

## **Comité de Coordinación de la OMPI**

**Septuagésima cuarta sesión (48<sup>a</sup> ordinaria)  
Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2017**

**ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL**

*Documento preparado por el director general*

## ÍNDICE

### Secciones del documento WO/CC/74/4

- I. Introducción
- II. Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018 (para su aprobación)
- III. Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018 (para su notificación)
- IV. Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos aplicadas entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017 (para su notificación)
- V. Cláusula 3.25 – Incremento especial de sueldo

### Anexos

- Anexo I Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018
- Anexo II Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018
- Anexo III Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos aplicadas entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017
- Anexo IV Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede

## I. INTRODUCCIÓN

1. Se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI varias enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal, así como los anexos conexos, para su aprobación y notificación, respectivamente.
2. Esas enmiendas se presentan en el marco del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal, que permite a la OMPI mantener un marco regulador sólido que se adapte y responda a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización, a la vez que se ajusta a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas (NN.UU.). Tan solo dos de las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal (es decir, la aplicación del incentivo para la contratación y la medida transitoria sobre el subsidio de educación para la enseñanza superior) y una de las enmiendas al Reglamento del Personal (es decir, la concesión de una licencia de maternidad de 16 semanas a todas las funcionarias con nombramiento temporal) podrían dar lugar a un aumento de los costos de personal, si bien de carácter mínimo en este último caso. Las demás enmiendas no comportan gastos, dado que la Organización se ocupa activamente de velar por el control de los costos de personal.

## II. ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2018 (PARA SU APROBACIÓN)

3. Las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018 figuran en el Anexo I. Las principales enmiendas se explican a continuación.

### ***Cláusula 3.5 – Sueldo inicial***

4. Habida cuenta de las dificultades que afronta la OMPI a la hora de contratar candidatos de ámbitos muy especializados, y con el fin de lograr que la Organización sea más atractiva y competitiva en el mercado laboral, se propone enmendar la cláusula 3.5 del Estatuto del Personal para introducir un incentivo para la contratación, según recomendó la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su informe anual de 2015<sup>1</sup> y aprobó la Asamblea General de las Naciones Unidas (NN.UU.) en su resolución 70/244, aprobada el 23 de diciembre de 2015.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Véase el documento A/70/30 (“Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015”), Segunda parte (“Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común”), párrafos 271 y 279 c):

“271. La Comisión decidió aprobar el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas cuando la organización no pudiera atraer a personal debidamente calificado. Los incentivos de contratación no debían exceder del 25% del sueldo básico neto anual por cada año del contrato suscrito. Las organizaciones estarían obligadas a informar periódicamente a la Comisión sobre el pago de esos incentivos adicionales y la Comisión evaluaría el plan una vez transcurridos tres años desde la fecha de su implantación.”

“279. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General lo siguiente: [...] c) Introducir un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no puedan atraer a personal debidamente calificado. Esos incentivos no deberán exceder del 25% del sueldo básico anual por cada año del contrato suscrito. Las organizaciones estarán obligadas a informar periódicamente a la Comisión sobre el pago de esos incentivos adicionales y la Comisión evaluará el plan una vez transcurridos tres años desde la fecha de su implantación.”

<sup>2</sup> Véase el documento A/RES/70/244 (“Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional”), Sección III (“Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común”), párrafo 53:

5. De conformidad con la recomendación de la CAPI y la resolución de la Asamblea General de las NN.UU., el incentivo para la contratación se abonará únicamente a expertos en esferas muy especializadas en los casos en que la OMPI no pueda atraer a personal debidamente calificado, y no superará el 25% del sueldo básico anual neto (es decir, el sueldo neto sin ajuste por lugar de destino) para cada año del nombramiento inicial (los nombramientos iniciales no superan los dos años en la OMPI).

#### ***Cláusula 12.5 – Medidas transitorias***

6. En su septuagésima tercera sesión (47.<sup>a</sup> ordinaria), celebrada del 3 al 11 de octubre de 2016, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que eran necesarias para aplicar los cambios en el conjunto integral de la remuneración en el régimen común para los funcionarios de las categorías profesional y superiores. Algunas de esas enmiendas guardaban relación con el plan del subsidio de educación (véanse los documentos WO/CC/73/3 y WO/CC/73/7).

7. En concreto, se modificó la cláusula 3.14.b) del Estatuto del Personal para establecer un límite adicional del derecho al subsidio de educación en relación con los hijos matriculados en estudios de enseñanza superior. Si bien anteriormente el subsidio se pagaba hasta que el hijo hubiera finalizado el cuarto año de enseñanza superior, la cláusula enmendada prevé que teniendo efecto a partir del año académico 2017/2018, el subsidio se pagará hasta el final del año académico en el que el hijo finalice el cuarto año de enseñanza superior o obtenga un primer título de enseñanza superior, lo que suceda en primer lugar.

8. En consecuencia, los funcionarios cuyos hijos hayan iniciado estudios de enseñanza superior en 2014/2015 o después podrían perder enteramente el derecho al subsidio de educación durante uno o dos años de los estudios de enseñanza superior, a partir del año académico 2017/2018. Los funcionarios que hayan matriculado a sus hijos en estudios de enseñanza superior de dos o tres años de duración antes de haber sido informados, en octubre de 2016, de la enmienda a la cláusula 3.14.b) del Estatuto del Personal podrían haber optado por otra alternativa si hubieran sabido en aquel momento que, como consecuencia de la enmienda subsiguiente, perderían el apoyo financiero proporcionado por la Organización durante el tercer y/o el cuarto año de enseñanza superior.

9. En el caso de los funcionarios cuyos hijos emprendan estudios de enseñanza superior después de obtener un primer título de enseñanza superior en menos de cuatro años, la pérdida financiera podría ser considerable teniendo en cuenta el costo de los estudios, y la pérdida podría tener una incidencia bastante grave, especialmente en el caso de las familias que disponen de un único sueldo, varios hijos y/u otros compromisos financieros.

10. En consecuencia, en concordancia con los principios de buena fe y trato justo, se propone añadir una nueva medida transitoria en el marco de la cláusula 12.5 del Estatuto del Personal, que tiene por fin mitigar la importante incidencia de la pérdida del derecho al subsidio de educación.

11. La medida transitoria propuesta tiene un alcance y una duración limitados. En primer lugar, atañe únicamente a los funcionarios que hayan optado por matricular a sus hijos en un primer programa de enseñanza superior de menos de cuatro años de duración antes de haber sido notificados de la enmienda a la cláusula 3.14.b) del Estatuto del Personal aprobada por el

---

[Continuación de la nota de la página anterior]

“[La Asamblea General de las Naciones Unidas] Aprueba el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no puedan atraer a personal debidamente calificado, de conformidad con la descripción y la recomendación que figuran en los párrafos 271 y 27 c) del informe de la Comisión, y decide que la Comisión evalúe el plan después de un período de tres años a partir de la fecha de aplicación;”

Comité de Coordinación de la OMPI en octubre de 2016. Dicho de otro modo, no atañe a los funcionarios cuyos hijos hayan iniciado o inicien estudios de enseñanza superior en 2017/2018 o después, ni a los funcionarios cuyos hijos hayan iniciado o inicien nuevos estudios de enseñanza superior en 2017/2018 o después, sin haber obtenido el título de menos de cuatro años de duración para el que se habían matriculado previamente. En segundo lugar, el pago se limitará a otro año más de subsidio de educación después del año académico en el que el hijo haya obtenido el primer título de enseñanza superior.

12. Se ha determinado que la medida transitoria propuesta podría aplicarse únicamente a 18 funcionarios y 19 hijos, y se calcula que el costo de la medida es de aproximadamente 190.000 dólares de los EE.UU. Esta cifra se ha obtenido al sumar los importes del subsidio de educación correspondientes al año académico 2016/2017 a los que tendría derecho en virtud del nuevo plan cada funcionario con derecho al subsidio. El cálculo se basa en el supuesto de que esos importes sean los mismos en relación con el año académico al que se aplica la medida transitoria. Evidentemente, el costo de la medida podría ser mayor o menor para cada uno de los funcionarios que tengan derecho al subsidio, en función de las tasas reales, si las hubiere, pagadas por el funcionario en relación con el año académico en cuestión. También es posible que no haya costos si el hijo opta por no emprender otros estudios de enseñanza superior después de obtener el primer título de enseñanza superior o si se matricula en un nuevo programa de estudios antes de finalizar el primer título de enseñanza superior, o si el funcionario deja de estar empleado en la OMPI.

