

# **Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal**

## **Informe del Director General**

1. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 12.2 del Estatuto del Personal, se someten a la aprobación del Consejo Ejecutivo las modificaciones introducidas por el Director General en el Reglamento de Personal.<sup>1</sup>
2. Las modificaciones descritas en la sección I del presente documento están sujetas a las decisiones que previsiblemente adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo quinto periodo de sesiones,<sup>2</sup> sobre la base de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (en lo sucesivo, la «Comisión») en su informe anual correspondiente a 2020.<sup>3</sup> En el caso de que la Asamblea General de las Naciones Unidas no apruebe las recomendaciones de la Comisión, se publicará un addendum al presente informe.
3. Las repercusiones financieras de las modificaciones para el bienio 2020-2021 entrañan costos adicionales en el presupuesto por programas 2020-2021. Esos costos se consignan en los párrafos siguientes y en el informe sobre las repercusiones financieras y administrativas para la Secretaría derivadas de las resoluciones cuya adopción se ha propuesto al Consejo Ejecutivo o a la Asamblea Mundial de la Salud, junto con las repercusiones financieras posteriores al bienio 2020-2021.<sup>4</sup>
4. Las modificaciones descritas en la sección II del presente documento se han considerado necesarias a la luz de la experiencia y en aras de una buena gestión de los recursos humanos.
5. Las modificaciones del Reglamento de Personal se recogen en los anexos del presente documento.

---

<sup>1</sup> El Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal están disponibles en <https://www.who.int/careers/what-we-offer/es/> (consultado el 2 de diciembre de 2020).

<sup>2</sup> Véase <https://www.un.org/es/ga/> (consultado el 2 de diciembre de 2020).

<sup>3</sup> Véase <https://icsc.un.org/Home/Library/AnnualRep> (consultado el 2 de diciembre de 2020).

<sup>4</sup> Documento EB148/45 Add.1.

**I. MODIFICACIONES CONSIDERADAS NECESARIAS A LA LUZ DE LAS DECISIONES QUE PREVISIBLEMENTE ADOPTE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN SU SEPTUAGÉSIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES SOBRE LA BASE DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN**

**Remuneración del personal de las categorías profesional y superior**

6. La Comisión recomendó a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, la escala de sueldos básicos/mínimos revisada y los correspondientes niveles de protección de los ingresos para las categorías profesional y superior se incrementarían en un 1,90% mediante la aplicación del método habitual de consolidación, consistente en aumentar el sueldo básico y reducir proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, lo cual no tendría incidencia en la paga líquida neta.

7. Consiguientemente, se han preparado modificaciones del apéndice 1 del Reglamento de Personal, que se reproducen en el anexo 1 del presente documento.

**Remuneración de los titulares de puestos sin clasificar y del puesto de Director General**

8. A reserva de la decisión que adopte la Asamblea General respecto de la recomendación mencionada en el párrafo 6 *supra*, el Director General propone, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3.1 del Estatuto del Personal, que el Consejo Ejecutivo recomiende a la 74.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud la modificación de los sueldos de los Subdirectores Generales y los Directores Regionales. Con ello, a partir del 1 de enero de 2021, el sueldo bruto anual correspondiente a los cargos de Subdirector General y de Director Regional pasaría a ser de US\$ 186 323, lo que supone un sueldo neto de US\$ 138 473.

9. Habida cuenta de los ajustes salariales indicados en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero de 2021 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General Adjunto pasaría a ser, previa autorización de la Asamblea de la Salud, de US\$ 205 264, lo que supone un sueldo neto de US\$ 150 974.

10. Los ajustes salariales indicados anteriormente también entrañarían modificaciones en el sueldo del Director General. A partir del 1 de enero de 2021, el sueldo bruto anual correspondiente al puesto de Director General, previa autorización de la Asamblea de la Salud, pasaría a ser de US\$ 257 010, lo que supone un sueldo neto de US\$ 193 407.

**II. MODIFICACIONES CONSIDERADAS NECESARIAS A LA LUZ DE LA EXPERIENCIA Y EN ARAS DE UNA BUENA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**Pagos y deducciones**

11. Se ha añadido al Reglamento de Personal el párrafo 380.9 para suprimir el límite de dos años establecido para la recuperación de las deducciones de las aportaciones a la Caja de Pensiones, con el fin de armonizar las disposiciones de la OMS con las vigentes en la Secretaría de las Naciones Unidas.

**Políticas de contratación**

12. Se ha modificado el párrafo 410.3.2 del Reglamento de Personal con el fin de eliminar una referencia superflua al párrafo 410.3.

