

comité ejecutivo del
consejo directivo



ORGANIZACION
SANITARIA
PANAMERICANA

grupo de trabajo del
comité regional

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD



17a Reunión
La Habana, Cuba
10-12 septiembre 1952

CBM/75 (Esp.)

8 agosto 1952

ORIGINAL: INGLÉS

Tema 14: ENMIENDAS AL REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA
PANAMERICANA

Antecedentes

De acuerdo con lo que dispone el artículo 12.2 del Estatuto del Personal, el Director tiene el honor de someter al Comité Ejecutivo las adjuntas modificaciones al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, con el ruego de que sean confirmadas. La mayor parte de estas enmiendas reflejan modificaciones ya aprobadas por el Director General de la Organización Mundial de la Salud y confirmadas por el Consejo Ejecutivo de la OMS en su 10a Reunión.

No ha sido necesario que la OSP adopte la Regla 545 del Reglamento del Personal de la OMS, instituyendo la Junta Regional de Investigación y Apelación para las Oficinas Regionales de la Organización Mundial de la Salud. La Oficina Sanitaria Panamericana había establecido ya la Junta de Investigación y Apelación de la OSP, la cual ha sido aceptada por la OMS como Junta Regional para las Américas.

La Regla 1614 del Reglamento del Personal de la OMS, que había sido adoptada anteriormente por la OSP, ha sido suprimida íntegramente. Esta Regla se refiere al pago de una prima anual como no residentes a los miembros del personal contratados fuera de la localidad para puestos de las categorías locales. Toda vez que existe la posibilidad de contratar el personal adecuado tanto en la sede de la OSP como en las varias oficinas de zona, ninguna necesidad tiene la Oficina de contratar personal fuera de las respectivas localidades, y por lo tanto la presencia de esta Regla en el Reglamento sólo podría dar lugar a confusión.

Por otra parte, el Director ha aprobado las Reglas 203 y 1512.1 en forma que difiere de la adoptada por la Organización Mundial de la Salud, por cuanto en la Oficina los períodos de pago se establecen sobre una base bimensual y en la Organización Mundial de la Salud sobre una base mensual.

Todas las demás modificaciones son idénticas a las adoptadas por la Organización Mundial de la Salud.

Proyecto de Resolución

Habiendo estudiado el Documento CE17/6 sobre las modificaciones al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en los términos en que fueron aprobadas por el Director, y habiendo tomado nota de las diferencias existentes entre algunas de las reglas del Reglamento de la OSP y las correspondientes de la Organización Mundial de la Salud,

EL COMITE EJECUTIVO

RESUELVE

Confirmar la aprobación dada por el Director de la Oficina Sanitaria Panamericana a las modificaciones al Reglamento del Personal de acuerdo con lo que se estipula en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal y la Regla 060 del Reglamento del Personal.

MODIFICACIONES DE REGLAMENTO DEL PERSONAL

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
127.3	Todo miembro del personal será considerado como tal desde el día en que comience a trabajar.	El nombramiento será efectivo en la fecha en que el miembro del personal comience a trabajar si ha sido contratado localmente, o en la fecha en que comience a contarse su viaje, si éste fuere necesario, siempre que tal fecha no sea anterior a aquella que se hubiera requerido para iniciar el viaje por la ruta y el medio de transporte aprobados por la Oficina.	El objeto de esta modificación (y de la de la Regla 661 del Reglamento que se consigna más adelante) es equiparar el procedimiento de la OSP al que tienen establecido las Naciones Unidas, la OMS y otros organismos especializados. La Regla anteriormente en vigor, que establecía como fecha en que el nombramiento era efectivo aquella en que se comenzaba a trabajar, resultaba perjudicial para el personal contratado en lugares distantes.
142	Renuncia de privilegios: Todo miembro del personal que resida en la localidad donde es contratado y cuyo lugar normal de residencia sea otro, normalmente tendrá que renunciar - como condición previa a su nombramiento - a la asignación de instalación, al subsidio de repatriación, al subsidio de educación de sus hijos, a la licencia para visitar el lugar de origen y, durante los dos primeros años de servicio, a los derechos de repatriación,	Suprimirla íntegramente.	Lo mismo que ha hecho la OMS, proponemos suprimir esta Regla, porque no es necesaria ya como medida de garantía para la Organización. De acuerdo con el grupo de Reglas 160) del Reglamento del Personal, el personal local ha de ser contratado en la zona inmediata al lugar del trabajo y considerado como residente en el mismo lugar. Las disposiciones que rigen el lugar de residencia habitual para el personal internacional y los derechos que con ello se relacionan, están adecuadamente definidas en las Reglas relativas a subsidios, licencias, etc.
203	Fecha de vigencia: Los cambios de estado que	Fecha de vigencia: Los cambios de estado que	La modificación en el texto de este párrafo es necesaria a fin de