### **Otras enmiendas**

13. Se proponen igualmente otras enmiendas, de carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error y/o aclarar una disposición) en las cláusulas que figuran a continuación, según se detalla en el Anexo I:

- Cláusula 3.2 – Familiares a cargo
- Cláusula 3.3 – Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías profesional y superiores
- Cláusula 3.4 – Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional
- Cláusula 3.14 – Subsidio de educación
- Cláusula 3.24 – Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno
- Cláusula 5.2 – Licencias especiales
- Cláusula 9.15 – Remuneración en concepto de separación del servicio
- Cláusula 9.16 – Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado
- Cláusula 12.5 – Medidas transitorias

*14. Se invita al Comité de Coordinación a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/74/4, a los fines de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018.*

### **III. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2018 (PARA SU NOTIFICACIÓN)**

15. Las enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2018 figuran en el Anexo II. A continuación se resumen las principales enmiendas.

**Reglas 1.3.2 a 1.3.7 – Horario de trabajo, horario flexible, horario fijo, ausencias autorizadas, ausencias no autorizadas y horario de trabajo especial**

16. Se suprimirán las reglas 1.3.3 (“Horario flexible”) y 1.3.4 (“Horario fijo”), y se enmendarán las reglas 1.3.2 (“Horario de trabajo”), 1.3.5 (“Ausencias autorizadas”), 1.3.6 (“Ausencias no autorizadas”) y 1.3.7 (“Horario de trabajo especial”) a fin de aplicar la reforma de las disposiciones relativas al horario de trabajo, a raíz del informe y de las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la OMPI sobre la gestión del tiempo.

**Regla 6.2.7 – Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal**

17. Actualmente, las funcionarias con nombramiento temporal con menos de seis meses de servicio no tienen derecho a la licencia de maternidad, y el derecho se prorratea en relación con la duración del servicio de las funcionarias con nombramiento temporal con al menos seis meses de servicio pero menos de 12. Se enmendará la regla 6.2.7 de modo que todas las funcionarias con nombramiento temporal tengan derecho a 16 semanas de licencia de maternidad, independientemente de la duración del servicio.

**Otras enmiendas**

18. Se efectuarán igualmente otras enmiendas, de carácter menos sustantivo (por ejemplo, cambios de redacción, para suprimir una disposición innecesaria y/o aclarar una disposición) en las reglas y el anexo que figuran a continuación, según se detalla en el Anexo II:

Regla 3.14.2	–	Límites del derecho al subsidio
Regla 3.14.3	–	Cuantía del subsidio de educación
Regla 5.3.1	–	Vacaciones en el país de origen
Regla 7.2.5	–	Condiciones de viaje
Regla 7.3.4	–	Familiares a cargo con derecho a viajes o a mudanza por cuenta de la Oficina Internacional y a la prima de instalación
Regla 9.16.1	–	Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal
Regla 10.1.1	–	Medidas disciplinarias
Regla 11.4.2	–	Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional
Anexo II	–	Sueldos y prestaciones

*19. Se invita al Comité de Coordinación a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/74/4, a los fines de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018.*

**IV. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2016 Y EL 30 DE JUNIO DE 2017 (PARA SU NOTIFICACIÓN)**

20. Las enmiendas siguientes al Reglamento del Personal y a los anexos conexos se aplicaron entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, según se expone detalladamente en el Anexo III.

**Anexo II – Sueldos y prestaciones (Nota circular de información No. 36/2016)**

21. El artículo 2.d) (“Prestaciones”) del Anexo II del Estatuto y Reglamento del Personal se enmendó para actualizar las cuantías de la prestación familiar pagadera a los funcionarios de servicios generales en Ginebra, con efecto a partir del 1 de septiembre de 2016, según aprobó la CAPI en su octogésimo tercer período de sesiones.

**Regla 11.5.1 – Junta de Apelación (Nota circular de información No. 37/2016)**

22. La regla 11.5.1 del Reglamento del Personal se enmendó de modo que la Junta de Apelación de la OMPI tenga a partir de ahora ocho miembros titulares, en lugar de cuatro miembros titulares y cuatro suplentes. Esta enmienda servirá para evitar o abordar los conflictos de interés, reducir el volumen de trabajo de los miembros y velar por una mayor representatividad y diversidad entre los miembros.

**Reglas 5.1.1 y 5.1.2 – Vacaciones anuales y vacaciones anuales para los funcionarios con nombramiento temporal (Nota circular de información No. 42/2016)**

23. Las reglas 5.1.1 y 5.1.2 del Reglamento del Personal se enmendaron con efecto a partir del 1 de enero de 2017. Se efectuó una corrección técnica en la primera, mientras que se suprimió una disposición de la segunda de modo que el límite de vacaciones anuales acumuladas para los funcionarios con nombramiento temporal sea el final del año civil.

24. *Se invita al Comité de Coordinación a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos aplicadas entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, según constan en el Anexo III del documento WO/CC/74/4.*

**V. CLÁUSULA 3.25 – INCREMENTO ESPECIAL DE SUELDO**

25. En su septuagésima tercera sesión (47<sup>a</sup> ordinaria), celebrada del 3 al 11 de octubre de 2016, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó la nueva Cláusula 3.25 del Estatuto del Personal (“Incremento especial de sueldo”) que debía entrar en vigor el 1 de enero de 2017.

26. A ese respecto, el Comité de Coordinación también:

“pidió a la Secretaría que elabore una política integral sobre la movilidad del personal para la sesión ordinaria de 2017 del Comité de Coordinación, de modo que el Comité pueda examinar el uso del incremento especial de sueldo y decidir si mantiene o suprime la nueva cláusula 3.25.”<sup>3</sup>

27. La cláusula 3.25 del Estatuto del Personal, que tiene por fin proporcionar un incentivo financiero al personal para fomentar la movilidad a las oficinas en el exterior, reza como sigue:

<sup>3</sup> Véase el párrafo 71.ii) del informe aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI (documento WO/CC/73/7), con fecha 16 de diciembre de 2016.

- a) El director general podrá conceder un incremento especial de sueldo no pensionable a los funcionarios de las categorías profesional y superiores que sean reasignados, por un período de al menos un año, a un puesto del mismo grado fuera de la sede. El incremento especial de sueldo ascenderá hasta una cuantía máxima equivalente a tres escalones en el grado del funcionario más el ajuste por lugar de destino.
- b) El pago del incremento especial se interrumpirá tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino, o cuando el funcionario sea reasignado a la sede, o cuando el funcionario sea ascendido, según el hecho que ocurra en primer lugar.
- c) En caso de que el funcionario no complete un año de servicio fuera de la sede, y a menos que el director general determine que hay circunstancias excepcionales que lo justifiquen, la cuantía del incremento especial será exigida al funcionario.
- d) No tendrán derecho a este incremento especial los nacionales del país en que se encuentra el lugar de destino ni los funcionarios cuyo nombramiento inicial sea en un lugar de destino situado fuera de la sede.
- e) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.

28. La orden de servicio que aplica la cláusula 3.25 del Estatuto del Personal limita además la prestación a una cuantía equivalente a un escalón para los funcionarios reasignados a un lugar de destino de la categoría H (a excepción de Nueva York, lugar donde no se paga), dos escalones para los funcionarios reasignados a un lugar de destino de la categoría A y tres escalones para las reasignaciones a lugares de destino de las categorías B a E.

29. La "Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede", que se publicó en junio de 2017, se adjunta al presente documento en el Anexo IV.

30. Como la cláusula 3.25 del Estatuto del Personal entró en vigor el 1 de enero de 2017, no se ha concedido el incremento especial de sueldo a ningún funcionario.

