



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



146.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 21 al 25 de junio del 2010

Punto 6.1 del orden del día provisional

CE146/29 (Esp.)
29 de abril del 2010
ORIGINAL: INGLÉS

MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

1. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 12.1 del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina), el Estatuto puede ser complementado o modificado por el Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
2. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 020 del Reglamento del Personal de la Oficina, el Reglamento puede ser modificado por el Director sujeto a la confirmación del Comité Ejecutivo de la OPS.
3. En consecuencia, la Directora someterá a la consideración del Comité Ejecutivo, para su ratificación en la 146.^a sesión, las modificaciones al Reglamento del Personal efectuadas por la Directora desde la 145.^a sesión (anexo A). Las modificaciones propuestas del Estatuto del Personal serán presentadas al Consejo Directivo para su aprobación (anexo B).
4. Las modificaciones del Reglamento del Personal que se describen en la sección I del presente documento se basaron en las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo cuarto período de sesiones (resolución A/RES/64/231 del sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas), de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).
5. Las modificaciones del Reglamento del Personal descritas en la sección II del presente documento fueron las que se consideraron necesarias a la luz de la experiencia y en aras de una gestión acertada de los recursos humanos.

6. La sección III de este documento contiene una modificación propuesta del párrafo 4.3 del Estatuto del Personal, que será presentada al Consejo Directivo para su aprobación. Esta modificación es necesaria para lograr la uniformidad con el mandato de las Naciones Unidas que estipula que sus organismos deben adoptar políticas claras que respalden la contratación de personas discapacitadas.

7. Las consecuencias financieras de todas las modificaciones en el bienio 2010-2011 son insignificantes.

SECCIÓN I

Modificaciones del Reglamento del Personal que se consideran necesarias en vista de las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo cuarto período de sesiones, de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional

Sueldos de los funcionarios de las categorías profesional y superior

8. La Comisión de Administración Pública Internacional recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas que los sueldos básicos/mínimos actuales para las categorías profesional y superior se aumentarían en 3,04% mediante el método ordinario de aumentar el sueldo neto y reducir en forma equivalente el multiplicador del reajuste por lugar de destino (es decir, ateniéndose a la fórmula sin pérdida ni ganancia), con efecto a partir del 1 de enero del 2010.

9. En consecuencia, se han hecho las modificaciones correspondientes del apéndice 1 del Reglamento del Personal que figura en el anexo A-1 del presente documento.

Sueldos de los titulares de puestos sin clasificar y sueldo del Director

10. Como resultado de la modificación de los sueldos del personal de las categorías profesional y superior, también se requiere una revisión acorde de los sueldos para los cargos de Director, Director Adjunto y Subdirector.

11. Aplicando el mismo método de consolidación de los puntos del multiplicador del reajuste por lugar de destino en el sueldo base y según la fórmula sin pérdida ni ganancia, se han realizado los ajustes correspondientes en el sueldo de estos tres cargos. De conformidad con el párrafo 330.4 del Reglamento del Personal, se solicitará al Comité Ejecutivo que apruebe las modificaciones resultantes de los sueldos para los puestos de Director Adjunto y Subdirector, y que recomiende al 50.º Consejo Directivo que efectúe la revisión correspondiente del sueldo para el puesto de Director.

SECCIÓN II

Modificaciones del Reglamento del Personal que se consideran necesarias a la luz de la experiencia y en aras de una gestión acertada de los recursos humanos

Definiciones

12. Se ha modificado el párrafo 310.4 del Reglamento del Personal para explicar el cálculo de la remuneración por cese del personal perteneciente a la categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional.

Normas para la contratación

13. Se ha modificado el párrafo 410.1 del Reglamento del Personal para garantizar que en el proceso de contratación se tengan en consideración los principios de la diversidad y la inclusión.