### **Supresión de puestos**

13. El párrafo 1050.2 del Reglamento de Personal se ha modificado con el fin de especificar que los contratos de trabajo, y especialmente los de los funcionarios que trabajan para entidades independientes acogidas por la OMS, pueden excluir a dichos funcionarios del proceso de reasignación dentro de la OMS en caso de suprimirse sus puestos.

14. Se han preparado las correspondientes modificaciones de los párrafos 380.9, 410.3.2 y 1050.2 del Reglamento de Personal, que se reproducen en el anexo 2 del presente documento.

### **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

15. A la luz de las modificaciones señaladas, el Consejo Ejecutivo tal vez desee examinar los proyectos de resolución siguientes.<sup>1</sup>

#### **Proyecto de resolución 1 (Remuneración del personal de las categorías profesional y superior)**

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe sobre las modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal,<sup>2</sup>

CONFIRMA, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12.2 del Estatuto del Personal, las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por el Director General en relación con la remuneración del personal de las categorías profesional y superior, con efecto a partir del 1 de enero de 2021.

#### **Proyecto de resolución 2 (Remuneración de los titulares de puestos sin clasificar y del puesto de Director General)**

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe sobre las modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal,<sup>2</sup>

RECOMIENDA a la 74.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud que adopte la resolución siguiente:

La 74.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud,

Tomando nota de las recomendaciones del Consejo Ejecutivo acerca de la remuneración de los titulares de puestos sin clasificar y del puesto de Director General,

1. FIJA en US\$ 186 323 los sueldos brutos anuales correspondientes a los cargos de Subdirector General y Director Regional, lo que supone un sueldo neto de US\$ 138 473;

---

<sup>1</sup> Véase el documento EB148/45 Add.1, en el que se exponen las repercusiones financieras y administrativas de estas resoluciones para la Secretaría.

<sup>2</sup> Documento EB 148/45.

2. FIJA en US\$ 205 264 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General Adjunto, lo que supone un sueldo neto de US\$ 150 974;
3. FIJA en US\$ 257 010 el sueldo bruto anual correspondiente al cargo de Director General, lo que supone un sueldo neto de US\$ 193 407; y
4. DECIDE que esos ajustes en la remuneración tengan efecto a partir del 1 de enero de 2021.

**Proyecto de resolución 3 (Pagos y deducciones, políticas de contratación y supresión de puestos)**

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo examinado el informe sobre las modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal,<sup>1</sup>

CONFIRMA, con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12.2 del Estatuto del Personal, las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por el Director General con efecto a partir del 1 de enero de 2021 en relación con los pagos y deducciones, las políticas de contratación y la supresión de puestos.

---

<sup>1</sup> Documento EB 148/45.

ANEXO 1

APPENDIX 1 TO THE STAFF RULES

**A. SALARY SCALE FOR THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES SHOWING ANNUAL GROSS SALARIES AND NET EQUIVALENTS AFTER APPLICATION OF STAFF ASSESSMENT (IN UNITED STATES DOLLARS)  
(Effective 1 January 2021)<sup>a</sup>**

		<b>Step</b>												
<i>Level</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
<b>D-2</b>	<b>Gross</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>			
	Net	113 621	115 881	118 141	120 403	122 665	124 927	127 186	129 449	131 709	133 969			
<b>D-1</b>	<b>Gross</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>
	Net	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
<b>P-5</b>	<b>Gross</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>
	Net	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
<b>P-4</b>	<b>Gross</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>
	Net	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
<b>P-3</b>	<b>Gross</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>
	Net	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
<b>P-2</b>	<b>Gross</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>
	Net	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
<b>P-1</b>	<b>Gross</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>
	Net	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>a</sup>The normal qualifying period for in-grade movement between consecutive steps is one year. The shaded steps in each grade require two years of qualifying service at the preceding step.

**B. PAY PROTECTION POINTS FOR STAFF WHOSE SALARIES ARE HIGHER THAN THE MAXIMUM SALARIES ON THE UNIFIED SALARY SCALE  
(IN UNITED STATES DOLLARS)  
(Effective 1 January 2021)**

<i>Level</i>		<i>Pay protection point 1</i>	<i>Pay protection point 2</i>
<b>P-4</b>	<b>Gross</b>	<b>123 719</b>	<b>126 047</b>
	Net	96 103	97 733
<b>P-3</b>	<b>Gross</b>	<b>103 189</b>	<b>105 343</b>
	Net	81 732	83 240
<b>P-2</b>	<b>Gross</b>	<b>82 692</b>	–
	Net	66 346	–
<b>P-1</b>	<b>Gross</b>	<b>65 209</b>	–
	Net	53 059	–