*31. Se invita al Comité de Coordinación a tomar nota de la "Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede" adjunta en el Anexo IV.*

*32. Se invita al Comité de Coordinación a mantener la cláusula 3.25 en el Estatuto del Personal de la OMPI.*

[Siguen los Anexos]

**ENMIENDAS PROPUESTAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2018**

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
<p><b>Cláusula 3.2</b> Familiares a cargo</p>	<p>b) Por "hijo a cargo" se entenderá un hijo cuyo sustento continuo asume principalmente el funcionario, y que tiene menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga. No obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hijo incapacitado física o mentalmente para tener un empleo suficientemente remunerado. Si se cumplen las condiciones antedichas de sustento, edad y asistencia a una institución, o de incapacidad, un hijo a cargo podrá ser:</p> <p>[...]</p> <p>d) Por "padre, madre, hermano o hermana a cargo" se entenderá el padre, la madre, un hermano o una hermana del funcionario si este proporciona más de la mitad de los recursos financieros de esa persona, y en todo caso una suma que sea el doble de la prestación prevista en virtud de la cláusula 3.3.f) o la cláusula 3.4.f). Además, el hermano o la hermana debe tener menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga; no obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hermano o hermana incapacitado física o mentalmente para tener un empleo suficientemente remunerado.</p> <p>[...]</p>	<p>b) Por "hijo a cargo" se entenderá un hijo cuyo sustento continuo asume principalmente el funcionario, y que tiene menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga. No obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hijo <del>incapacitado física o mentalmente</del> <b>para que sufra una discapacidad que le impida</b> tener un empleo suficientemente remunerado. Si se cumplen las condiciones antedichas de sustento, edad y asistencia a una institución, o de <del>incapacidad</del> <b>discapacidad</b>, un hijo a cargo podrá ser:</p> <p>[...]</p> <p>d) Por "padre, madre, hermano o hermana a cargo" se entenderá el padre, la madre, un hermano o una hermana del funcionario si este proporciona más de la mitad de los recursos financieros de esa persona, y en todo caso una suma que sea el doble de la prestación prevista en virtud de la cláusula 3.3.f) o la cláusula 3.4.f). Además, el hermano o la hermana debe tener menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga; no obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hermano o hermana <del>incapacitado física o mentalmente</del> <b>para que sufra una discapacidad que le impida</b> tener un empleo suficientemente remunerado.</p> <p>[...]</p>	<p>Se han enmendado las disposiciones para velar por que se hallen en concordancia con la redacción de (la versión en inglés de) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y/o evitar el uso de lenguaje que pueda percibirse como estigmatizador.</p>
<p><b>Cláusula 3.3</b> Prestaciones</p>	<p>[...]</p> <p>d) además de toda cuantía pagadera en virtud de</p>	<p>[...]</p> <p>d) además de toda cuantía pagadera en virtud</p>	<p>Igual que en el apartado anterior.</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
familiares para los funcionarios de las categorías profesional y superiores	<p>lo dispuesto en el párrafo b) o c) anterior, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo si se determina que este está física o mentalmente discapacitado, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración;</p> <p>e) de las prestaciones previstas respecto de un hijo en virtud de los párrafos b) y c) anteriores, incrementadas, cuando proceda, de la cuantía de la prestación por hijo discapacitado prevista en virtud del párrafo d) anterior, [...];</p> <p>[...]</p>	<p>de lo dispuesto en el párrafo b) o c) anterior, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo si se determina que este <b>sufre una discapacidad</b> <del>está física o mentalmente discapacitado</del>, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración;</p> <p>e) de las prestaciones previstas respecto de un hijo en virtud de los párrafos b) y c) anteriores, incrementadas, cuando proceda, de la cuantía de la prestación <del>por hijo discapacitado</del> <b>por un hijo que sufra una discapacidad</b> prevista en virtud del párrafo d) anterior, [...];</p> <p>[...]</p>	
<p><b>Cláusula 3.4</b></p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional</p>	<p>[...]</p> <p>d) además de toda cuantía pagadera en virtud de lo dispuesto en el anterior párrafo b) o c), la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por un hijo si se determina que este está física o mentalmente discapacitado, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración;</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) además de toda cuantía pagadera en virtud de lo dispuesto en el párrafo b) o c) <i>supra</i>, la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por un hijo si se determina que este <del>está física o mentalmente discapacitado</del> <b>sufre una discapacidad</b>, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración;</p> <p>[...]</p>	Igual que en el apartado anterior.
<p><b>Cláusula 3.5</b></p> <p>Sueldo inicial</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento de plazo fijo serán contratados con el sueldo del primer escalón de su grado, a menos que el director general decida que su experiencia y otras cualificaciones profesionales para las funciones y responsabilidades que conlleva el puesto justifican un escalón más alto en ese grado.</p> <p>b) El párrafo a) anterior no será aplicable a los nombramientos efectuados en el marco de acuerdos entre organismos.</p> <p>c) El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que se prescriba</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento de plazo fijo serán contratados con el sueldo del primer escalón de su grado, a menos que el director general decida que su experiencia y otras cualificaciones profesionales para las funciones y responsabilidades que conlleva el puesto justifican un escalón más alto en ese grado.</p> <p>b) El párrafo a) anterior no será aplicable a los nombramientos efectuados en el marco de acuerdos entre organismos.</p> <p>c) <b><u>En los casos en que la Organización no pueda atraer a candidatos debidamente calificados en esferas muy especializadas, el</u></b></p>	<p>Se ha añadido una nueva disposición para aplicar la recomendación de la CAPI aprobada por la Asamblea General de las NN.UU. en su resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 (“Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional”)</p> <p>Véase la Sección III de la resolución, pár. 53: “Aprueba el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no puedan atraer a personal debidamente calificado, de conformidad con la descripción y la recomendación que figuran en los párrafos 271 y 279.c) del informe de la Comisión.”</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	de otro modo en la regla 3.5.1, titulada “Sueldo inicial de los funcionarios con nombramiento temporal”.	<p><b><u>director general podrá autorizar el pago de un incentivo para la contratación de expertos en dichas esferas, con arreglo a las condiciones y procedimientos prescritos en una orden de servicio. La cuantía del incentivo para la contratación no será superior al 25% del sueldo básico anual neto para cada año del nombramiento inicial.</u></b></p> <p><b>d)</b> El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que se prescriba de otro modo en la regla 3.5.1, titulada “Sueldo inicial de los funcionarios con nombramiento temporal”.</p>	
<p><b>Cláusula 3.14</b></p> <p>Subsidio de educación</p>	<p>[...]</p> <p>c) Podrá pagarse también un subsidio de educación especial a un funcionario de cualquier categoría, con independencia de que resida o preste servicio en su país de origen o no, cuyo hijo, por discapacidad física o mental, no pueda asistir a instituciones docentes ordinarias y, por lo tanto, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial o que, aunque asista a instituciones docentes ordinarias, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial que le ayude a superar su discapacidad. La cuantía del subsidio de educación especial no será acumulable con el subsidio pagadero en virtud del párrafo a) anterior.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Podrá pagarse también un subsidio de educación especial a un funcionario de cualquier categoría, con independencia de que resida o preste servicio en su país de origen o no, cuyo hijo, por discapacidad <del>física o mental</del>, no pueda asistir a instituciones docentes ordinarias y, por lo tanto, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación <del>especial</del> <b>específica</b> o que, aunque asista a instituciones docentes ordinarias, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación <del>especial</del> <b>específica</b> que le ayude a superar su discapacidad. La cuantía del subsidio de educación especial no será acumulable con el subsidio pagadero en virtud del párrafo a) anterior.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ha enmendado la disposición para velar por que se halle en concordancia con la redacción de (la versión en inglés de) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y/o evitar el uso de lenguaje que pueda percibirse como estigmatizador.</p>
