

## 168.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

*Sesión virtual, del 21 al 25 de junio del 2021*

---

*Punto 6.1 del orden del día provisional*

CE168/21  
30 de abril del 2021  
Original: inglés

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

#### **Introducción**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.1 del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina), el Estatuto puede ser complementado o modificado por el Consejo Directivo o la Conferencia Sanitaria Panamericana de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 020 del Reglamento del Personal, el Director puede introducir modificaciones del Reglamento, sujetas a confirmación del Comité Ejecutivo de la OPS.
3. En consecuencia, la Directora someterá a la consideración del Comité Ejecutivo, en su 168.<sup>a</sup> sesión, las modificaciones del Reglamento del Personal que ha introducido desde la 166.<sup>a</sup> sesión del Comité Ejecutivo para su confirmación, que se muestran en los anexos A y B del presente documento.

#### **Modificaciones sustantivas del Reglamento del Personal**

4. Estas modificaciones se proponen a fin de mantener la uniformidad en las condiciones de empleo del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y de los organismos del régimen común de las Naciones Unidas, para mantener la consonancia con la Organización Mundial de la Salud (OMS), y a la luz de la experiencia y en aras de una buena gestión de los recursos humanos.

#### ***Sueldos de los funcionarios en las categorías profesional y superior***

5. En su informe correspondiente al año 2020, la Comisión de Administración Pública Internacional recomendó que la escala de sueldos básicos/mínimos actuales para las categorías profesional y superior y los niveles de protección de los ingresos se aumentarían en 1,90%. Esto se realizó mediante el método habitual de consolidación, que consiste en aumentar el sueldo básico y reducir proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, lo cual no produce ningún cambio en el sueldo neto
-

(es decir, ateniéndose al principio de “sin pérdida ni ganancia”). Los niveles de protección de los ingresos se aplican al personal cuyos sueldos son superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. Para mantener la consonancia con el régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas, la Oficina aplicó estos aumentos con efecto a partir del 1 de enero del 2021.

6. Las modificaciones correspondientes al apéndice 1 del Reglamento del Personal figuran en el anexo B del presente documento.

7. En la 15.<sup>a</sup> sesión del Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración del Comité Ejecutivo, los Estados Miembros solicitaron un panorama de los aumentos de sueldo. En el cuadro 1 del anexo C se presentan los sueldos de los titulares de puestos de las categorías profesional y superior al 1 de enero del 2017, cuando se introdujo por primera vez la escala de sueldos unificada; en el cuadro 2 del mismo anexo puede observarse el punto medio de la escala de sueldos (escalón VI) a partir del 1 de enero para los años del 2017 al 2021; y en el cuadro 3 se muestra la diferencia porcentual en los sueldos en comparación con el año anterior.

#### ***Sueldos de los titulares de puestos sin clasificar y del Director***

8. Como resultado de la modificación del sueldo del personal de las categorías profesional y superior, se requiere una revisión acorde del sueldo correspondiente a los cargos de Director, Director Adjunto y Subdirector para tener en cuenta los cambios en los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino. Esta revisión se hace mediante el método habitual de consolidación (es decir, ateniéndose al principio de “sin pérdida ni ganancia”).

9. De conformidad con el artículo 3.1 del Estatuto del Personal, el sueldo del Director será establecido por el Comité Ejecutivo. El sueldo del Director Adjunto y el Subdirector serán determinados por el Director de la Oficina con la aprobación del Comité Ejecutivo.

10. Con referencia a la solicitud señalada en el párrafo 7, en el cuadro 1 del anexo D se comparan los sueldos de los puestos sin clasificar a partir del 1 de enero para los años del 2017 al 2021, y en el cuadro 2 del mismo anexo se presenta la diferencia porcentual en los sueldos en comparación con el año anterior.

#### ***Pagos y deducciones***

11. Con referencia al artículo 3.2 del Estatuto del Personal, se introduce un artículo nuevo en el Reglamento del Personal, el artículo 380.1, para dejar en claro que los salarios, las prestaciones y los subsidios varían según el lugar de destino al que ha sido asignado el funcionario. Los criterios que deben cumplirse para recibir los pagos pueden depender de la presencia en el lugar de destino del funcionario o de los familiares a cargo que reúnan

los requisitos. Debido a esta modificación, se debe modificar la numeración de los incisos del artículo 380 del Reglamento del Personal.