Normas para el nombramiento

14. Se ha modificado el párrafo 420.5 del Reglamento del Personal para eliminar la mención de la categoría de nombramiento denominada “contrato por la duración efectiva del empleo”. Este cambio concuerda con el marco contractual de otros organismos de las Naciones Unidas, incluso de la Organización Mundial de la Salud, que han dejado de otorgar contratos por la duración efectiva del empleo. Este tipo de contratos serán reemplazados por designaciones de funcionarios temporeros a tiempo parcial o a tiempo completo, o por contratos de consultoría, de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

Licencia anual

15. Para lograr la uniformidad con la modificación del párrafo 420.5 del Reglamento del Personal, se modificó el párrafo 630.3 del Reglamento del Personal a fin de eliminar la mención de funcionarios titulares de un “contrato por la duración efectiva del empleo”.

Seguro de enfermedad y accidente

16. Para lograr la uniformidad con la modificación del párrafo 420.5 del Reglamento del Personal, se modificó también el párrafo 720.2.2 del Reglamento del Personal para eliminar la mención de funcionarios titulares de “contratos por la duración efectiva del empleo”.

Licencia por enfermedad

17. Para lograr la uniformidad con la modificación del párrafo 420.5 del Reglamento del Personal, se modificó también el párrafo 740.1 del Reglamento del Personal a fin de eliminar la mención de funcionarios titulares de un “contrato por la duración efectiva del empleo”.

Licencia de paternidad

18. Se ha modificado el artículo 763 del Reglamento del Personal para introducir la licencia de paternidad para los funcionarios titulares de un contrato temporal, a fin de otorgarles el derecho a dos semanas de licencia. Actualmente, las funcionarias titulares de contratos temporales reúnen los requisitos para recibir ocho semanas de licencia por maternidad.

Apelaciones

19. Se ha modificado el párrafo 1230.4.1 del Reglamento del Personal para aclarar el significado del término “decisión definitiva”.

SECCIÓN III

Modificaciones propuestas del Estatuto del Personal que se consideran necesarias a la luz de la experiencia y en aras de una buena gestión de los recursos humanos

Nombramientos y ascensos

20. Se propone modificar el párrafo 4.3 del Estatuto del Personal para garantizar que se tengan en consideración los principios de la diversidad y la inclusión en el proceso de selección. Esta modificación respalda la política de la Oficina sobre la contratación de personas discapacitadas.

Intervención del Comité Ejecutivo

21. Se solicita al Comité Ejecutivo que, tras examinar la información que se presenta en este documento, considere la posibilidad de aprobar el proyecto de resolución recomendado por el Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración que se encuentra en el anexo D.