<p><b>Cláusula 3.24</b></p> <p>Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno</p>	<p>a) Las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno se pagarán según prescriba el director general en una orden de servicio con arreglo a las condiciones y procedimientos que promulgue la CAPI.</p> <p>b) Corresponderá a la CAPI establecer el nivel de las prestaciones.</p>	<p>a) Las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno se pagarán según prescriba el director general en una orden de servicio con arreglo a las condiciones y procedimientos que promulgue la CAPI.</p> <p>b) Corresponderá a la CAPI establecer el nivel de las prestaciones.</p>	<p>Las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno incluyen el incentivo por movilidad, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias.</p> <p>En concordancia con el propósito de estas prestaciones, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias deberán pagarse a</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>c) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p><del>e) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</del></p>	<p>todos los funcionarios, entre ellos los funcionarios con nombramiento temporal, que estén asignados a lugares de destino de las categorías B a E y/o lugares de destino designados como no aptos para familias.</p>
<p><b>Cláusula 5.2</b></p> <p>Licencias especiales</p>	<p>[...]</p> <p>d) El director general podrá autorizar licencias especiales sin sueldo a los efectos de las pensiones, a fin de proteger las prestaciones de pensiones de los funcionarios a quienes falten dos años o menos para alcanzar la edad reglamentaria para recibir una prestación de jubilación anticipada en virtud del artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y 25 años de servicio cotizabile, o que hayan alcanzado esa edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizabile.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) El director general podrá autorizar licencias especiales sin sueldo a los efectos de las pensiones, a fin de proteger las prestaciones de pensiones de los funcionarios a quienes falten dos años o menos para alcanzar la edad reglamentaria para recibir una prestación de jubilación anticipada en virtud del artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y, <b><u>normalmente, dos años o menos para cumplir</u></b> 25 años de servicio cotizabile, o que hayan alcanzado esa edad y a quienes falten, <b><u>normalmente,</u></b> dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizabile. <b><u>Las licencias especiales a los efectos de las pensiones no deberán otorgarse por más de dos años.</u></b></p> <p>[...]</p>	<p>Se ha enmendado la disposición para permitir otorgar licencias especiales sin sueldo a los funcionarios a quienes falten dos años o menos para alcanzar la edad de jubilación anticipada o hayan alcanzado esa edad, pero a quienes falten más de dos años para cumplir 25 años de servicio cotizabile a los efectos de la pensión.</p>
<p><b>Cláusula 9.15</b></p> <p>Remuneración en concepto de separación del servicio</p>	<p>a) La “remuneración en concepto de separación del servicio” (base para el cálculo de los importes que deban pagarse con motivo de la separación del servicio de conformidad con las cláusulas 9.8, 9.9 y 9.12) será la cuantía que se determine de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1 a), sin ajuste por lugar de destino. Únicamente a efectos de calcular la remuneración en concepto de separación del servicio pagadera con arreglo a las cláusulas 9.2.a)5), 9.4 y</p>	<p>a) La “remuneración en concepto de separación del servicio” (base para el cálculo de los importes que deban pagarse con motivo de la separación del servicio de conformidad con las cláusulas 9.8, 9.9 y 9.12) será la cuantía que se determine de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1.a), sin ajuste por lugar de destino. Únicamente a efectos de calcular la remuneración en concepto de separación del servicio pagadera con arreglo a las cláusulas 9.2.a)5), y 9.4 y</p>	<p>Corrección técnica para aclarar la disposición y evitar posibles interpretaciones erróneas.</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>9.8.a)6), el director general podrá, de manera discrecional, decidir que se tenga en cuenta el ajuste por lugar de destino.</p> <p>[...]</p>	<p><del>9.8.a)6)</del>, el director general podrá, de manera discrecional, decidir que se tenga en cuenta el ajuste por lugar de destino.</p> <p>[...]</p>	
<p><b>Cláusula 9.16</b></p> <p>Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado</p>	<p>Los funcionarios que en el momento de su separación del servicio hayan tomado anticipadamente más días de vacaciones anuales de los que les corresponde por la duración de su servicio compensarán por ellos a la Oficina Internacional. Dicha compensación adoptará la forma de un pago en efectivo por parte del funcionario o de una deducción de los importes que le adeude la Oficina Internacional, y será equivalente a la remuneración recibida por las vacaciones en cuestión, incluyendo prestaciones y otros pagos. El director general podrá no aplicar esta disposición cuando determine que hay razones excepcionales o imperiosas para ello. El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que en la regla 9.16.1 ("Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal") se prescriba otra cosa.</p>	<p>Los funcionarios que en el momento de su separación del servicio hayan tomado anticipadamente más días de vacaciones anuales de los que les corresponde por la duración de su servicio compensarán por ellos a la Oficina Internacional. Dicha compensación adoptará la forma de un pago en efectivo por parte del funcionario o de una deducción de los importes que le adeude la Oficina Internacional, y será equivalente a la remuneración recibida por las vacaciones en cuestión, incluyendo prestaciones y otros pagos. El director general podrá no aplicar esta disposición cuando determine que hay razones excepcionales o imperiosas para ello. <del>El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que en la regla 9.16.1 ("Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal") se prescriba otra cosa.</del></p>	<p>Se ha suprimido la última frase de la cláusula porque la cláusula sí se aplica a los funcionarios con nombramiento temporal, según se indica en la regla 9.16.1 del Reglamento del Personal.</p>
<p><b>Cláusula 12.5</b></p> <p>Medidas transitorias</p>	<p>[...]</p> <p>l) [...] Además de la prestación de transición, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>l) [...] Además de la prestación de transición, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo a cargo del que se haya certificado que <del>está física o psíquicamente discapacitado</del> <b>sufre una discapacidad</b> de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración.</p> <p>[...]</p> <p><b><u>o) No obstante lo dispuesto en la cláusula 3.14.b), los funcionarios cuyos hijos efectúen estudios de enseñanza superior durante el año académico 2016/2017 o 2017 y obtengan un primer diploma de enseñanza superior en relación</u></b></p>	<p>Se ha enmendado el párrafo l) para velar por que se halle en concordancia con la redacción de (la versión en inglés de) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y/o evitar el uso de lenguaje que pueda percibirse como estigmatizador.</p> <p>Se ha añadido un nuevo párrafo o) para mitigar la repercusión de la pérdida del derecho al subsidio de educación en el caso de los funcionarios que hayan optado por matricular a sus hijos en un primer programa de enseñanza superior de menos de cuatro años de duración antes de haber sido notificados de la enmienda a la cláusula 3.14.b) del Estatuto del Personal aprobada por el Comité de Coordinación en octubre de 2016.</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>con dichos estudios en menos de cuatro años tendrán derecho a un último año de subsidio de educación después del año académico en el que el hijo haya obtenido el primer título de enseñanza superior, pero no con posterioridad al final del año académico en que el hijo cumpla 25 años de edad, siempre y cuando se satisfagan las demás condiciones para ello. Esta medida no se aplicará a los funcionarios cuyos hijos inicien nuevos estudios de enseñanza superior en 2017/2018 o posteriormente, sin haber obtenido el título de menos de cuatro años de duración para el que se habían matriculado previamente.</u></p>	