12. Se elimina el artículo 380.7 actual del Reglamento del Personal. Se introducen dos artículos nuevos, el 380.8 y el 380.9, para aclarar la manera en que la Oficina aborda los pagos excesivos y los pagos insuficientes de los salarios y las prestaciones. Se introduce el artículo 380.11 para indicar que los nuevos artículos 380.8 y 380.9 no se aplican en caso de error cuando se determinan o se registran las prestaciones y los beneficios de un funcionario. La Organización puede corregir estos errores en cualquier momento.

13. Se introduce un artículo nuevo, el 380.10, para aclarar que, de haber algún pago excesivo o un pago insuficiente por parte de la Oficina o de un funcionario, la Oficina puede ajustar las contribuciones a la Caja de Pensiones en cualquier momento mientras dure el nombramiento del funcionario.

#### ***Aprobación, notificación y registro de licencia y tiempo de servicio***

14. Se modifica el artículo 670 en aras de la claridad y la precisión del texto.

15. Se introduce un artículo nuevo, el 670.2, para establecer que no hay ningún plazo para corregir errores al determinar o registrar los beneficios de licencia o el tiempo de servicio de un funcionario. La Oficina puede corregir estos errores en cualquier momento.

#### ***Licencia por enfermedad***

16. Se introduce un artículo nuevo, el 740.1.5, para establecer que no hay ningún plazo para corregir cualquier error cometido al determinar o registrar el beneficio de licencia por enfermedad de un funcionario. La Oficina puede corregir estos errores en cualquier momento.

#### ***Licencia parental***

17. Se modifica el artículo 765.3 en aras de la claridad, la uniformidad y la precisión del texto.

18. En el artículo 765.4 se establece el período de licencia parental para los funcionarios titulares de un contrato temporal. En la modificación se especifica la duración de la licencia parental para los funcionarios que tienen contratos temporales y que trabajen en un lugar de destino no apto para familias.

#### ***Personal en puestos de contratación local***

19. En el artículo 1310.2 se establece que los candidatos que se presenten para cubrir un puesto vacante en la categoría de servicios generales deben poder trabajar legalmente en la ubicación del lugar de destino en el momento en que presentan su solicitud. Este

artículo se modifica para especificar que los candidatos deben ser ciudadanos o residentes legales permanentes del país donde se encuentra el lugar de destino. De esta manera, se prohíbe dar empleo a candidatos con permisos de trabajo temporales y se codifica una práctica que se ha mantenido durante mucho tiempo en la Organización.

### **Repercusiones financieras**

20. Las repercusiones financieras relativas a la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos se estiman en US\$ 858.000 al año en todo el sistema de las Naciones Unidas y en \$11.200 al año en el caso de la Oficina.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

21. Se solicita al Comité Ejecutivo que examine las modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana que figuran en el presente documento y que considere aprobar el proyecto de resolución que figura en el anexo E.

Anexos

## Anexo A

**Modificaciones del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana  
introducidas por la Directora desde la 166.<sup>a</sup> sesión del Comité Ejecutivo**

