



consejo directivo

ORGANIZACION
SANITARIA
PANAMERICANA
VIII Reunión

comité regional

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD
VII Reunión



Washington, D.C.
Septiembre 1955

CD8/36 (Esp.)
13 septiembre 1955
ORIGINAL: INGLES

Tema 26: CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DE PLANTILLA Y DE PROYECTOS EN LA ORGANIZACION SANITARIA PANAMERICANA/ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

Antecedentes

Con anterioridad a 1949, las condiciones de empleo de la Oficina Sanitaria Panamericana se aplicaban de manera uniforme a todos los miembros del personal, independientemente de su residencia oficial o lugar de destino. Sin embargo, en virtud del acuerdo celebrado entre la Organización Sanitaria Panamericana y la Organización Mundial de la Salud, en 1949, el Comité Ejecutivo, en su 7a Reunión, en 1949, designó una comisión especial a los efectos de que preparara un anteproyecto de Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, basado en las disposiciones, entonces vigentes, relativas al personal de la Organización Mundial de la Salud y otros organismos especializados de las Naciones Unidas. Como resultado de este estudio, el Consejo Directivo, en su III Reunión de 1949, adoptó el Reglamento del Personal de la OMS, debidamente modificado, con determinadas excepciones. A partir de esta decisión, el Comité Ejecutivo ha aprobado modificaciones y enmiendas al reglamento inicial a los efectos de que el Reglamento del Personal de la OSP se adapte, tanto como sea posible, a modificaciones similares puestas en vigor por la OMS. En 1953, se adoptaron importantes modificaciones por la OMS y, en consecuencia, por la OSP, relativas a las condiciones especiales de empleo de los miembros del personal de plantilla asignado a los programas, que se basaron, en gran parte, en ciertas modificaciones introducidas en el reglamento de NU/AT. Estas modificaciones añadieron nuevos subsidios a los ya concedidos al personal de programas y, en general, hacían que sus condiciones de empleo fuesen más ventajosas, desde el punto de vista económico, que las que existían anteriormente.

Condiciones de empleo

Las diferencias entre las condiciones de empleo del personal de plantilla y del de programas en la OSP/OMS se basan en el principio de que los miembros del personal de plantilla pertenecen al servicio de carrera mientras que los asignados a personal de programas están contratados temporalmente por un determinado período relacionado con la duración del programa. No obstante, esta distinción no es de carácter absoluto pues ha habido casos en que se ha asignado, a determinado programa, personal que ocupa puestos de plantilla en la Sede o en una Oficina de Zona. De conformidad con el Reglamento del Personal, se han reconocido a dichos funcionarios los subsidios del personal de programas, sin perder, por ello, los subsidios y primas de los miembros del personal de plantilla.

Por su condición de personal de carrera, el personal de plantilla recibe contratos permanentes en la OSP o por 5 años en la OMS, y participa en una caja de pensiones en la que se acumulan fondos para indemnizaciones en los casos de jubilación, invalidez o fallecimiento. Además, puesto que se supone que el personal de carrera residirá durante largo tiempo en el lugar de su destino oficial, se consignan también fondos para el transporte de su ajuar. Dicho personal recibe también una bonificación especial por sus servicios fuera de su país de origen, en forma de una prima de repatriación. Todos estos subsidios se conceden al personal de plantilla pero no al personal de programas.

El personal de programas se nombra por períodos más cortos de tiempo, dándosele contratos de 1 o 2 años de duración. Este personal no participa en la caja de pensiones. No recibe la prima especial de repatriación por prestar servicios fuera de su país de origen, a menos que hayan entrado a prestar servicio con anterioridad a 1952, en cuya fecha se abolió la prima de repatriación para el personal de programas. Además, no tienen autorizado el transporte de su ajuar al lugar de destino. Sin embargo, este personal de programas recibe ciertos subsidios y primas que compensan sobradamente en su importe total el valor de los subsidios especiales que recibe el personal de plantilla. El personal de programas recibe un subsidio que se supone cubre el gasto de alojamiento, y otros imprevistos relacionados con él, del miembro del personal y de su familia, subsidio que no recibe el personal de plantilla. Esta suma, que se hace efectiva en moneda nacional del país donde están destinados, varía de un país a otro y se basa en las condiciones de trabajo y de vida en

el país de destino. Generalmente este subsidio equivale a un promedio de U.S. \$1,500 al año. El miembro del personal de programas recibe también un subsidio por familiares a cargo, que asciende a \$200.00 por esposa o esposo a su cargo. Los miembros del personal de plantilla no reciben este subsidio. El miembro del personal sin esposo o esposa a su cargo, tiene derecho a un subsidio de \$100.00 por padre o madre, hermano o hermana o hijo físicamente incapacitado mayor de 21 años. A los miembros del personal de programas se les concede también un subsidio por una sola vez de \$100.00 para la adquisición de efectos personales que se requieren en el desempeño de sus funciones.