[Sigue el Anexo II]

**ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2018**

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
<p><b>Regla 1.3.2</b> Horario de trabajo</p>	<p>a) Los funcionarios podrán optar por acogerse al sistema de horario fijo o al de horario flexible, a reserva del procedimiento de autorización, que se prescribirá en una orden de servicio.</p> <p>b) El horario de trabajo de los funcionarios que se acojan al sistema de horario flexible oscilará, a reserva de la aplicación de la regla 1.3.3 y los procedimientos conexos, entre 30 y 56 horas semanales. En ese sistema, el horario diario de trabajo será como mínimo de cuatro horas y media, según se prevé en la regla 1.3.3.</p> <p>c) El horario de trabajo de los funcionarios que se acojan al sistema de horario fijo (regla 1.3.4) será de 40 horas semanales, sin incluir la pausa para el almuerzo. En ese sistema, el horario diario de trabajo será de ocho horas, según se prevé en la regla 1.3.4.</p> <p>d) Independientemente de lo dispuesto en los párrafos a), b) y c), los funcionarios acudirán al trabajo cuando se les pida en función de las necesidades del servicio.</p> <p>e) Todo abuso de los procedimientos que rigen el horario de trabajo estipulados en el Estatuto y Reglamento del Personal, o prescritos en la orden de servicio pertinente, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el capítulo X.</p>	<p><b><u>a) Salvo cuando las excepciones estén debidamente autorizadas:</u></b></p> <p><b><u>1) Los funcionarios con empleo a tiempo completo trabajarán cinco días y 40 horas por semana;</u></b></p> <p><b><u>2) Las horas de presencia obligatoria serán de 10.00 a 16.00 horas, con una pausa para el almuerzo, que no contará como tiempo de trabajo, de un mínimo de 30 minutos y un máximo de dos horas por día;</u></b></p> <p><b><u>3) El marco cronológico diario de posibles horas de trabajo oscilará entre las 7.00 y las 20.00 horas;</u></b></p> <p><b><u>b) Los funcionarios podrán optar por un régimen de trabajo flexible, a reserva de las necesidades de la Organización y del procedimiento de autorización establecido. Los tipos de régimen de trabajo flexible y su procedimiento de autorización se prescribirán en una orden de servicio.</u></b></p> <p><b><u>c) Los funcionarios que no opten por un régimen de trabajo flexible observarán diariamente horas de trabajo uniformes.</u></b></p> <p><del>a) Los funcionarios podrán optar por acogerse al sistema de horario fijo o al de horario flexible, a reserva del procedimiento de autorización, que se prescribirá en una orden de servicio.</del></p> <p><del>b) El horario de trabajo de los funcionarios que se acojan al sistema de horario flexible oscilará, a reserva de la aplicación de la regla 1.3.3 y los procedimientos conexos, entre 30 y 56 horas semanales. En ese sistema, el horario diario de</del></p>	<p>Se ha modificado la regla para aplicar la reforma del régimen del horario de trabajo, a raíz del informe y las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la gestión del tiempo.</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p>trabajo será como mínimo de cuatro horas y media, según se prevé en la regla 1.3.3.</p> <p><del>c) El horario de trabajo de los funcionarios que se acojan al sistema de horario fijo (regla 1.3.4) será de 40 horas semanales, sin incluir la pausa para el almuerzo. En ese sistema, el horario diario de trabajo será de ocho horas, según se prevé en la regla 1.3.4.</del></p> <p>d) Independientemente <b>Sin perjuicio</b> de lo dispuesto en los párrafos a), <del>b)</del> y <b>a c)</b>, <b>más arriba</b>, los funcionarios acudirán al trabajo cuando se les pida en función de las necesidades del servicio.</p> <p>e) Todo abuso de <b>las reglas</b> y los procedimientos que rigen el horario de trabajo <del>estipulados en el Estatuto y Reglamento del Personal, o prescritos en la orden de servicio pertinente, dará</del> <b>podrá dar</b> lugar <b>al inicio de un procedimiento disciplinario y</b> a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas <b>según lo previsto</b> en el capítulo X</p>	
<p><b>Regla 1.3.3</b></p> <p>Horario flexible</p>	<p>Regla 1.3.3 – Horario flexible</p> <p>a) Los funcionarios que se acojan al sistema de horario flexible acudirán al trabajo todos los días laborables:</p> <p>1) durante las cuatro horas y media de los dos "periodos de presencia obligatoria", es decir, de 9.15 a 11.45 y de 14.15 a 16.15, y</p> <p>2) un mínimo de cuatro horas y media (con la excepción de las ausencias autorizadas de conformidad con la regla 1.3.5), pero no antes de las 7.00 ni después de las 20.00, ni durante la pausa para el almuerzo. La pausa para el almuerzo será como mínimo de 30 minutos.</p> <p>b) Los procedimientos para el uso del sistema de horario flexible se prescribirán en una orden de</p>	<p><del>Regla 1.3.3 – Horario flexible</del></p> <p><del>a) Los funcionarios que se acojan al sistema de horario flexible acudirán al trabajo todos los días laborables:</del></p> <p><del>1) durante las cuatro horas y media de los dos "periodos de presencia obligatoria", es decir, de 9.15 a 11.45 y de 14.15 a 16.15, y</del></p> <p><del>2) un mínimo de cuatro horas y media (con la excepción de las ausencias autorizadas de conformidad con la regla 1.3.5), pero no antes de las 7.00 ni después de las 20.00, ni durante la pausa para el almuerzo. La pausa para el almuerzo será como mínimo de 30 minutos.</del></p> <p><del>b) Los procedimientos para el uso del sistema de horario flexible se prescribirán en una orden de</del></p>	<p>Se ha suprimido la regla para aplicar la reforma del régimen del horario de trabajo, a raíz del informe y las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la gestión del tiempo.</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	servicio.	<del>servicio.</del>	
<b>Regla 1.3.4</b>  Horario fijo	Regla 1.3.4 – Horario fijo  Los funcionarios que se acojan al horario fijo tendrán un horario diario de trabajo de ocho horas, excluyendo la pausa para el almuerzo, en función del programa acordado con su superior. El programa respetará las “horas de presencia obligatoria” del horario fijo: de 9.15 a 12.00 y de 14.15 a 17.00. La pausa para el almuerzo será como mínimo de 30 minutos.	<del>Regla 1.3.4 – Horario fijo  Los funcionarios que se acojan al horario fijo tendrán un horario diario de trabajo de ocho horas, excluyendo la pausa para el almuerzo, en función del programa acordado con su superior. El programa respetará las “horas de presencia obligatoria” del horario fijo: de 9.15 a 12.00 y de 14.15 a 17.00. La pausa para el almuerzo será como mínimo de 30 minutos.</del>	Igual que en el apartado anterior.
<b>Regla 1.3.5</b>  Ausencias autorizadas	Regla 1.3.5 – Ausencias autorizadas  Se autorizará la ausencia de las oficinas en los siguientes casos, cuyas condiciones se prescribirán en una orden de servicio:  a) ausencia en comisión de servicio o por formación autorizada;  b) ausencia por consulta médica;  c) ausencia por razones excepcionales o importantes;  d) cuando se haya concedido una licencia.	Regla <del>1.3.5</del> <b>1.3.3</b> <del>1.3.5</del> – Ausencias autorizadas  Se autorizará la ausencia de las oficinas en los siguientes casos, <u>cuyas <b>con sujeción a las</b> condiciones <b>que</b></u> se prescribirán en una orden de servicio:  a) ausencia en comisión de servicio o por formación autorizada;  b) ausencia por consulta médica;  c) ausencia por razones excepcionales o importantes;  d) <b><u>ausencia derivada del régimen de trabajo flexible aprobado debidamente;</u></b>  <b>e)</b> cuando se haya concedido una licencia.	Se ha modificado la regla para aplicar la reforma del régimen del horario de trabajo, a raíz del informe y las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la gestión del tiempo.
<b>Regla 1.3.6</b>  Ausencias no autorizadas	Regla 1.3.6 – Ausencias no autorizadas  a) Una ausencia no autorizada será toda ausencia del trabajo cuando se deba estar presente y toda ausencia de duración superior al tiempo máximo permitido para la ausencia por razones excepcionales o importantes de conformidad con la regla 1.3.5.c).  b) Una ausencia no autorizada podrá dar lugar al inicio de un procedimiento disciplinario y a la	Regla <del>1.3.6</del> <b>1.3.4</b> <del>1.3.6</del> – Ausencias no autorizadas  a) Una ausencia no autorizada será toda ausencia del trabajo cuando se deba estar presente y <del>toda ausencia de duración superior al tiempo máximo permitido para la ausencia por razones excepcionales o importantes de conformidad con la regla 1.3.5.c).</del>  b) Una ausencia no autorizada podrá dar lugar al inicio de un procedimiento disciplinario y a la	Igual que en el apartado anterior.

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	aplicación de medidas disciplinarias según lo previsto en el capítulo X.	aplicación de medidas disciplinarias según lo previsto en el capítulo X.	
<b>Regla 1.3.7</b>  Horario de trabajo especial	Regla 1.3.7 – Horario de trabajo especial  a) Si las necesidades del servicio o la naturaleza particular de un puesto así lo exigen, el director general podrá prescribir un horario de trabajo especial para uno o más funcionarios o para todo el personal durante un período definido o indefinido.  b) El horario de trabajo especial se incorporará <i>mutatis mutandis</i> en las disposiciones que rigen el horario de trabajo flexible o en las que rigen el horario de trabajo fijo.	Regla <b>1.3.5</b> 1-3.7 – Horario de trabajo especial  a) Si las necesidades del servicio o la naturaleza particular de un puesto así lo exigen, el director general podrá prescribir un horario de trabajo especial para uno o más funcionarios o para todo el personal durante un período definido o indefinido.  b) <del>El horario de trabajo especial se incorporará <i>mutatis mutandis</i> en las disposiciones que rigen el horario de trabajo flexible o en las que rigen el horario de trabajo fijo.</del>	Igual que en el apartado anterior.
<b>Regla 3.14.2</b>  Límites del derecho al subsidio	(a) [...] <p>5) [...] (ii) la enseñanza o formación especial para un hijo discapacitado en el ámbito de aplicación de la cláusula 3.14.c).</p> <p>[...]</p>	a) [...] <p>5) [...] (ii) la enseñanza o formación <del>especial</del> <b>específicas</b> para un hijo <b>que sufra una discapacidad, de conformidad con</b> <del>discapacitado</del> en el ámbito de aplicación de la cláusula 3.14.c).</p> <p>[...]</p>	Se ha enmendado la disposición para velar por que se halle en concordancia con la redacción de (la versión en inglés de) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y/o evitar el uso de lenguaje que pueda percibirse como estigmatizador.
<b>Regla 3.14.3</b>  Cuantía del subsidio de educación	[...] <p>g) La enseñanza de la lengua materna indicada en la regla 3.14.2.a).5).i) y/o los cursos por correspondencia autorizados indicados en la regla 3.14.2.a).3) serán reembolsados en las condiciones que establezca el director general.</p> <p>[...]</p>	[...] <p>g) La enseñanza de la lengua materna indicada en la regla 3.14.2.a).5).i) y/o los cursos por correspondencia autorizados indicados en la regla 3.14.2.a).3) serán reembolsados en las condiciones que establezca el director general.</p> <p>[...]</p>	Se ha corregido la redacción y se ha alineado con la cláusula 3.14.e) y la regla 3.14.2.a).5)i).  (No concierne a la versión en español.)
<b>Regla 5.3.1</b>  Vacaciones en el país de origen	[...] <p>k) Con sujeción a las disposiciones del capítulo VII, los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen tendrán derecho a tiempo de viaje y al pago de los gastos del viaje de ida y vuelta suyos y los de sus familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas entre el lugar de destino oficial y el lugar reconocido como el de origen, o cualquier</p>	[...] <p>k) Con sujeción a las disposiciones del capítulo VII, los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen tendrán derecho a tiempo de viaje y al pago de los gastos del viaje de ida y vuelta suyos y los de <del>sus familiares a cargo</del> <b>los miembros de su familia</b> que reúnan las condiciones exigidas entre el lugar de destino oficial y el lugar reconocido</p>	Corrección técnica que refleja el hecho de que el cónyuge no tiene que ser un familiar a cargo para tener derecho a vacaciones en el país de origen, de conformidad con la regla 7.3.4.a) del Reglamento del Personal.