CE17/6 (Esp.)
Página 8

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
	<p>impliquen aumentos de sueldo entrarán en vigor desde el comienzo del período de pago más cercano a la fecha de aprobación o, en los casos de aumentos de sueldo dentro del mismo grado, desde la fecha en que se tenga derecho a ellos. Los cambios de estado que impliquen rebajas de sueldo, empezarán a regir desde el principio del período de pago siguiente a aquel en que se recibe el aviso.</p>	<p>impliquen aumentos de sueldo entrarán en vigor desde el comienzo del mes más cercano a la fecha de aprobación o, en los casos de aumentos de sueldos dentro del mismo grado, desde la fecha en que se tenga derecho a ellos. Los cambios de estado que impliquen rebajas de sueldo, empezarán a regir desde el principio del mes siguiente a aquel en que se recibe el aviso.</p>	<p>que el sistema de la OSP coincida con el que se aplica en la OMS, donde la fecha de vigencia de los cambios coincide con el comienzo de un mes. En la OSP hay dos períodos de pago al mes, mientras que en la OMS hay un solo período de pago que coincide con el mes del calendario.</p>
212.4	<p>Los requisitos para los aumentos de sueldo dentro del mismo grado son:</p>	<p>Los requisitos para los aumentos de sueldo dentro del mismo grado son:</p>	<p>El objeto de esta enmienda es establecer el punto en que comienza un período de servicio de dos años para un aumento dentro del mismo grado en el escalón III del grado D-1, en vez de hacerlo en el escalón I del grado D-2. Esta modificación se ajusta a la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexto período de sesiones con el fin de evitar la posible anomalía de que un miembro del personal con el grado D-1 llegue a tener un sueldo mayor en menos tiempo de servicio que otro con el grado D-2.</p>
212.4.1	<p>Un año para todos los escalones de los grados P-1 a P-5, inclusive, y D-1 de la escala de sueldos que figura en la Regla 710.</p>	<p>a) Un año para todos los escalones desde el grado P-1 al escalón III del grado D-1, inclusive, de la escala de sueldos que figura en la Regla 710 del Reglamento del Personal.</p>	
212.4.2	<p>Dos años para los escalones de los grados D-2 y P-D de la Escala de Sueldos ilustrada en la Regla 710.</p>	<p>b) Dos años para los puestos comprendidos entre el escalón IV del grado D-1 y el grado P-D, ambos inclusive, de la escala de sueldos que figura en la Regla 710.</p>	
212.4.3	<p>En cuanto a los puestos sujetos a selección local, el término de servicio lo determinará el Director al preparar la escala de sueldos locales.</p>	<p>c) Lo mismo que el "texto anterior".</p>	
642	<p>Faltas graves de Conducta: Un miembro del personal podrá ser despedido por faltas graves de</p>	<p>Faltas graves de conducta: Un miembro del personal podrá ser despedido por falta grave de</p>	<p>Se trata simplemente de corregir la referencia al nuevo texto del Estatuto del Personal aprobado</p>

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
	conducta de acuerdo con la disposición No. 19 del Estatuto del Personal, sin derecho a aviso ni a pago de indemnización.	conducta de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.1 del Estatuto del Personal, sin derecho a aviso ni a pago de indemnización.	por el Consejo Directivo en su V Reunión.
661	Para los miembros del personal con derecho a repatriación.	Para los miembros del personal con derecho al viaje de regreso.	
661.1	La fecha en que tendrá efecto la terminación será el día en que cesen sus labores y el miembro del personal empiece su viaje de regreso hacia el lugar de su residencia habitual. Los arreglos para el viaje se harán por el primer medio de transporte disponible.	La fecha en que tendrá efecto la terminación será la hora del cierre de oficinas del día en que se calcule que el miembro del personal haya podido llegar al lugar de residencia habitual por la ruta directa dando por supuesto que emprenda el viaje sin retraso después de terminado su trabajo.	En vista de la modificación que se introduce en la Regla 127.3 estableciendo como fecha en que el nombramiento es efectivo aquella en que comience a contarse su viaje, la fecha en que ha de tener efecto la terminación debe ajustarse a este mismo principio y habrá de ser aquella en que el miembro del personal haya podido llegar al lugar de su residencia habitual.
681	Cuándo se concederán: De conformidad con las limitaciones prescritas en las Secciones 1200 y 1300, al término del nombramiento de un miembro del personal se le abonarán los gastos de viaje y viáticos para sí mismo y familiares que tengan ese derecho, desde el sitio en que desempeñare sus funciones oficiales hasta el lugar normal de su residencia (o a otro sitio que designare el empleado, siempre que no implique más gastos para la Oficina Sanitaria Panamericana), salvo los casos a continuación:	Cuándo se concederán: Lo mismo que el "texto anterior".	