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NUEVO
<p><b>380. PAGOS Y DESCUENTOS</b></p> <p>380.1 Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.</p> <p>[...]</p> <p>380.7 La Oficina no aceptará ninguna reclamación de subsidio o de cualquier otra prestación, presentada más de doce meses después de la fecha en que debiera haberse hecho efectivo el pago inicial.</p>	<p><b>380. PAGOS Y DESCUENTOS</b></p> <p><b>380.1 Los salarios, las prestaciones y los beneficios varían según el lugar de destino al que ha sido asignado el funcionario y pueden ajustarse de conformidad con las condiciones establecidas por la Oficina.</b></p> <p><b>380.2</b> Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.</p> <p>[...]</p> <p><del>380.7 La Oficina no aceptará ninguna reclamación de subsidio o de cualquier otra prestación, presentada más de doce meses después de la fecha en que debiera haberse hecho efectivo el pago inicial.</del></p> <p><b>380.8 El derecho de la Oficina a solicitar a una persona cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado en exceso normalmente prescribirá un año después del pago excesivo hecho por error. La recuperación de un pago excesivo se regirá por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.</b></p> <p><b>380.9 El derecho de una persona a solicitar a la Oficina cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado de manera insuficiente</b></p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NUEVO
	<p><b>normalmente prescribirá un año después del pago insuficiente hecho por error. La corrección de un pago insuficiente se regirá por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.</b></p> <p><b>380.10 En caso de pago excesivo o pago insuficiente de las contribuciones al fondo de pensiones, la Oficina conciliará cualquier diferencia, para lo cual no estará sujeta a ningún plazo en el ajuste o la recuperación. En caso de un pago insuficiente, la contribución del funcionario a la Caja de Pensiones del Personal se descontará del sueldo del funcionario en conformidad con el artículo 380.6.1 del Reglamento del Personal.</b></p> <p><b>380.11 Nada de lo dispuesto en el presente artículo impide que la Oficina corrija cualquier error cometido al determinar o registrar las prestaciones y los beneficios de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</b></p>
<p><b>670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA</b></p> <p>La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será</p>	<p><b>670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA Y TIEMPO DE SERVICIO</b></p> <p><b>670.1</b> La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NUEVO
responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.	responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.  <b>670.2 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar los beneficios de licencia o el tiempo de servicio de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</b>
<p><b>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</b></p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones de Artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, 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><b>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</b></p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones del artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, 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><b>740.1.5 La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar el beneficio de licencia por enfermedad de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.</b></p>
<p><b>765. LICENCIA PARENTAL</b></p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia</p>	<p><b>765. LICENCIA PARENTAL</b></p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NUEVO
<p>parental puede extenderse a un período de ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas, o por un período de cuatro semanas en caso de adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>	<p>parental <b>se otorgará por</b> <del>puede extenderse a un período de</del> ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>[...]</p> <p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas, <del>o por un período de</del>. <b>Se otorgarán</b> cuatro semanas <b>de licencia parental en caso de en los siguientes casos:</b></p> <p><b>765.4.1 los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;</b></p> <p><b>765.4.2</b> adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>
<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b></p> <p>1310.2 Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata.</p>	<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b></p> <p>1310.2 Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata.</p>



TEXTO ANTERIOR	TEXTO NUEVO
<p>Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local para una persona en la categoría de servicios generales.</p>	<p>Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben <b>ser ciudadanos o residentes legales permanentes del país del lugar de destino</b> y estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local <b>ni visado</b> para una persona en la categoría de servicios generales.</p>

**Anexo B**  
**Apéndice 1 del Reglamento del Personal**

**A. Escala de sueldos de las categorías profesional y superior:  
sueldos anuales brutos y equivalentes netos después de deducidas las contribuciones del personal  
(en dólares de Estados Unidos)**

En vigor a partir del 1 de enero del 2021

Categoría		Escalón												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	<b>Bruto</b>	<b>148.744</b>	<b>152.092</b>	<b>155.517</b>	<b>158.944</b>	<b>162.371</b>	<b>165.798</b>	<b>169.221</b>	<b>172.650</b>	<b>176.074</b>	<b>179.498</b>			
	Neto	113.621	115.881	118.141	120.403	122.665	124.927	127.186	129.449	131.709	133.969			
D-1	<b>Bruto</b>	<b>133.164</b>	<b>136.000</b>	<b>138.840</b>	<b>141.679</b>	<b>144.507</b>	<b>147.347</b>	<b>150.194</b>	<b>153.198</b>	<b>156.211</b>	<b>159.217</b>	<b>162.224</b>	<b>165.229</b>	<b>168.239</b>
	Neto	102.715	104.700	106.688	108.675	110.655	112.643	114.628	116.611	118.599	120.583	122.568	124.551	126.538
P-5	<b>Bruto</b>	<b>114.767</b>	<b>117.181</b>	<b>119.596</b>	<b>122.006</b>	<b>124.420</b>	<b>126.831</b>	<b>129.247</b>	<b>131.659</b>	<b>134.071</b>	<b>136.483</b>	<b>138.897</b>	<b>141.306</b>	<b>143.723</b>
	Neto	89.837	91.527	93.217	94.904	96.594	98.282	99.973	101.661	103.350	105.038	106.728	108.414	110.106
P-4	<b>Bruto</b>	<b>93.964</b>	<b>96.109</b>	<b>98.254</b>	<b>100.433</b>	<b>102.760</b>	<b>105.089</b>	<b>107.420</b>	<b>109.749</b>	<b>112.076</b>	<b>114.401</b>	<b>116.734</b>	<b>119.057</b>	<b>121.386</b>
	Neto	74.913	76.543	78.173	79.803	81.432	83.062	84.694	86.324	87.953	89.581	91.214	92.840	94.470
P-3	<b>Bruto</b>	<b>77.132</b>	<b>79.117</b>	<b>81.103</b>	<b>83.086</b>	<b>85.072</b>	<b>87.055</b>	<b>89.039</b>	<b>91.028</b>	<b>93.011</b>	<b>94.995</b>	<b>96.984</b>	<b>98.968</b>	<b>101.036</b>
	Neto	62.120	63.629	65.138	66.645	68.155	69.662	71.170	72.681	74.188	75.696	77.208	78.716	80.225
P-2	<b>Bruto</b>	<b>59.612</b>	<b>61.387</b>	<b>63.161</b>	<b>64.936</b>	<b>66.713</b>	<b>68.491</b>	<b>70.268</b>	<b>72.038</b>	<b>73.816</b>	<b>75.589</b>	<b>77.366</b>	<b>79.143</b>	<b>80.917</b>
	Neto	48.805	50.154	51.502	52.851	54.202	55.553	56.904	58.249	59.600	60.948	62.298	63.649	64.997
P-1	<b>Bruto</b>	<b>45.990</b>	<b>47.370</b>	<b>48.749</b>	<b>50.142</b>	<b>51.647</b>	<b>53.157</b>	<b>54.662</b>	<b>56.170</b>	<b>57.676</b>	<b>59.184</b>	<b>60.689</b>	<b>62.196</b>	<b>63.703</b>
	Neto	38.172	39.317	40.462	41.608	42.752	43.899	45.043	46.189	47.334	48.480	49.624	50.769	51.914