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>otro lugar en el mismo país con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Oficina Internacional. [...]</p> <p>l) Los familiares a cargo viajarán al mismo tiempo que el funcionario que tome las vacaciones en el país de origen; no obstante, podrán autorizarse excepciones si las necesidades del servicio u otras circunstancias especiales impiden viajar juntos a los funcionarios y a los familiares que tiene a su cargo.</p> <p>[...]</p>	<p>como el de origen, o cualquier otro lugar en el mismo país con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Oficina Internacional. [...]</p> <p>l) Los familiares a cargo <b><u>miembros de la familia que reúnan las condiciones exigidas</u></b> viajarán al mismo tiempo que el funcionario que tome las vacaciones en el país de origen; no obstante, podrán autorizarse excepciones si las necesidades del servicio u otras circunstancias especiales impiden viajar juntos a los funcionarios y a los familiares que <del>tiene a su cargo</del> <b><u>miembros de su familia que reúnan las condiciones exigidas.</u></b></p> <p>[...]</p>	
<p><b>Regla 6.2.7</b></p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>[...]</p> <p>d) La regla 6.2.3 ("Licencia de maternidad") será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) La duración de la licencia de maternidad a que tendrán derecho será de 16 semanas a sueldo completo para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido; tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional;</p> <p>2) en los casos en que la licencia de maternidad comience antes de la fecha de expiración del nombramiento temporal, el nombramiento de la funcionaria se prorrogará excepcionalmente para que pueda ejercer el derecho a la parte no utilizada de la licencia de maternidad. Durante esa prórroga no se acumularán derechos como vacaciones anuales y licencias de enfermedad.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) La regla 6.2.3 ("Licencia de maternidad") será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p><del>1) La duración de la licencia de maternidad a que tendrán derecho será de 16 semanas a sueldo completo para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido; tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional;</del></p> <p>2) en los casos en que la licencia de maternidad comience antes de la fecha de expiración del nombramiento temporal, el nombramiento de la funcionaria se prorrogará excepcionalmente para que pueda ejercer el derecho a la parte no utilizada de la licencia de maternidad. Durante esa prórroga no se acumularán derechos como vacaciones anuales y licencias de enfermedad.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ha suprimido la disposición a fin de que todas las funcionarias con nombramiento temporal tengan derecho a 16 semanas de licencia de maternidad, independientemente de la duración del servicio.</p>
<p><b>Regla 7.2.5</b></p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p>	<p>Se ha corregido un error de redacción en la versión en inglés del Estatuto y Reglamento del Personal (la</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
Condiciones de viaje	<p>d) Cuando se autorice el viaje en automóvil, se aplicarán las condiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>4) los gastos por recorrido que fije el director general serán pagaderos a solo una o a dos o más personas que viajen en el mismo automóvil;</p> <p>[...]</p>	<p>d) Cuando se autorice el viaje en automóvil, se aplicarán las condiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>4) los gastos por recorrido que fije el director general serán pagaderos a solo una <del>e a</del> <b>de</b> dos o más personas que viajen en el mismo automóvil;</p> <p>[...]</p>	<p>versión en francés es correcta: “ Lorsque deux ou plusieurs personnes voyagent dans une même automobile, le montant des frais de voyage, calculé sur la base des taux fixés par le DG, est versé à une seule d’entre elles.”)</p>
<p><b>Regla 7.3.4</b></p> <p>Familiares a cargo con derecho a viajes o a mudanza por cuenta de la Oficina Internacional y a la prima de instalación</p>	<p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, de exceso de equipaje o de envíos no acompañados, y así como de la prima de instalación, se considerará que los familiares a cargo comprenden:</p> <p>1) un cónyuge;</p> <p>2) los hijos a cargo.</p> <p>b) A los efectos de la presente regla, también se considerarán familiares a cargo los hijos o hijas totalmente discapacitados mayores de 21 años.</p> <p>c) [...].</p> <p>d) [...].</p>	<p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, de exceso de equipaje o de envíos no acompañados, y así como de la prima de instalación, se considerará que los familiares a cargo comprenden:</p> <p>1) un cónyuge;</p> <p>2) los hijos a cargo.</p> <p>b) <del>A los efectos de la presente regla, también se considerarán familiares a cargo los hijos o hijas totalmente impedidos mayores de 21 años.</del></p> <p>e) [...].</p> <p>c) e) [...].</p>	<p>Se ha suprimido la disposición puesto que es innecesaria (la cláusula 3.2.b) del Estatuto del Personal prevé que los hijos a cargo comprenden los hijos discapacitados mayores de 21 años).</p>
<p><b>Regla 9.16.1</b></p> <p>Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Regla 9.16.1 – Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>No se concederán vacaciones anuales por anticipado a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que circunstancias excepcionales o imperiosas lo aconsejen. Cuando se les conceda vacaciones anuales anticipadas en circunstancias excepcionales o imperiosas, la cláusula anterior será de aplicación a estos funcionarios.</p>	<p><del>Regla 9.16.1 – Restitución de los días de vacaciones anuales tomados por anticipado por los funcionarios con nombramiento temporal</del></p> <p><del>No se concederán vacaciones anuales por anticipado a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que circunstancias excepcionales o imperiosas lo aconsejen. Cuando se les conceda vacaciones anuales anticipadas en circunstancias excepcionales o imperiosas, la cláusula anterior será de aplicación a estos funcionarios.</del></p>	<p>Se ha suprimido la regla porque i) la primera frase es innecesaria/redundante al existir la regla 5.1.2.b)2) del Reglamento del Personal y ii) la segunda frase resulta innecesaria al haberse suprimido la última frase de la cláusula 9.16.</p>
<p><b>Regla 10.1.1</b></p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p>	<p>Se ha enmendado la disposición para aclarar qué</p>

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
Medidas disciplinarias	b) Otras medidas distintas de las que se enumeran en la regla 10.1.1.a) no se considerarán medidas disciplinarias en el sentido de la presente regla.	b) Otras medidas distintas de las que se enumeran en la regla 10.1.1.a) no se considerarán medidas disciplinarias en el sentido de la presente regla. <b><u>Entre ellas figuran las siguientes medidas administrativas:</u></b>  <b><u>1) Cobro de sumas adeudadas a la Organización;</u></b>  <b><u>2) Cese temporal en el empleo</u></b>	medidas no disciplinarias contempla.
<b>Regla 11.4.2</b>  Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional	[...]  b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión referida en el párrafo a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales contados a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales contados a partir del vencimiento del plazo aplicable. Si el director general no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la refutación se considerará desestimada.	[...]  b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión <b><u>resultante del examen efectuado por el director general y</u></b> referida en el párrafo a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales contados a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales contados a partir del vencimiento del plazo aplicable. Si el director general no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la refutación se considerará desestimada.	Se ha modificado la redacción para aclarar que, cuando el director general decida devolver la evaluación al superior directo y/o al funcionario encargado de la evaluación a fin de que vuelva a ser examinada, el plazo de presentación de una apelación ante la Junta de Apelación de la OMPI comenzará a contar a partir del momento en que se adopte una nueva decisión tras el nuevo examen, en lugar de contarse a partir del momento de la decisión de devolver la evaluación a fin de que vuelva a ser examinada.
<b>Anexo II</b>  Sueldos y prestaciones	Artículo 2 – Prestaciones  [...]  b) [...] [Para los funcionarios que adquirieron el derecho el 1 de enero de 2009 o después / entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2008 / antes del 1 de enero de 2007]  2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.b) o c) (sobre la base	Artículo 2 – Prestaciones  [...]  b) [...] [Para los funcionarios que adquirieron el derecho el 1 de enero de 2009 o después / entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2008 / antes del 1 de enero de 2007]  2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que <del>está física o psíquicamente discapacitado</del> <b><u>sufre una discapacidad</u></b> , además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.b) o c)	Se ha enmendado la disposición para velar por que se halle en concordancia con la redacción de (la versión en inglés de) la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y/o evitar el uso de lenguaje que pueda percibirse como estigmatizador.