REGLAMENTO DEL PERSONAL

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>310. DEFINICIONES</p> <p>...</p> <p>310.4 La “remuneración por cese” es la cifra que se emplea para calcular los pagos por separación establecidos en el artículo 380.2. Para los funcionarios de la categoría de servicios generales, la "remuneración por cese" es el equivalente del sueldo básico bruto (menos el impuesto del personal), más el subsidio por el conocimiento de idiomas. Para el personal de las categorías profesional y superior, la "remuneración por cese" es el equivalente del sueldo básico neto.</p> <p>...</p>	<p>310. DEFINICIONES</p> <p>...</p> <p>310.4 La “remuneración por cese” es la cifra que se emplea para calcular los pagos por separación establecidos en el artículo 380.2. Para los funcionarios de la categoría de servicios generales y la categoría de funcionario profesional de contratación nacional, la "remuneración por cese" es el equivalente del sueldo básico bruto (menos el impuesto del personal), más el subsidio por el conocimiento de idiomas. Para el personal de las categorías profesional y superior, la "remuneración por cese" es el equivalente del sueldo básico neto.</p> <p>...</p>
<p>410. NORMAS PARA LA CONTRATACIÓN</p> <p>410.1 En la selección del personal las consideraciones principales serán la competencia profesional y la integridad de los candidatos. Para los puestos de categoría profesional y superior se dará también la consideración debida a la representación geográfica que, en cambio, no se tendrá en cuenta en relación con los puestos de contratación local.</p> <p>...</p>	<p>410. NORMAS PARA LA CONTRATACIÓN</p> <p>410.1 En la selección del personal las consideraciones principales serán la competencia profesional y la integridad de los candidatos con la debida consideración de los principios de diversidad e inclusión. Para los puestos de categoría profesional y superior se dará también la consideración debida a la representación geográfica que, en cambio, no se tendrá en cuenta en relación con los puestos de contratación local.</p> <p>...</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>420. NORMAS PARA EL NOMBRAMIENTO 1</p> <p>...</p> <p>420.5. Los nombramientos pueden ser a tiempo completo, a tiempo parcial o por la duración efectiva del empleo.</p> <p>...</p>	<p>420. NORMAS PARA EL NOMBRAMIENTO 1/</p> <p>...</p> <p>420.5. Los nombramientos pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial o por la duración efectiva del empleo.</p> <p>...</p>
<p>630. LICENCIA ANUAL</p> <p>...</p> <p>630.3. Todos los miembros del personal acumularán licencia anual, excepto:</p> <p>630.3.1. los contratados “por la duración efectiva del empleo”;</p> <p>630.3.2. las personas con nombramientos temporales de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.4, contratadas por días;</p> <p>630.3.3. los funcionarios que gocen de licencia sin sueldo en virtud del Artículo 655.1 cuando ésta exceda de 30 días;</p> <p>630.3.4. los funcionarios en licencia especial con derecho al seguro que exceda de 30 días;</p> <p>630.3.5. cuando se especifique otra cosa en el Reglamento.</p>	<p>630. LICENCIA ANUAL</p> <p>...</p> <p>630.3. Todos los miembros del personal acumularán licencia anual, excepto:</p> <p>630.3.1. los contratados “por la duración efectiva del empleo”;</p> <p>630.3.2 1. las personas con nombramientos temporales de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.4, contratadas por días;</p> <p>630.3.3 2. los funcionarios que gocen de licencia sin sueldo en virtud del Artículo 655.1 cuando ésta exceda de 30 días;</p> <p>630.3.4 3. los funcionarios en licencia especial con derecho al seguro que exceda de 30 días;</p> <p>630.3.5 4. cuando se especifique otra cosa en el Reglamento.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>720. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE</p> <p>...</p> <p>720.2.2. Los miembros del personal contratados por menos de un año y los titulares de “contratos por la duración efectiva del empleo” estarán asegurados respecto a los gastos de asistencia médica y hospitalización y contra los riesgos de muerte o invalidez, en las condiciones estipuladas en la póliza de seguro contra accidentes y enfermedad suscrita por la Oficina que les concierne y a cuyo pago han de contribuir.</p>	<p>720. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE</p> <p>...</p> <p>720.2.2. Los miembros del personal contratados por menos de un año y los titulares de contratos “por la duración efectiva del empleo” estarán asegurados respecto a los gastos de asistencia médica y hospitalización y contra los riesgos de muerte o invalidez, en las condiciones estipuladas en la póliza de seguro contra accidentes y enfermedad suscrita por la Oficina que les concierne y a cuyo pago han de contribuir.</p>
<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1. Los miembros del personal a excepción de los contratados “por la duración efectiva del empleo” y de los excluidos en virtud de las disposiciones del Artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>...</p>	<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1. Los miembros del personal, a excepción de los contratados “por la duración efectiva del empleo”, de los excluidos en virtud de las disposiciones del Artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>...</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>763. LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p>Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia de paternidad por un período de cuatro semanas o, en circunstancias excepcionales, de ocho semanas. Los funcionarios de contratación internacional asignados a lugares de destino donde no puede vivir la familia tendrán derecho a licencia de paternidad por un período de ocho semanas. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p>	<p>763. LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p>Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia de paternidad por un período de cuatro semanas o, en circunstancias excepcionales, de ocho semanas. Los funcionarios de contratación internacional asignados a lugares de destino donde no puede vivir la familia tendrán derecho a licencia de paternidad por un período de ocho semanas. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p> <p>763.1. Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los funcionarios tendrán derecho a la licencia de paternidad. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p> <p>763.2. Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo, según se define en el artículo 420.3, o de un nombramiento de servicio, según se define en el artículo 420.2, tendrán derecho a:</p> <p>763.2.1. la licencia de paternidad por un período de cuatro semanas o, en circunstancias excepcionales, de ocho semanas.</p> <p>763.2.2. Los funcionarios de contratación internacional asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares tendrán derecho a licencia de paternidad por un período de ocho semanas.</p> <p>763.3. Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia de paternidad por un período de dos semanas.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>1230 JUNTA DE APELACIÓN</p> <p>...</p> <p>1230.4. Las siguientes disposiciones regularán las condiciones en que puede interponerse recurso:</p> <p>1230.4.1. Ningún miembro del personal podrá apelar ante la Junta a menos que haya agotado todos los recursos administrativos existentes y que la decisión impugnada sea definitiva. Se considerará definitiva cualquier decisión adoptada por un funcionario competente para el caso y comunicada por escrito al interesado.</p> <p>...</p>	<p>1230 JUNTA DE APELACIÓN</p> <p>...</p> <p>1230.4. Las siguientes disposiciones regularán las condiciones en que puede interponerse recurso:</p> <p>1230.4.1. Ningún miembro del personal podrá apelar ante la Junta a menos que haya agotado todos los recursos administrativos existentes y que la decisión impugnada sea definitiva. Se considerará definitiva cualquier decisión adoptada por un funcionario competente para el caso el funcionario principal responsable de la gestión de recursos humanos de la Organización y comunicada por escrito al interesado.</p> <p>...</p>