<sup>1</sup> El período normal para acceder al aumento dentro del mismo grado entre escalones consecutivos es de un año, excepto en los escalones sombreados dentro de cada categoría en los cuales el período de servicio para pasar al escalón siguiente es de dos años (artículo 550.2 del Reglamento del Personal).

**B. Niveles de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo  
supera el máximo en la escala de sueldos unificada**  
(en dólares de Estados Unidos)

En vigor a partir del 1 de enero del 2021

Categoría		Nivel de protección de los ingresos 1	Nivel de protección de los ingresos 2
<b>P-4</b>	<b>Sueldo bruto</b>	<b>123.719</b>	<b>126.047</b>
	Sueldo neto	96.103	97.733
<b>P-3</b>	<b>Sueldo bruto</b>	<b>103.189</b>	<b>105.343</b>
	Sueldo neto	81.732	83.240
<b>P-2</b>	<b>Sueldo bruto</b>	<b>82.692</b>	-
	Sueldo neto	66.346	
<b>P-1</b>	<b>Sueldo bruto</b>	<b>65.209</b>	-
	Sueldo neto	53.059	

## Anexo C

## Escala de sueldos de las categorías profesional y superior

**Cuadro 1. Sueldos anuales brutos y equivalentes netos después de deducidas las contribuciones del personal, en vigor el 1 de enero del 2017 (en dólares de Estados Unidos)**

Categoría		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	<b>Bruto</b>	<b>139.500</b>	<b>142.544</b>	<b>145.589</b>	<b>148.637</b>	<b>151.788</b>	<b>155.018</b>	<b>158.248</b>	<b>161.479</b>	<b>164.709</b>	<b>167.939</b>			
	Neto	107.150	109.281	111.412	113.546	115.680	117.812	119.944	122.076	124.208	126.340			
D-1	<b>Bruto</b>	<b>124.807</b>	<b>127.483</b>	<b>130.160</b>	<b>132.837</b>	<b>135.506</b>	<b>138.183</b>	<b>140.857</b>	<b>143.529</b>	<b>146.207</b>	<b>148.880</b>	<b>151.648</b>	<b>154.483</b>	<b>157.320</b>
	Neto	96.865	98.738	100.612	102.486	104.354	106.228	108.100	109.970	111.845	113.716	115.588	117.459	119.331
P-5	<b>Bruto</b>	<b>107.459</b>	<b>109.734</b>	<b>112.011</b>	<b>114.284</b>	<b>116.561</b>	<b>118.834</b>	<b>121.113</b>	<b>123.387</b>	<b>125.663</b>	<b>127.937</b>	<b>130.214</b>	<b>132.486</b>	<b>134.764</b>
	Neto	84.721	86.314	87.908	89.499	91.093	92.684	94.279	95.871	97.464	99.056	100.650	102.240	103.835
P-4	<b>Bruto</b>	<b>88.351</b>	<b>90.374</b>	<b>92.396</b>	<b>94.418</b>	<b>96.441</b>	<b>98.462</b>	<b>100.529</b>	<b>102.724</b>	<b>104.919</b>	<b>107.114</b>	<b>109.314</b>	<b>111.504</b>	<b>113.701</b>
	Neto	70.647	72.184	73.721	75.258	76.795	78.331	79.870	81.407	82.943	84.480	86.020	87.553	89.091
P-3	<b>Bruto</b>	<b>72.478</b>	<b>74.349</b>	<b>76.221</b>	<b>78.091</b>	<b>79.964</b>	<b>81.836</b>	<b>83.707</b>	<b>85.582</b>	<b>87.451</b>	<b>89.324</b>	<b>91.199</b>	<b>93.068</b>	<b>94.942</b>
	Neto	58.583	60.005	61.428	62.849	64.273	65.695	67.117	68.542	69.963	71.386	72.811	74.232	75.656
P-2	<b>Bruto</b>	<b>55.955</b>	<b>57.629</b>	<b>59.303</b>	<b>60.976</b>	<b>62.651</b>	<b>64.328</b>	<b>66.003</b>	<b>67.674</b>	<b>69.350</b>	<b>71.022</b>	<b>72.696</b>	<b>74.374</b>	<b>76.045</b>
	Neto	46.026	47.298	48.570	49.842	51.115	52.389	53.662	54.932	56.206	57.477	58.749	60.024	61.294
P-1	<b>Bruto</b>	<b>43.371</b>	<b>44.672</b>	<b>45.973</b>	<b>47.275</b>	<b>48.575</b>	<b>49.877</b>	<b>51.287</b>	<b>52.708</b>	<b>54.129</b>	<b>55.551</b>	<b>56.971</b>	<b>58.391</b>	<b>59.812</b>
	Neto	35.998	37.078	38.158	39.238	40.317	41.398	42.478	43.558	44.638	45.719	46.798	47.877	48.957