Disposiciones	Texto actual	Texto nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>de la cláusula 3.3.d)).</p> <p>c) [...]</p> <p>(1) [...]</p> <p>4. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).</p>	<p>(sobre la base de la cláusula 3.3.d)).</p> <p>c) [...]</p> <p>(1) [...]</p> <p>4. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que <del>está física o psíquicamente discapacitado</del> <b>sufre una discapacidad</b>, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).</p>	

[Sigue el Anexo III]

**ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2016 Y EL 30 DE JUNIO DE 2017**

Disposiciones	Texto anterior	Texto actual/nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
<p><b>Regla 5.1.1</b></p> <p>Vacaciones anuales</p>	<p>[...]</p> <p>e) Las vacaciones anuales podrán acumularse, siempre y cuando no se transfieran de un año civil al siguiente más de 60 días. Los funcionarios que hayan acumulado más de 60 días con anterioridad al 1 de enero de 2013, tendrán derecho a retenerlos hasta el 1 de enero de 2018. Con posterioridad a esa fecha, los días de vacaciones acumulados que excedan de 60 días se perderán el 1 de enero de cada año civil. [...].</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>e) Las vacaciones anuales podrán acumularse, siempre y cuando no se transfieran de un año civil al siguiente más de 60 días. Los funcionarios que hayan acumulado más de 60 días con anterioridad al 1 de enero de 2013, tendrán derecho a retenerlos hasta el <del>1 de enero de 2018</del> <b>31 de diciembre de 2017</b>. Con posterioridad a esa fecha, los días de vacaciones acumulados que excedan de 60 días se perderán el 1 de enero de cada año civil. [...].</p> <p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2017 (Nota circular de información No. 42/2016).</p> <p>Se ha enmendado el párrafo e) para corregir la referencia errónea al "1 de enero de 2018". Como se indica en el documento de 2012 titulado "Revision of the Staff Regulations and Staff Rules of WIPO - An overview of the differences and the rationale for all changes between the text of the proposed SRR" (WO/CC/66/2/Ref/Overview), "se había propuesto una medida transitoria para permitir a los miembros del personal que hubieran acumulado numerosos días de vacaciones reducir su crédito durante un período de cinco años, sin perder sus vacaciones." Como la regla vigente entró en vigor el 1 de enero de 2013, el período de transición de cinco años finalizará el 31 de diciembre de 2017.</p>
<p><b>Regla 5.1.2</b></p> <p>Vacaciones anuales para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) La cláusula 5.1, "Vacaciones anuales", será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto el párrafo a).</p> <p>b) La regla 5.1.1, "Vacaciones anuales", será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto los párrafos c), e), g) y h). Además, serán aplicables las siguientes disposiciones:</p> <p>[...]</p> <p>3) podrán abonarse como máximo 15 días acumulados de vacaciones anuales al final de un nombramiento o podrán transferirse en caso de prórroga.</p> <p>[...]</p>	<p>a) La cláusula 5.1, "Vacaciones anuales", será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto el párrafo a).</p> <p>b) La regla 5.1.1, "Vacaciones anuales", será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto los párrafos c), e), g) y h). Además, serán aplicables las siguientes disposiciones:</p> <p>[...]</p> <p>3) podrán abonarse como máximo 15 días acumulados de vacaciones anuales al final de un nombramiento <del>o podrán transferirse en caso de prórroga.</del></p> <p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2017 (Nota circular de información No. 42/2016).</p> <p>En el párrafo b)3), se ha suprimido la disposición "o podrán transferirse en caso de prórroga" a fin de armonizar la regla con la práctica vigente, así como con las disposiciones aplicables al personal de plantilla, según las cuales el límite para la acumulación de días de vacaciones es al final del año civil y no la fecha de expiración del nombramiento.</p>
<p><b>Regla 11.5.1</b></p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: a partir de la designación y elección</p>

Disposiciones	Texto anterior	Texto actual/nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda
Junta de Apelación	<p>b) La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>1) Un presidente y un presidente adjunto [...].</p> <p>2) Dos miembros designados por el director general de entre los funcionarios de la Oficina Internacional.</p> <p>3) Dos miembros elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional de entre los funcionarios, con arreglo a un procedimiento establecido por el director general, tras mantener consultas con el Consejo del Personal.</p> <p>c) Por cada uno de los miembros referidos en los apartados b)2) y b)3) anteriores, se designará o elegirá a un suplente, según el mismo procedimiento que se aplica a los miembros, que participará en la Junta de Apelación cuando el miembro no pueda hacerlo.</p> <p>d) [...].</p> <p>e) El presidente y presidente adjunto serán designados por un plazo de cinco años, prorrogable una vez. Los demás miembros serán designados o elegidos por un plazo de dos años, prorrogable una vez, y podrán ser reelegidos.</p> <p>e) f) [...]</p>	<p>b) La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>1) un presidente y un presidente adjunto [...];</p> <p>2) <del>Des</del> <b>cuatro</b> miembros designados por el director general de entre los funcionarios de la Oficina Internacional.</p> <p>3) <del>Des</del> <b>cuatro</b> miembros elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional de entre los funcionarios, con arreglo a un procedimiento establecido por el director general, tras mantener consultas con el Consejo del Personal.</p> <p><del>e) — Por cada uno de los miembros referidos en los apartados b)2) y b)3) anteriores, se designará o elegirá a un suplente, según el mismo procedimiento que se aplica a los miembros, que participará en la Junta de Apelación cuando el miembro no pueda hacerlo.</del></p> <p><del>c) e)</del> [...].</p> <p><b>d) e)</b> El presidente y presidente adjunto serán designados por un plazo de cinco años, prorrogable una vez. Los demás miembros serán designados o elegidos por un plazo de dos años y tendrán derecho <b>a ser designados nuevamente o</b> a ser reelegidos.</p> <p><del>e) f)</del> [...]</p>	<p>de los nuevos miembros de la Junta de Apelación de la OMPI en mayo de 2017 (Nota circular de información No. 37/2016).</p> <p>Se ha enmendado el párrafo b) y se ha suprimido el antiguo párrafo c) de modo que la Junta de Apelación de la OMPI tenga ocho miembros titulares (la mitad designados por el director general, y la otra mitad por el personal), en lugar de cuatro miembros titulares y cuatro suplentes. Esto servirá para evitar o abordar los conflictos de interés, reducir el volumen de trabajo de los miembros y velar por una mayor representatividad y diversidad entre los miembros.</p> <p>Se ha enmendado el antiguo párrafo a) para aclarar la disposición y equiparar a los miembros designados por el director general con los miembros elegidos por el personal en cuanto a la renovación de su mandato.</p>
<p><b>Anexo II</b></p> <p>Sueldos y prestaciones</p> <p>Artículo 2 – Prestaciones</p>	<p>Artículo 2 – Prestaciones</p> <p>[...]</p> <p>d) [...]:</p> <p>1) Prestación por cónyuges a cargo e hijos a cargo del personal de la categoría de servicios generales [...]</p>	<p>Artículo 2 – Prestaciones</p> <p>[...]</p> <p>c) [...]:</p> <p>1) Cuantías aplicables a los funcionarios de servicios generales en Ginebra:</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de septiembre de 2016 (Nota circular de información No. 36/2016).</p> <p>Se ha enmendado el artículo 2.d) para actualizar las cuantías de la prestación familiar para los funcionarios de la categoría de servicios generales en Ginebra, según lo aprobado por la Comisión de Administración Pública Internacional en su octogésimo tercer período de sesiones.</p>