**Escala de sueldos para la categoría profesional y superior: sueldos anuales brutos y equivalentes netos después de deducidas las contribuciones del personal
(en dólares de los Estados Unidos)**

En vigor a partir del 1 de enero del 2010

ESCALÓN

Categoría		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
			*	*	*	*	*									
D-2	Bruto	149.903	153.214	156.529	159.846	163.160	166.475									
	Neto D	110.434	112.589	114.744	116.900	119.054	121.209									
	Neto S	101.454	103.273	105.085	106.891	108.693	110.485									
						*	*	*	*	*	*					
D-1	Bruto	137.021	139.804	142.581	145.365	148.149	150.972	153.885	156.794	159.703						
	Neto D	101.674	103.567	105.455	107.348	109.241	111.132	113.025	114.916	116.807						
	Neto S	93.979	95.623	97.264	98.900	100.534	102.164	103.787	105.410	107.028						
												*	*	*		
P-5	Bruto	113.404	115.771	118.140	120.504	122.874	125.238	127.607	129.974	132.341	134.707	137.075	139.441	141.810		
	Neto D	85.615	87.224	88.835	90.443	92.054	93.662	95.273	96.882	98.492	100.101	101.711	103.320	104.931		
	Neto S	79.537	80.967	82.393	83.818	85.241	86.659	88.077	89.491	90.904	92.314	93.721	95.124	96.528		
														*	*	*
P-4	Bruto	92.907	95.064	97.221	99.378	101.626	103.909	106.196	108.478	110.763	113.044	115.331	117.612	119.897	122.182	124.468
	Neto D	71.393	72.946	74.499	76.052	77.606	79.158	80.713	82.265	83.819	85.370	86.925	88.476	90.030	91.584	93.138
	Neto S	66.482	67.897	69.311	70.720	72.130	73.539	74.946	76.351	77.754	79.157	80.558	81.958	83.357	84.755	86.151
														*	*	*
P-3	Bruto	75.972	77.968	79.967	81.961	83.960	85.956	87.951	89.951	91.947	93.943	95.943	97.936	99.936	102.044	104.157
	Neto D	59.200	60.637	62.076	63.512	64.951	66.388	67.825	69.265	70.702	72.139	73.579	75.014	76.454	77.890	79.327
	Neto S	55.259	56.581	57.906	59.227	60.551	61.871	63.192	64.517	65.837	67.159	68.477	69.796	71.112	72.431	73.749
												*	*	*	*	*
P-2	Bruto	61.919	63.707	65.492	67.279	69.065	70.850	72.638	74.419	76.208	77.996	79.779	81.568			
	Neto D	49.082	50.369	51.654	52.941	54.227	55.512	56.799	58.082	59.370	60.657	61.941	63.229			
	Neto S	46.037	47.205	48.368	49.534	50.698	51.864	53.049	54.230	55.417	56.600	57.781	58.967			
P-1	Bruto	47.968	49.496	51.146	52.867	54.579	56.296	58.014	59.732	61.444	63.161					
	Neto D	38.854	40.092	41.325	42.564	43.797	45.033	46.270	47.507	48.740	49.976					
	Neto S	36.651	37.790	38.930	40.068	41.207	42.344	43.484	44.609	45.728	46.848					