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
681.1	Un miembro del personal que haya sido contratado localmente para desempeñar un puesto sujeto a selección local, o que, a condición de recibir el nombramiento, haya renunciado a sus derechos de repatriación durante los primeros dos años (ver la Regla 142), no tendrá derecho a tal reembolso.	a) Un miembro del personal que haya sido contratado localmente para desempeñar un puesto al que corresponda un contrato de tipo local.	Esta modificación se debe a la supresión de la Regla sobre Renuncia de privilegios (Regla 142).
681.2	Sin modificación.	b) Lo mismo que el "texto anterior".	
681.3	Sin modificación.	c) Lo mismo que el "texto anterior".	
870	Ajuste del costo de vida: Los miembros del personal con excepción de aquellos que ocupen puestos sujetos a selección local, cuyo sitio de servicio oficial se halle en una oficina de la Organización que no sea la Oficina Central, tendrán derecho, o quedarán sometidos, a un ajuste del costo de vida correspondiente a la diferencia (positiva o negativa) que exista en el costo de vida entre la zona donde prestan sus servicios oficiales y la zona donde está la Oficina Central. Este ajuste se hará para cada zona, teniendo en cuenta los principales factores que intervienen en el costo de vida,	Suprímase la anterior Regla 870. Substitúyase por la nueva Regla 740 en la forma siguiente: 740 Reajuste del costo de vida: 740.1 Los sueldos que se especifican en la escala que figura en la Regla 710 estarán sujetos a reajuste (en más o en menos) tomando como base las variaciones importantes en el costo de vida. 740.2 Se considera que los sueldos que se especifican en la Regla 710 se establecieron en relación con el costo de vida que	La finalidad de esta enmienda es incorporar al Reglamento los principios fundamentales de la decisión relativa a la aplicación del reajuste del costo de vida que adoptó el Comité Ejecutivo en su 16a Reunión y determinar los sueldos a los cuales ha de aplicarse tal reajuste.

pero no se aplicará cuando la diferencia sea menor del diez por ciento.

A plazos regulares se hará una revisión del costo de vida sobre el cual se basa la asignación.

existía en la sede de las Naciones Unidas (Nueva York) en mayo de 1950. Para el personal (excepción hecha del que ocupe puestos comprendidos en la sección 1600 de este Reglamento) que preste servicio en cualquier localidad que no sea Nueva York, esos sueldos estarán sujetos a un "reajuste inicial" siempre que haya una diferencia importante entre el costo de vida en la localidad de que se trate y el que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base (mayo de 1950). La evaluación de tal diferencia se hará tomando como base un estudio comparativo del costo de vida para el miembro del personal interesado teniendo en cuenta los niveles de vida y factores conexos.

740.3 Una vez determinada la diferencia entre el costo de vida en una localidad y el que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base y practicado ya el debido "reajuste inicial", los sueldos del personal en tal localidad estarán sujetos a "reajustes sucesivos" (en más o en menos) tomando como base los cambios importantes en el costo de vida en la misma localidad.

740.4 Se considera que una diferencia o cambio en el costo de vida es importante cuando representa por lo menos el diez por

ciento, y todos los reajustes se harán únicamente por múltiplos del diez por ciento del sueldo.

740.5 El "sueldo" al cual se aplicará el reajuste se determina como sigue:

a) Para el "reajuste inicial": el setenta y cinco por ciento del sueldo básico que figura en la Regla 710.

b) Para los "reajustes sucesivos": el setenta y cinco del sueldo básico tal como quede modificado después de aplicársele el reajuste inicial.

740.6 Periódicamente se procederá a revisar la evaluación de la relación existente entre el costo de vida en todas las localidades donde haya personal destinado y el costo de vida que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base y se establecerá un nuevo "reajuste inicial" incorporando todos los "reajustes sucesivos" aplicados anteriormente.