El período normal para acceder al aumento dentro del mismo grado entre escalones consecutivos es de un año, excepto en los escalones sombreados dentro de cada categoría en los cuales el período de servicio para pasar al escalón siguiente es de dos años (artículo 550.2 del Reglamento del Personal).

**Cuadro 2. Punto medio de los sueldos brutos y netos, 2017-2021**  
(en dólares de Estados Unidos)

Categoría	Escalón VI	2017	2018	2019	2020	2021
<b>D-2</b>	<b>Bruto</b>	<b>155,018</b>	<b>156,750</b>	<b>160,048</b>	<b>162,270</b>	<b>165,798</b>
	Neto	117,812	118,955	121,132	122,598	124,927
<b>D-1</b>	<b>Bruto</b>	<b>138,183</b>	<b>139,654</b>	<b>142,459</b>	<b>144,347</b>	<b>147,347</b>
	Neto	106,228	107,258	109,221	110,543	112,643
<b>P-5</b>	<b>Bruto</b>	<b>118,834</b>	<b>120,119</b>	<b>122,566</b>	<b>124,213</b>	<b>126,831</b>
	Neto	92,684	93,583	95,296	96,449	98,282
<b>P-4</b>	<b>Bruto</b>	<b>98,462</b>	<b>99,462</b>	<b>101,483</b>	<b>102,876</b>	<b>105,089</b>
	Neto	78,331	79,091	80,538	81,513	83,062
<b>P-3</b>	<b>Bruto</b>	<b>81,836</b>	<b>82,674</b>	<b>84,271</b>	<b>85,346</b>	<b>87,055</b>
	Neto	65,695	66,332	67,546	68,363	69,662
<b>P-2</b>	<b>Bruto</b>	<b>64,328</b>	<b>64,996</b>	<b>66,270</b>	<b>67,128</b>	<b>68,491</b>
	Neto	52,389	52,897	53,865	54,517	55,553
<b>P-1</b>	<b>Bruto</b>	<b>49,877</b>	<b>50,395</b>	<b>51,401</b>	<b>52,079</b>	<b>53,157</b>
	Neto	41,398	41,800	42,565	43,080	43,899

**Cuadro 3. Diferencia porcentual de los sueldos<sup>1</sup> en comparación con el año anterior**

Categoría		2017	2018	2019	2020	2021
<b>D-2</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,12%</b>	<b>2,10%</b>	<b>1,39%</b>	<b>2,17%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>D-1</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,06%</b>	<b>2,01%</b>	<b>1,33%</b>	<b>2,08%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>P-5</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,08%</b>	<b>2,04%</b>	<b>1,34%</b>	<b>2,11%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>P-4</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,02%</b>	<b>2,03%</b>	<b>1,37%</b>	<b>2,15%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>P-3</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,02%</b>	<b>1,93%</b>	<b>1,28%</b>	<b>2,00%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>P-2</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,04%</b>	<b>1,96%</b>	<b>1,29%</b>	<b>2,03%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>P-1</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,04%</b>	<b>2,00%</b>	<b>1,32%</b>	<b>2,07%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%

1. La diferencia porcentual en los sueldos netos que se muestra en este cuadro representa el cambio real de un año al otro, dado que los sueldos de Naciones Unidas se establecen a una tasa neta. Los sueldos básicos netos se pasan a cifras brutas usando las tasas actuales de contribución del personal.