Tanto los miembros del personal de programas como del personal de plantilla reciben aumentos de sueldo dentro del mismo grado, subsidios por hijos, subsidios de educación, subsidios de instalación, participación en el plan de seguros contra accidentes y enfermedad, y licencia para visitar el lugar de origen cada dos años. Si el miembro del personal de programas decide dejar a su familia en su lugar de origen, puede recibir licencia anual para visitarla.

Como se indica anteriormente, la distinción no es, sin embargo, absoluta. Con el crecimiento de la Organización y el desarrollo de sus programas, se han presentado casos en que miembros del personal de plantilla han sido asignados a programas, habiéndoseles otorgado los subsidios del personal de plantilla del personal de programas. Hay 20 miembros del personal de plantilla en esta categoría; seis de los cuales perciben sus sueldos de fondos procedentes de la Oficina Sanitaria Panamericana; ninguno de la OMS, 7 de las NU/AT y 7 de la OEA/AT.

Resultado de las condiciones de empleo

A consecuencia de la situación actual se ha producido una notable diferencia en derechos y, consiguientemente, en el sueldo efectivo en dinero entre personal de plantilla y de programas que se encuentran en el mismo lugar de destino. Por ejemplo, el ingreso bruto de un miembro del personal de plantilla con tres hijos, destinado a la Oficina de Zona en la ciudad de México, con un sueldo de \$7,300.00 y subsidio de

\$600.00 por hijos, sería de \$7,900.00. Esta suma está sujeta a una deducción de \$545.64 para la caja de pensión y seguro contra accidentes, reduciendo los ingresos del miembro del personal a \$7,354.36. Un miembro del personal de programas cuyo lugar de destino sea la ciudad de México, con el mismo número de familiares a su cargo, recibe en mano \$1,962.92 más por año que el miembro del personal de plantilla.

Pueden establecerse comparaciones semejantes entre los miembros del personal de plantilla en la ciudad de Guatemala donde, en iguales condiciones respecto a los familiares a cargo, el miembro del personal de programas, con grado P.4 recibe \$2,327.00 más que el miembro del personal de plantilla; en Buenos Aires donde un miembro del personal de programas con grado P.4 recibe \$3,231.40 más que el miembro del personal de plantilla; y en los demás lugares de destino donde el personal de programas trabajo junto al personal de plantilla.

Estos son sólo algunos ejemplos; el problema es general para toda la Organización y merece un examen definitivo y la adopción de medidas, en un futuro inmediato, con el fin de corregir injusticias y evitar más perturbaciones en la moral del personal. El personal a quien esta situación afecta adversamente es el personal de carrera de la Oficina. En el pasado, la contestación que se daba a las preguntas de este personal relacionadas con la disparidad entre sus salarios y los del personal de programas era la de destacar el valor del servicio de carrera, la participación en el fondo de pensión, y el derecho a traslado del ajuar doméstico. Se puede poner en duda, sin embargo, si estos privilegios efectivamente sobrepujan la remuneración adicional que percibe el personal de programas. Esta argumentación carece de todo valor cuando se hace alusión a los 20 miembros del personal de proyectos que perciben los subsidios y primas del personal de plantilla y de proyectos. El hecho significativo en relación a un miembro del personal de plantilla, que se ha mencionado en muchas ocasiones en el pasado, es que el personal de programas, el personal temporero, está recibiendo un salario más elevado que el personal permanente.

Por su parte, algunos miembros del personal de programas que tienen contratos de uno a dos años, han planteado la cuestión de la duración de sus contratos, expresando el deseo de contar con un cargo más seguro. Este punto merece ser

examinado también, tomándose las medidas correspondientes, al igual que otros, tales como la escala de sueldos del personal, toda vez que estamos experimentando dificultades en la contratación de nuevo personal de alta competencia y en el mantenimiento del número y la calidad de nuestro personal en razón de los sueldos que ofrecemos actualmente.

Los múltiples subsidios y primas y la diversidad de reglas y procedimientos aplicables a los distintos miembros del personal han dado lugar a un sistema complejo y oneroso que gasta inútilmente los recursos económicos de la Organización y constituye una injusticia para el personal de plantilla de la Oficina.

Considerando que la diversidad de las condiciones de empleo entre el personal de plantilla y el de programas representa un grave problema para la buena marcha de la administración de los programas de la OSP, el Director solicita del Consejo Directivo que estudie los factores que dan lugar a esta situación y le proporcione el auxilio de sus orientaciones para poder tomar medidas que pongan remedio a dicha situación.