821

Beneficiarios:

Al abandonar la Oficina por cualquier motivo que no sea por despido, un miembro del personal que haya cumplido dos o más años de servicio completo en la Oficina

Beneficiarios:

Con efectividad desde el 16 de abril de 1952, al abandonar la Oficina por cualquier motivo que no sea por despido motivado por falta grave de conducta, un

Se completa el texto con objeto de evitar que la redacción anterior pueda interpretarse en un sentido contrario al propósito que inspiró la disposición relativa

en un puesto oficial establecido fuera del país de su residencia, tendrá derecho a un subsidio de repatriación que se calculará de acuerdo con la escala que se especifica en la siguiente Regla 822, pero no serán de abono los servicios por cualquier período transcurrido en un puesto oficial situado a 100 kilómetros, o menos del lugar reconocido como residencia habitual, o del lugar donde residió inmediatamente antes de su nombramiento. Los miembros del personal a quienes correspondían asignaciones de expatriación el 15 de abril de 1951 y que, por cualquier motivo que no sea despido, abandonen la Oficina antes del 15 de abril de 1953, recibirán un pago final equivalente a la asignación de expatriación que habrían recibido de haberse continuado esta asignación compensatoria siempre que el abono total no exceda del monto del subsidio de repatriación devengado después de dos años de servicio.

miembro del personal que haya cumplido dos o más años de servicio completo en la Oficina en un puesto oficial establecido fuera del país de su residencia, tendrá derecho a un subsidio de repatriación que se calculará de acuerdo con la escala que se especifica en la siguiente Regla 822, pero no serán de abono los servicios por cualquier período transcurrido en un puesto oficial situado a 100 kilómetros, o menos, del lugar reconocido como residencia habitual, o del lugar donde residió inmediatamente antes de su nombramiento. Los miembros del personal a quienes correspondían asignaciones de expatriación el 15 de abril de 1951 y que, por cualquier motivo que no sea despido, abandonen la Oficina antes del 15 de abril de 1953, recibirán un pago final equivalente a la asignación de expatriación que habrían recibido de haberse continuado esta asignación compensatoria, siempre que el abono total no exceda del monto del subsidio de repatriación devengado después de dos años de servicio.

al subsidio de repatriación, o sea, que el despido por servicio insatisfactorio no priva a los miembros del personal del derecho al subsidio de repatriación.

960.1 A las empleadas que presenten una solicitud acompañada por un certificado médico, se les concederá licencia de maternidad con

A las empleadas que presenten una solicitud acompañada de un certificado médico, se les concederá licencia de maternidad con

Se trata de un simple cambio de redacción, con objeto de aclarar el propósito de la disposición, que no se modifica en el fondo.

No.	Texto Anterior	Nuevo Texto	Razones de la enmienda
	Sueldo completo, además de la licencia de vacaciones y por enfermedad, por un período que no exceda de seis semanas antes del parto y seis semanas después, siempre que tenga una antigüedad de diez meses o más en el empleo.	Sueldo completo durante un período que no exceda de seis semanas antes del parto y seis semanas después, siempre que en la fecha del parto lleve diez meses o más prestando servicios. La licencia de maternidad se concede en la inteligencia de que la empleada volverá a desempeñar sus funciones después del parto.	
1212	Todo miembro del personal cuyo nombramiento sea por un período no menor de un año, o que reciba un nombramiento por un período que sumado a los servicios ya prestados por él, equivalga a un total no menor de un año, tendrá derecho al pago de gastos de viaje y subsistencia para los siguientes familiares a su cargo: esposa, o bien, esposo físicamente incapacitado; además, hijos, hermanos y hermanas en la siguiente forma:	Lo mismo que el "texto anterior".	(Nota: La enmienda a este artículo y las razones para hacerla se encuentran en la página siguiente).
	a) desde el lugar de su residencia hasta el lugar de destino especificado en su nombramiento;	Lo mismo que el "texto anterior".	
	b) de un lugar de destino a otro, si los gastos han sido autorizados en el párrafo a);	Lo mismo que el "texto anterior".	
	c) desde el lugar de destino hasta un punto de su propio país, y regreso cuando tenga derecho a licencia para visitar el lugar de origen; y	Lo mismo que el "texto anterior".	

d) desde el lugar de destino a un punto designado por él, al terminar sus servicios. Lo mismo que el "texto anterior".