\* Debe observarse que las tasas de contribución del personal se revisan cuando se deben abordar desequilibrios en el Fondo de Igualación de Impuestos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en el 2005 la Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que para abordar los desequilibrios en el Fondo de Igualación de Impuestos, tendrían que reducirse las contribuciones del personal para lograr una disminución del fondo del 20%. Aunque el ajuste no tendría consecuencias en los sueldos netos, daría lugar a un descenso del 20% los sueldos brutos de la escala, como se había solicitado [documento A/60/30, párrafo 191].

## Anexo D

## Sueldos de los titulares de puestos sin clasificar, 2017-2021

**Cuadro 1. Sueldos anuales brutos y netos 2017-2021**  
(en dólares de Estados Unidos)

Categoría		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Director</b>	<b>Bruto</b>	<b>192.236</b>	<b>194.329</b>	<b>198.315</b>	<b>200.998</b>	<b>205.264</b>
	Neto	142.376	143.757	146.388	148.159	150.974
<b>Director Adjunto</b>	<b>Bruto</b>	<b>174.373</b>	<b>176.292</b>	<b>179.948</b>	<b>182.411</b>	<b>186.323</b>
	Neto	130.586	131.853	134.266	135.891	138.473
<b>Subdirector</b>	<b>Bruto</b>	<b>172.858</b>	<b>174.777</b>	<b>178.433</b>	<b>180.895</b>	<b>184.808</b>
	Neto	129.586	130.853	133.266	134.891	137.473

**Cuadro 2. Diferencia porcentual en los sueldos<sup>1</sup> en comparación con el año anterior**

Categoría		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Director</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,09%</b>	<b>2,05%</b>	<b>1,35%</b>	<b>2,12%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>Director Adjunto</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,10%</b>	<b>2,07%</b>	<b>1,37%</b>	<b>2,14%</b>
	Neto	-	0,97%	1,83%	1,21%	1,90%
<b>Subdirector</b>	<b>Bruto</b>		<b>1,11%</b>	<b>2,09%</b>	<b>1,38%</b>	<b>2,16%</b>
	Neto	-	0,98%	1,84%	1,22%	1,91%

1. La diferencia porcentual en los sueldos netos que se muestra en este cuadro representa el cambio real de un año al otro, dado que los sueldos de Naciones Unidas se establecen a una tasa neta. Los sueldos básicos netos se pasan a cifras brutas usando las tasas actuales de contribución del personal.

\* Debe observarse que las tasas de contribución del personal se revisan cuando se deben abordar desequilibrios en el Fondo de Igualación de Impuestos de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en el 2005 la Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que para abordar los desequilibrios en el Fondo de Igualación de Impuestos, tendrían que reducirse las contribuciones del personal para lograr una disminución del fondo del 20%. Aunque el ajuste no tendría consecuencias en los sueldos netos, daría lugar a un descenso del 20% los sueldos brutos de la escala, como se había solicitado [documento A/60/30, párrafo 191].

## 168.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

*Sesión virtual, del 21 al 25 de junio del 2021*

---

CE168/21  
Anexo E  
Original: inglés

### ***PROYECTO DE RESOLUCIÓN***

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

##### ***LA 168.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO,***

(PP1) Habiendo considerado las modificaciones del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) presentadas por la Directora en el anexo A del documento CE168/21;

(PP2) Reconociendo la recomendación formulada por la Comisión de Administración Pública Internacional en el informe anual del 2020 de aumentar la escala de sueldos básicos/mínimos para las categorías profesional y superior y los niveles de protección de los ingresos en 1,90% sobre la base del principio de “sin pérdida ni ganancia”, así como la aplicación de esa recomendación por parte de la Oficina a partir del 1 de enero del 2021;

(PP3) Teniendo en cuenta las medidas adoptadas por la 74.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud con respecto a la remuneración del Director General Adjunto, los Subdirectores Generales y los Directores Regionales sobre la base de la aprobación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas de la escala de sueldos básicos/mínimos modificada para las categorías profesional y superior sobre una base sin pérdida ni ganancia;