D = Tasa aplicable a los funcionarios con cónyuge o hijos a cargo.

S = Tasa aplicable a los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo.

* = El período normal de servicio para un aumento de escalones consecutivos dentro del mismo grado es uno año, excepto por los escalones marcados con un asterisco para los cuales se requieren dos años de servicio en el escalón anterior.

ESTATUTO DEL PERSONAL

TEXTO ACTUAL	TEXTO QUE SE PROPONE
<p data-bbox="396 342 768 410">ARTÍCULO IV Nombramientos y ascensos</p> <p data-bbox="191 467 233 488">...</p> <p data-bbox="191 529 978 816">4.3. La selección de los miembros del personal se hará prescindiendo de toda consideración de raza, religión o sexo; se basará en la evaluación completa de las aptitudes y experiencias del candidato (a), y normalmente deberá seguir un proceso competitivo de selección. No será necesario convocar un concurso de selección en el caso de aquellas vacantes que, por el interés de la Oficina, deban cubrirse por traslado de un funcionario (a) sin ascenso.</p> <p data-bbox="191 914 233 935">...</p>	<p data-bbox="1213 342 1585 410">ARTÍCULO IV Nombramientos y ascensos</p> <p data-bbox="1003 467 1045 488">...</p> <p data-bbox="1003 529 1791 854">4.3. La selección de los miembros del personal tendrá en consideración los principios de diversidad e inclusión y se hará prescindiendo de toda consideración de raza, religión, o sexo o discapacidad; se basará en la evaluación completa de las aptitudes y experiencias del candidato (a), y normalmente deberá seguir un proceso competitivo de selección. No será necesario convocar un concurso de selección en el caso de aquellas vacantes que, por el interés de la Oficina, deban cubrirse por traslado de un funcionario (a) sin ascenso.</p> <p data-bbox="1003 914 1045 935">...</p>



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE146/29 (Esp.)
Anexo C

**PLANTILLA ANALÍTICA PARA VINCULAR LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA
CON LOS MANDATOS INSTITUCIONALES**

1. Punto del orden del día: 6.1 Modificaciones del Reglamento y el Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana

2. Unidad a cargo: HRM/PR

3. Funcionario a cargo: Nancy Machado, HRM/PR

4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculadas a este punto del orden del día:
No corresponde

5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017:
No corresponde

6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2012:
RPR 16.3 Las políticas y prácticas de recursos humanos promueven, a) la contratación y retención de personas idóneas con las competencias requeridas por la Organización, b) un desempeño y una gestión de los recursos humanos eficaces y equitativos, c) fomentar el desarrollo del personal, y d) velar por el comportamiento ético.

7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos de países de la Región de las Américas:
Las modificaciones propuestas del Reglamento del Personal tienen la finalidad de mantener la uniformidad con las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo cuarto período de sesiones y por la Organización Mundial de la Salud, así como de lograr la gestión acertada de los recursos humanos.

8. Repercusiones financieras del punto del orden del día:
Es posible que haya una pequeña repercusión financiera para la Organización si se modifica el artículo 763 del Reglamento del Personal, según se propone en este documento, para conceder dos semanas de licencia por paternidad a los funcionarios titulares de un contrato temporal (es decir, profesionales de corto plazo y personal de servicios generales de corto plazo).