ANEXO 2<sup>1</sup>

**AMENDMENTS TO THE STAFF RULES CONSIDERED NECESSARY  
IN THE LIGHT OF EXPERIENCE AND IN THE INTEREST  
OF GOOD HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

Former text	New text
<p>380. PAYMENTS AND DEDUCTIONS</p> <p>...</p> <p>380.8 When a staff member has, in good faith, received an overpayment of an allowance or entitlement of any kind, the Organization will, subject to conditions established by the Director-General:</p> <p style="padding-left: 20px;">380.8.1 in the case of a recurring payment, recover the amount overpaid during the two years prior to the date on which the Organization discovered the overpayment; and</p> <p style="padding-left: 20px;">380.8.2 in the case of a lump sum payment, recover the amount overpaid provided that the recovery action is initiated within two years following the date of overpayment.</p>	<p>380. PAYMENTS AND DEDUCTIONS</p> <p>...</p> <p>380.8 When a staff member has, in good faith, received an overpayment of an allowance or entitlement of any kind, the Organization will, subject to conditions established by the Director-General:</p> <p style="padding-left: 20px;">380.8.1 in the case of a recurring payment, recover the amount overpaid during the two years prior to the date on which the Organization discovered the overpayment; and</p> <p style="padding-left: 20px;">380.8.2 in the case of a lump sum payment, recover the amount overpaid provided that the recovery action is initiated within two years following the date of overpayment.</p> <p><b>380.9 The two-year limitation provided for under Staff Rules 380.8.1 and 380.8.2 shall not apply to the deduction of pension contributions.</b></p>
<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.3 Appointment shall not be granted to a person who bears any of the following relationships to a staff member: father, mother, son, daughter, brother or sister.</p> <p style="padding-left: 20px;">410.3.1 The spouse of a staff member may be appointed provided that the spouse is fully qualified for the position and provided that the spouse is not given any preference for appointment by virtue of the relationship to the staff member.</p>	<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.3 Appointment shall not be granted to a person who bears any of the following relationships to a staff member: father, mother, son, daughter, brother or sister.</p> <p style="padding-left: 20px;">410.3.1 The spouse of a staff member may be appointed provided that the spouse is fully qualified for the position and provided that the spouse is not given any preference for appointment by virtue of the relationship to the staff member.</p>

<sup>1</sup> Deletions are shown with strikethrough; insertions are shown in bold.

<p>410.3.2 A staff member who is related to another staff member as specified under Staff Rules 410.3 and 410.3.1:</p> <p>410.3.2.1 shall not be assigned to a post that is superior or subordinate in the line of authority to the post occupied by the staff member to whom he or she is related.</p> <p>410.3.2.2 shall not participate in the process of selection, assignment, reassignment or transfer of the related staff member; or in the taking or reviewing of an administrative decision affecting the related staff member.</p>	<p>410.3.2 A staff member who is related to another staff member as specified under Staff Rules <del>410.3</del> and 410.3.1:</p> <p>410.3.2.1 shall not be assigned to a post that is superior or subordinate in the line of authority to the post occupied by the staff member to whom he or she is related.</p> <p>410.3.2.2 shall not participate in the process of selection, assignment, reassignment or transfer of the related staff member; or in the taking or reviewing of an administrative decision affecting the related staff member.</p>
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>...</p> <p>1050.2 In accordance with conditions and procedures established by the Director-General, reasonable efforts shall be made to reassign staff members whose posts have been abolished or have come to an end, as follows:</p> <p>1050.2.1 Staff members with a continuing appointment.</p> <p>1050.2.2 Staff members holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least five years of continuous and uninterrupted fixed-term service with the Organization, provided that this period of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service began before 1 February 2013.</p> <p>1050.2.3 Staff members not holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted certified satisfactory fixed-term with the Organization.</p> <p>1050.2.4 Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</p>	<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>...</p> <p>1050.2 In accordance with conditions and procedures established by the Director-General, <b>and unless otherwise provided in the contract of employment</b>, reasonable efforts shall be made to reassign staff members whose posts have been abolished or have come to an end, as follows:</p> <p>1050.2.1 Staff members with a continuing appointment.</p> <p>1050.2.2 Staff members holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least five years of continuous and uninterrupted fixed-term service with the Organization, provided that this period of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service began before 1 February 2013.</p> <p>1050.2.3 Staff members not holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted certified satisfactory fixed-term with the Organization.</p> <p>1050.2.4 Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</p>

= = =