(PP4) Teniendo presente lo dispuesto en el Artículo 020 del Reglamento del Personal y en el Artículo 3.1 de Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana;

(PP5) Reconociendo la necesidad de que haya uniformidad con respecto a las condiciones de empleo del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas,

---

**RESUELVE:**

(OP)1. Confirmar, de acuerdo con el Artículo 020 del Reglamento del Personal, las modificaciones del Reglamento del Personal introducidas por la Directora con efecto a partir del 1 de enero del 2021 relativas a la remuneración del personal de las categorías profesional y superior, así como las modificaciones del Reglamento del Personal efectuadas por la Directora y que entrarán en vigor el 1 de julio del 2021 relativas al pago y las deducciones; la aprobación, notificación y registro de licencia y tiempo de servicio; la licencia parental y el personal en puestos de contratación local.

(OP)2. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2021, el sueldo anual del Subdirector de la Oficina Sanitaria Panamericana en US\$ 184.808,<sup>1</sup> antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar a un sueldo básico neto de \$137.473.

(OP)3. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2021, el sueldo anual del Director Adjunto de la Oficina Sanitaria Panamericana en \$186.323, antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar un sueldo básico neto modificado de \$138.473.

(OP)4. Establecer, con efecto a partir del 1 de enero del 2021, el sueldo anual del Director de la Oficina Sanitaria Panamericana en \$205.264, antes de deducir las contribuciones del personal, lo que da lugar un sueldo básico neto modificado de \$150.974.

Apéndice

---

<sup>1</sup> A menos que se indique otra cosa, todas las cifras monetarias en este documento se expresan en dólares de Estados Unidos.



## Apéndice

### MODIFICACIONES PROPUESTAS DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Las modificaciones sustantivas que se presentan a continuación se aplicarán en los artículos específicos que se indican en cada caso.

#### **380. PAGOS Y DESCUENTOS**

**380.1** Los salarios, las prestaciones y los beneficios varían según el lugar de destino al que ha sido asignado el funcionario y pueden ajustarse de conformidad con las condiciones establecidas por la Oficina.

**380.2** Por período normal de paga se entiende el período comprendido entre el primero y el último día, ambos inclusive, de cada mes del año civil.

[...]

**380.8** El derecho de la Oficina a solicitar a una persona cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado en exceso normalmente prescribirá un año después del pago excesivo hecho por error. La recuperación de un pago excesivo se registrará por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.

**380.9** El derecho de una persona a solicitar a la Oficina cualquier monto que la Oficina pueda haber pagado de manera insuficiente normalmente prescribirá un año después del pago insuficiente hecho por error. La corrección de un pago insuficiente se registrará por los hechos de cada caso y la persona afectada recibirá una notificación por escrito.

**380.10** En caso de pago excesivo o pago insuficiente de las contribuciones al fondo de pensiones, la Oficina conciliará cualquier diferencia, para lo cual no estará sujeta a ningún plazo en el ajuste o la recuperación. En caso de un pago insuficiente, la contribución del funcionario a la Caja de Pensiones del Personal se descontará del sueldo del funcionario en conformidad con el artículo 380.6.1 del Reglamento del Personal.

**380.11** Nada de lo dispuesto en el presente artículo impide que la Oficina corrija cualquier error cometido al determinar o registrar las prestaciones y los beneficios de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

**Las modificaciones sustantivas que se presentan a continuación se aplicarán en los artículos específicos que se indican en cada caso.**

**670. APROBACIÓN, NOTIFICACIÓN Y REGISTRO DE LICENCIA Y TIEMPO DE SERVICIO**

**670.1** La concesión de la licencia prevista en los artículos 625, 630, 640, y 650 del Reglamento dependerá de las exigencias del servicio y habrá de ser aprobada previamente por los funcionarios competentes. Deberán tenerse en cuenta, en la medida de lo posible, las circunstancias personales del interesado. El funcionario será responsable de velar por que toda la licencia que se tome se notifique y registre sin demora.

**670.2** La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar los beneficios de licencia o el tiempo de servicio de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

**740. LICENCIA POR ENFERMEDAD**

**740.1** Los miembros del personal, a excepción de los excluidos en virtud de las disposiciones del artículo 1320, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo previa aprobación del médico del personal, 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:

[...]

**740.1.5** La Oficina puede corregir cualquier error cometido al determinar o registrar el beneficio de licencia por enfermedad de un funcionario, independientemente de cuándo haya ocurrido el error.

