



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



140.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 25 al 29 de junio del 2007

Punto 6.1 del orden del día provisional

CE140/24 (Esp.)

8 mayo 2007

ORIGINAL: INGLÉS

REFORMA DE LA CONTRATACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD

1. De acuerdo con el Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal vigentes en la Oficina Sanitaria Panamericana, se reconocen tres tipos de arreglos contractuales propios de las Naciones Unidas: de plazo fijo, de servicio y temporal. Hasta abril de 2007, la Oficina tenía 1.019 funcionarios empleados según uno de estos tres mecanismos contractuales. Hasta hace poco, la OMS había utilizado esos mismos tipos de contratos para sus funcionarios. Sin embargo, recientemente la OMS hizo cambios importantes a su Reglamento del Personal y a los mecanismos contractuales utilizados para el personal de las Naciones Unidas. Esos cambios entrarán en vigor el 1 de julio de 2007. Los cambios en los contratos para no funcionarios se harán en 2008.
2. El año pasado, se creó en la Organización Panamericana de la Salud (OPS) un Grupo de Trabajo sobre la Reforma Contractual para examinar, analizar y abordar el nuevo marco de la OMS y evaluar cómo podrían hacerse cambios similares en la Oficina Sanitaria Panamericana con el fin de mantener la uniformidad con la OMS y otros organismos del régimen común de las Naciones Unidas. Luego, el Grupo de Trabajo formuló una serie de recomendaciones a la Gestión Ejecutiva de la OSP. Se aprobaron esas recomendaciones y las modificaciones del Reglamento del Personal necesarias para poner en práctica esas recomendaciones las presenta la Directora a la 140.^a sesión del Comité Ejecutivo para su ratificación. Cabe señalar que no hay ningún costo directo asociado con la reforma, tal como se ejecutará en la Oficina.
3. La Oficina Sanitaria Panamericana propone simplificar sus arreglos contractuales utilizando solamente tres tipos de nombramientos para todos sus funcionarios —de plazo fijo, continuo y temporal— además de la unificación de todos los contratos de no funcionarios bajo la categoría de “contratos de consultoría”.

Nombramientos de plazo fijo y continuos

4. De acuerdo con la reforma de la contratación en la Oficina Sanitaria Panamericana, los nombramientos de plazo fijo se seguirán haciendo por períodos fijos (por lo general, de dos años), después de los cuales el nombramiento expirará automáticamente. Para toda renovación de un contrato hará falta la intervención de los supervisores del funcionario y del Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM) y el personal seguirá sujeto a un período de prueba y a evaluaciones anuales del desempeño.

5. En los casos de nombramientos de plazo fijo, un funcionario que ha cumplido cinco años de servicio continuo y cuyo desempeño y conducta han sido satisfactorios reúne los requisitos para un nombramiento continuo. Un nombramiento continuo no tiene un límite determinado y se otorgará dependiendo de la necesidad que tenga la Oficina en ese momento de los servicios del funcionario. El personal con nombramientos continuos estará sujeto a evaluaciones anuales del desempeño y podrá rescindirse su contrato debido a desempeño insatisfactorio, conducta indebida o supresión del puesto.

6. Las recomendaciones para la conversión a un nombramiento continuo las harán los supervisores del funcionario seis meses antes del final del quinto año de servicio continuo y serán ratificadas por HRM. Si el funcionario satisface todos los requisitos, su nombramiento de plazo fijo se convertirá en un nombramiento continuo y durante la carrera del funcionario no hará falta ningún otro trámite para prorrogar su contrato.

7. Si no se recomienda a un funcionario para un nombramiento continuo luego de cinco años de contratación, la persona podrá ser separada del servicio mediante un preaviso de tres meses y recibirá todas las prestaciones por separación del cargo que le corresponden. Podrá exigirse a un funcionario que trabaje durante un sexto año, que será el último con arreglo a un nombramiento de plazo fijo, si se determina que es necesario mejorar su desempeño o su conducta. Si, después del sexto año, no se recomienda al funcionario para un nombramiento continuo, la persona también podrá ser separada del cargo. Las recomendaciones para diferir la adjudicación de un nombramiento continuo o para separar a un funcionario del cargo se le enviarán a un comité de nombramientos continuos, que examinará el asunto y recomendará a la Directora la medida pertinente que debe tomarse.

Nombramientos temporales

8. De conformidad con la reforma de la OSP, un nombramiento temporal seguirá siendo un nombramiento de duración limitada. La duración máxima de ese nombramiento será un período continuo de dos años, después de los cuales se exigirá una interrupción de 30 días en el servicio. Actualmente, los funcionarios cuyos nombramientos son

temporales no están sujetos a un período de prueba y esta norma se mantendrá después de la reforma.