Sin embargo, los derechos otorgados en los párrafos a), e) y d) estarán limitados al costo de los viajes entre el "lugar de residencia habitual" y su lugar de destino en el momento en que se autorice el viaje, y siempre que se espere, por lo que se refiere a los párrafos a) y e), que su permanencia en dicho lugar sea de seis meses por lo menos.

Esta enmienda tiene por objeto garantizar que la Organización no tendrá que pagar gastos de viaje cuando sólo se trate en realidad de una visita de un familiar del funcionario,

.....por lo menos y que los familiares a su cargo permanezcan en el lugar de destino por lo menos seis meses.

1311

De acuerdo con el Reglamento de Mudanzas que emita el Director, todo miembro del personal con derecho, percibirá el pago de los gastos de transporte por concepto de mudanza del mobiliario y otros efectos personales, en los casos siguientes:

a) al ser nombrado por un período no menor de dos años, desde el lugar donde residía habitualmente al ser nombrado, hasta el lugar de destino; Lo mismo que el "texto anterior".

b) al ser trasladado permanente o indefinidamente de un lugar de destino a otro; Lo mismo que el "texto anterior".

c) al terminar sus servicios en la Oficina, desde el lugar donde presta servicio oficial hasta el sitio normal de residencia, siempre que haya sido nombrado, o haya prestado servicios por un período no menor de dos años, y no haya renunciado a sus derechos de repatriación durante los dos primeros años de servicios conforme a la Regla 142.

c) al terminar sus servicios en la Oficina, desde el lugar de su destino oficial hasta el sitio de su residencia habitual, siempre que haya sido nombrado o haya prestado servicios por un período no menor de dos años y no haya perdido sus derechos de repatriación en virtud de la Regla 620.3.

Se trata de un cambio de redacción necesario para ajustar esta Regla a la supresión de la Regla 142 sobre renuncia de privilegios. La Regla 620.3 estipula que no se pagará indemnización a los miembros del personal que acepten un nombramiento por un año o más y renuncien al empleo antes de cumplir un año de servicio.

1512 Los miembros del personal que no prestan servicio por el período completo correspondiente al sueldo básico, recibirán 1/260 del sueldo básico anual por cada día de trabajo.

Los miembros del personal que no tengan derecho a percibir su sueldo por un período de pago completo, recibirán una trigésima parte del sueldo mensual por cada día que tengan derecho a cobrar.

La finalidad de esta enmienda es simplificar el cómputo de la nómina y establecer una fórmula que sea fácilmente comprensible para el personal.

1512.1 Por período completo se entiende el tiempo transcurrido desde el día primero hasta el último día de un mes civil. El sueldo de los miembros del personal que hayan sido nombrados después del día primero del mes, será calculado a base de día por día durante el resto del mes, como establece la Regla 1512, y empezará a recibir su sueldo calculado regularmente a base de meses civiles desde el 1er. día del mes siguiente.

Por un período de pago completo se entiende el que abarca desde el día primero hasta el día 15, ambos inclusive, o desde el día 16 hasta el día último, ambos inclusive, de un mes de calendario. El sueldo de los miembros del personal que hayan sido nombrados después del primer día del período de pago, será calculado por días durante el resto del período de pago, como establece la Regla 1512.7, y desde el período de pago siguiente se calculará dicho sueldo en la forma ordinaria.

La Organización Mundial de la Salud ha considerado siempre que un período de pago abarca un mes del calendario. Sin embargo, conforme a lo que es costumbre general en el Hemisferio Occidental respecto a las fechas de pago de los sueldos, la Oficina Sanitaria Panamericana ha establecido generalmente el pago cada medio mes con períodos de pago que abarcan respectivamente desde el día uno al quince y desde el 16 al día último de cada mes. La enmienda tiene, pues, por objeto ajustar la redacción de la regla a la costumbre establecida y aceptada.

No.

Texto Anterior

Nuevo Texto

Razones de la enmienda

1616

No existía texto anteriormente.

El Director puede conceder al personal de esta categoría una remuneración adicional por conocimiento de un segundo idioma útil para la Oficina.

Aunque en el plan de sueldos y subsidios establecido el 16 de abril de 1951 se disponía lo relativo a una remuneración por conocimiento de idiomas para el personal contratado localmente, la facultad para conceder tal asignación no estaba consignada en el Reglamento, y se ha considerado conveniente hacerlo de modo expreso.