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



146.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C, EUA, del 21 al 25 de junio del 2010

CE146/29 (Esp.)
Anexo D

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

LA 146.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO,

Habiendo considerado las modificaciones del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana presentadas por la Directora en el anexo del documento CE146/29;

Teniendo en cuenta las decisiones de la 63.^a Asamblea Mundial de la Salud con respecto a la remuneración de los Directores Regionales, Subdirectores Generales y el Director General;

Consciente de las disposiciones del artículo 020 del Reglamento del Personal y del párrafo 3.1 del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana; y

Reconociendo la necesidad de que haya uniformidad con respecto a las condiciones de empleo del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y el de la Organización Mundial de la Salud,

RESUELVE:

1. Ratificar, en conformidad con el artículo 020 del Reglamento del Personal las modificaciones del Reglamento del Personal que han sido introducidas por la Directora, con efecto a partir del 1 de julio del 2010 en cuanto a: definiciones, normas para la contratación, normas para el nombramiento, licencia anual, seguro de enfermedad y accidente, licencia por enfermedad, licencia de paternidad y apelaciones.

2. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2010, el sueldo anual del Director Adjunto de la Oficina Sanitaria Panamericana en US\$ 183.022 antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar a un sueldo neto modificado de US\$ 131.964 (con familiares a cargo) o US\$ 119.499 (sin familiares a cargo).
3. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2010, el sueldo anual del Subdirector de la Oficina Sanitaria Panamericana en US\$ 181.483 antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar a un sueldo neto modificado de US\$ 130.964 (con familiares a cargo) o US\$ 118.499 (sin familiares a cargo).
4. Recomendar al 50.º Consejo Directivo que ajuste el sueldo anual del Director de la Oficina Sanitaria Panamericana y modifique el párrafo 4.3 del Estatuto del Personal mediante la aprobación de la siguiente resolución:

**MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL
DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA**

EL 50.º CONSEJO DIRECTIVO,

Habiendo considerado la revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos para las categorías profesional y superior del personal, en vigor a partir del 1 de enero del 2010,

Teniendo en cuenta la decisión del Comité Ejecutivo en su 146.^a sesión de ajustar los sueldos del Director Adjunto y del Subdirector de la Oficina Sanitaria Panamericana,

RESUELVE:

1. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2010, el sueldo anual del Director de la Oficina Sanitaria Panamericana, en US\$ 201.351 antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar a un sueldo neto modificado de US\$ 143.878 (con familiares a cargo) o de US\$ 129.483 (sin familiares a cargo).
2. Aprobar la modificación del párrafo 4.3 del Estatuto del Personal mediante la cual se aclara que deben considerarse los principios de diversidad e inclusión para la contratación del personal.



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE146/29 (Esp.)
Anexo E

**Informe sobre las repercusiones financieras y administrativas para
la Oficina de los proyectos de resolución**

1. Punto del orden del día: 6.1 Modificaciones del Reglamento y el Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana

2. Relación con el presupuesto por programas:

a) **Área de trabajo:** Gestión de Recursos Humanos

b) **Resultado previsto:**

RPR 16.3 Las políticas y prácticas de recursos humanos promueven, a) la contratación y retención de personas idóneas con las competencias requeridas por la Organización, b) un desempeño y una gestión de los recursos humanos eficaces y equitativos, c) fomentar el desarrollo del personal, y d) velar por el comportamiento ético.

3. Repercusiones financieras

a) **Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades):** Insignificante.

b) **Costo estimado para el bienio 2010-2011 (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades):** Insignificante.

c) **Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas?:** Los costos insignificantes asociados con las solicitudes de licencia por paternidad de los funcionarios titulares de un contrato temporal se cargarían al puesto ocupado por ese funcionario.

4. Repercusiones administrativas

- a) **Indicar a qué niveles de la Organización se tomarían medidas:** No corresponde.
- b) **Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal):** No corresponde.
- c) **Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación):**
Aplicación inmediata de la prestación de licencia de paternidad para los funcionarios titulares de un contrato temporal, luego de la aprobación por el Comité Ejecutivo.