**765. LICENCIA PARENTAL**

**765.3** Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental se otorgará por puede extenderse a un período de ocho semanas en los siguientes casos:

[...]

**765.4** Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.4, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas. Se otorgarán cuatro semanas de licencia parental en los siguientes casos:

**765.4.1** los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;

**Las modificaciones sustantivas que se presentan a continuación se aplicarán en los artículos específicos que se indican en cada caso.**

**765.4.2** adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.

**1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL**

**1310.2** Los puestos en la categoría de servicios generales son de contratación local y, por consiguiente, siempre que sea posible se contratará al personal que ocupe esos puestos en la zona inmediata a la localidad de cada oficina. Se determinará como lugar de residencia reconocido de las personas contratadas en la localidad sin consideración a su nacionalidad y a la duración de tiempo que hayan permanecido en la zona, el lugar donde esté ubicada la oficina de que se trata. Los candidatos que se presenten para cubrir un puesto en la categoría de servicios generales deben ser ciudadanos o residentes legales permanentes del país del lugar de destino y estar en condiciones de trabajar legalmente en el lugar de destino en el momento en que se presenta la solicitud para el puesto ante la Organización y, de ser seleccionados, al momento de su nombramiento y de ahí en adelante. Excepto por lo dispuesto en el artículo 1310.4, la Organización no patrocinará un permiso de trabajo local ni visado para una persona en la categoría de servicios generales.

## Informe sobre las repercusiones financieras y administrativas de la resolución propuesta para la Oficina Sanitaria Panamericana

<p>1. <b>Punto del orden del día:</b> 6.1 Modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana</p>
<p>2. <b>Relación con el <a href="#">Presupuesto por programas de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2021</a>:</b> Resultados intermedio 28: Gestión y administración</p>
<p>3. <b>Repercusiones financieras:</b></p> <p>a) <b>Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (incluye los gastos correspondientes a personal y actividades):</b> Las repercusiones financieras de la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional acerca del aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos se calcularon aproximadamente en US\$ 858.000 al año en todo el sistema de las Naciones Unidas y en \$11.200 en el caso de la Oficina.</p> <p>b) <b>Costo estimado para el bienio 2020-2021 (incluye los gastos correspondientes a personal y actividades):</b> Insignificante.</p> <p>c) <b>Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas?</b> Todos los costos se subsumen dentro de los costos totales presupuestados para los puestos profesionales del sistema de las Naciones Unidas.</p>
<p>4. <b>Repercusiones administrativas:</b></p> <p>a) <b>Indicar a qué niveles de la Organización se realizará el trabajo:</b> El Departamento de Gestión de Recursos Humanos revisará los documentos relativos a la política de recursos humanos para que estén en consonancia con los cambios en el Reglamento del Personal.</p> <p>b) <b>Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal):</b> No se aplica.</p> <p>c) <b>Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación):</b> Las modificaciones del Reglamento del Personal entran en vigor cuando son aprobadas por la Directora, sujetas a la confirmación del Comité Ejecutivo, y se evalúan permanentemente.</p>

## Plantilla analítica para vincular los puntos del orden del día con los mandatos institucionales

<p>1. <b>Punto del orden del día:</b> 6.1 Modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana</p>
<p>2. <b>Unidad a cargo:</b> Departamento de Gestión de Recursos Humanos</p>
<p>3. <b>Funcionario a cargo:</b> Dra. Luz Marina Barillas, Gestión de Recursos Humanos, Directora</p>
<p>4. <b>Vínculo entre este punto del orden del día y la <a href="#">Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030</a>:</b> Este punto del orden del día está al servicio del párrafo 6 de la Agenda de Salud Sostenible para las Américas.</p>
<p>5. <b>Vínculo entre este punto del orden del día y el <a href="#">Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025</a>:</b> Resultado intermedio 28. Gestión y administración</p>
<p>6. <b>Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:</b> No se aplica.</p>
<p>7. <b>Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas:</b> Las modificaciones del Reglamento del Personal se proponen a fin de mantener la uniformidad con los organismos del régimen común de las Naciones Unidas y la consonancia con la Organización Mundial de la Salud (OMS), y en aras de una buena gestión de los recursos humanos.</p>
<p>8. <b>Repercusiones financieras de este punto del orden del día:</b> Mínimas. Los costos se subsumen dentro de los costos totales presupuestados para los puestos profesionales del sistema de las Naciones Unidas.</p>