9. Se seguirán utilizando los nombramientos temporales de 60 días o menos para satisfacer las necesidades de los servicios de conferencias y otros servicios de corto plazo. Algunos ejemplos característicos son las necesidades a corto plazo que surgen de ausencias inesperadas del personal o las relacionadas con los servicios de apoyo; por ejemplo, servicios de conferencias. Estos nombramientos no tienen la finalidad de satisfacer las necesidades programáticas ni operativas urgentes cuya duración prevista sea superior a los 60 días ni de contratar servicios especializados, para los que deberá adjudicarse un contrato de consultoría.

10. Los nombramientos temporales de más de 60 días sólo se utilizarán si la actividad que se va a ejecutar es de duración (un máximo de 24 meses) o financiamiento limitados. Si se llegara a necesitar el desempeño de una función temporal más allá de los dos años, el gerente deberá solicitar —con mucha antelación— que se cree un puesto de más largo plazo (por ejemplo, un puesto de plazo fijo o un puesto de duración limitada) o que se hagan otros arreglos (por ejemplo, la adscripción de una persona capacitada para la función, proveniente de otro organismo).

11. Cuando surge una necesidad programática inesperada y urgente para una función a largo plazo, podrá contratarse a un funcionario temporero por un plazo máximo de nueve meses, mientras se efectúa el proceso de selección y contratación. Una vez que una persona ha terminado el período máximo de servicio de uno o más nombramientos como funcionario temporero, no podrá ser empleado de nuevo por la Oficina mediante otro nombramiento temporal a menos que hayan transcurrido más de 30 días naturales.

12. A diferencia de la OMS, la Organización Panamericana de la Salud no está proponiendo cambios en los derechos ni las prestaciones de esta categoría de personal. Según la reforma de la OMS, uno de los cambios más significativos propuestos para los funcionarios temporeros consiste en que ahora reunirán los requisitos para recibir la mayoría de las prestaciones y derechos que actualmente están al alcance del personal con nombramientos de plazo fijo y de servicios. El costo proyectado que deberá sufragar la OMS para ejecutar este aspecto de la reforma durante el período que va desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2007 es de US\$ 8,6 millones. La aplicación plena de este aspecto de la reforma de la OMS en la Oficina habría aumentado el costo de los nombramientos temporales en 30 a 35% por año (cerca de \$4,5 millones en 2006).

Nombramientos de no funcionarios: *consultores*

13. Como ya se ha mencionado, la reforma contractual en la Oficina dará lugar a sólo tres tipos de nombramientos de funcionarios, a saber: de plazo fijo, continuo y temporal. Todos los otros tipos de nombramiento corresponden a la categoría de no funcionarios, designados como consultores. La categoría de consultores comprenderá los contratos actuales de la Oficina para los consultores a corto plazo (STC), los profesionales de contratación nacional (PNS) y las personas contratadas bajo la modalidad de acuerdos de servicios contractuales (CSA).

14. El Área de Gestión de Recursos Humanos y otros miembros del grupo de trabajo han empezado a analizar cómo podría la Oficina mejorar sus mecanismos locales de contratación y también a aclarar varios temas relacionados con los nombramientos de no funcionarios. De esos debates surgirán nuevas políticas sobre los siguientes temas que se llevarán a la práctica en breve:

- Una política que establece una duración máxima admisible para quienes trabajan en las oficinas de país y en los centros panamericanos según contratos para profesionales de contratación nacional (PNS), para funcionarios de algún ministerio o personas procedentes de una agencia de colocaciones. Actualmente, y de conformidad con estos tipos de contratos, no hay ningún límite establecido a la duración del servicio con la Oficina. Esto crea considerables problemas legales para la Organización y de motivación para las personas, pues estas pueden desempeñar funciones similares a las del personal de las Naciones Unidas, pero no reciben ni sueldo ni prestaciones similares.
- Un nuevo método para calcular la escala de sueldos aplicables al personal de la Oficina que no pertenece a las Naciones Unidas y que trabaja en las oficinas de país y los centros panamericanos. Actualmente, esta escala la calcula regularmente el Área de Recursos Humanos en la sede de la OPS. El método es compleja y se basa en del índice de precios al consumidor de cada país, que no siempre es un reflejo fiable de los aumentos de costos en moneda nacional.
- Aclaración de los beneficios y los derechos de este personal y de las funciones que pueden asignárseles.

15. En conclusión, esta información se presenta al Comité para su consideración cuando examine el punto 6.2 del orden del día, *Modificaciones del Reglamento del Personal de la OSP*.