Disposiciones	Texto anterior				Texto actual/nuevo				Propósito/Descripción de la enmienda																																				
	<p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho el 1 de abril de 2008 o después en Ginebra y el 1 de septiembre de 2006 o después en Nueva York</p>																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Francos suizos por año (Ginebra)</th> <th>Dólares EE.UU. por año (Nueva York)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).</td> <td>6.526</td> <td>3.336</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).</td> <td>5.025</td> <td>2.083</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).</td> <td>9.321</td> <td>2.879</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).</td> <td>5.025</td> <td>2.083</td> </tr> </tbody> </table>			Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)	1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).	6.526		3.336	2.	Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).	5.025	2.083	3.	Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).	9.321	2.879	4.	Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).	5.025	2.083	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Francos suizos por año (Ginebra)</th> <th>Dólares EE.UU. por año (Nueva York)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.a))</td> <td>7.939</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).</td> <td>6.398</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).</td> <td>13.183</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).</td> <td>6.398</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.f)).</td> <td>2.515</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)	1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.a))	7.939		2.	Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).	6.398		3.	Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).	13.183		4.	Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).	6.398		5.	Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.f)).
		Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)																																										
1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).	6.526	3.336																																										
2.	Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).	5.025	2.083																																										
3.	Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).	9.321	2.879																																										
4.	Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).	5.025	2.083																																										
		Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)																																										
1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.a))	7.939																																											
2.	Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).	6.398																																											
3.	Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).	13.183																																											
4.	Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).	6.398																																											
5.	Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.f)).	2.515																																											
<p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho antes del 1 de abril de 2008 en Ginebra y antes del 1 de septiembre de 2006 en Nueva York</p>	<p>2) Las cuantías aplicables a los funcionarios de servicios generales en lugares de destino distintos de Ginebra, así como las aplicables a los funcionarios nacionales profesionales, se colocarán en la Intranet de la OMPI.</p>																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>Francos suizos por año (Ginebra)</th> <th>Dólares EE.UU. por año (Nueva York)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).</td> <td>7.211</td> <td>3.562</td> </tr> </tbody> </table>			Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)	1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).	7.211	3.562																																					
		Francos suizos por año (Ginebra)	Dólares EE.UU. por año (Nueva York)																																										
1.	Por un cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 a)).	7.211	3.562																																										

Disposiciones	Texto anterior			Texto actual/nuevo	Propósito/Descripción de la enmienda		
	2.	Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 b)).	5.025	2.217			
	3.	Por el primer hijo a cargo, si no hubiere cónyuge (sobre la base de la cláusula 3.4 c)).	10.702	3.246			
	4.	Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier importe pagadero de conformidad con la cláusula 3.4 b) y c) (sobre la base de la cláusula 3.4 d)).	5.052	2.217			
	2)	Prestación por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo de personal en la categoría de servicios generales, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 f)).	<table border="1" data-bbox="454 903 826 1024"> <thead> <tr> <th data-bbox="454 903 645 970">Francos suizos por año</th> <th data-bbox="645 903 826 970">Dólares EE.UU. por año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="454 970 645 1024">1.635</td> <td data-bbox="645 970 826 1024">1.257</td> </tr> </tbody> </table>	Francos suizos por año		Dólares EE.UU. por año	1.635
Francos suizos por año	Dólares EE.UU. por año						
1.635	1.257						
3)	Las cuantías aplicables a los funcionarios nacionales profesionales se colocarán en la Intranet de la OMPI.						

[Sigue el Anexo IV]



---

DISTRIBUCIÓN GENERAL  
FECHA DE PUBLICACIÓN : 8 DE JUNIO DE 2017  
ORIGINAL : INGLÉS

## Orden de servicio Nº 17/2017

### Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede

1. En la presente orden de servicio se establece la Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede y se expone un resumen de los mecanismos y el apoyo a la movilidad aplicables a los funcionarios de las categorías profesional y superiores con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes. En caso de divergencia entre la presente orden de servicio, por una parte, y el Estatuto y Reglamento del Personal o cualquier orden de servicio relativa a temas específicos examinados en la presente orden, por otra, prevalecerán estos últimos.

<u>Objeto</u>	<u>Párrafos</u>
Antecedentes .....	2 – 4
Ventajas de la movilidad.....	5
Mecanismos de reasignación entre la sede y las oficinas situadas fuera de la sede .....	6 – 8
Condiciones de servicio en las oficinas situadas fuera de la sede.....	9 – 30
Otro apoyo a la movilidad.....	31 – 37
Entrada en vigor.....	38

/...

## Antecedentes

2. La OMPI tiene su sede en Ginebra (Suiza) y también tiene oficinas en los siguientes lugares de destino: Río de Janeiro (Brasil); Beijing (China); Tokio (Japón); Moscú (Rusia); Singapur; Nueva York (EE.UU.). En breve, se establecerán dos oficinas más en Argel (Argelia) y Abuja (Nigeria).<sup>4</sup> Todas ellas se consideran oficinas de la OMPI en el exterior,<sup>5</sup> a excepción de la Oficina de coordinación de la OMPI en Nueva York.

3. Las oficinas situadas fuera de la sede desempeñan una función importante a la hora de acercar los servicios y la cooperación de la OMPI a los Estados miembros, los sectores interesados y los asociados, y de contribuir a las metas estratégicas de la OMPI.

4. En coordinación con los sectores pertinentes en la sede de la OMPI, las oficinas en el exterior proporcionan servicios de apoyo eficaces en función de los costos en relación con los sistemas del PCT, Madrid y La Haya; el arbitraje y la mediación; la gestión colectiva; la investigación en P.I.; el desarrollo y el fortalecimiento de capacidades; y/o la cooperación con el sistema de las NN.UU. La Oficina de Nueva York sirve de enlace con las Naciones Unidas y la comunidad conexas de diplomáticos y organismos en Nueva York.

## Ventajas de la movilidad

5. La movilidad, incluida la que tiene lugar entre la sede de la OMPI y sus oficinas situadas fuera de ella, es un elemento importante de la estrategia de RR.HH. de la Organización. Entre las ventajas para la OMPI y su personal de la movilidad geográfica figuran las siguientes:

- fomentar la eficacia institucional;
- promover la misión de la OMPI a escala mundial;
- adquirir experiencia laboral en distintos países y culturas;
- ampliar la experiencia y los conocimientos especializados;
- adquirir nuevas capacidades y competencias transferibles;
- ampliar las redes profesionales;
- adquirir experiencia en dirección;
- facilitar el desarrollo y la promoción profesional;
- formar a otros y compartir conocimientos técnicos especializados;
- desarrollar un personal versátil, con capacidades múltiples y centrado en el ámbito internacional.

/...

---

<sup>4</sup> Según decidieron las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI en su quincuagésima quinta serie de reuniones, en octubre de 2016 (véase el documento A/56/16 Add.2).

<sup>5</sup> Véase el documento de información sobre las "Oficinas de la OMPI en el exterior" presentado a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI (A/55/INF/6).

## **Mecanismos de reasignación entre la sede y las oficinas situadas fuera de la sede**

6. En virtud de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal (“Asignación de los funcionarios”), a los funcionarios “se les asignarán funciones según las necesidades de la Oficina Internacional, para lo que se tendrá debidamente en cuenta sus cualificaciones profesionales.” Además, la cláusula 4.3 (“Traslados”) prevé que “[u]n funcionario podrá ser trasladado a cualquier dependencia orgánica de la OMPI cuando los intereses de la Oficina Internacional así lo requieran, si bien se tratará de respetar al funcionario en cuestión.”<sup>6</sup>

7. A reserva de las necesidades de la Organización, está prevista la movilidad geográfica de los funcionarios de las categorías profesional y superiores con nombramientos de plazo fijo, continuo y permanente, que podrán ser asignados a cualquier lugar de destino de la Organización.

8. En este sentido, los mecanismos vigentes para la reasignación entre la sede y las oficinas situadas fuera de la sede son los siguientes:

- a) Traslado lateral sin concurso, de conformidad con la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal y la regla 4.3.1 del Reglamento del Personal.<sup>7</sup>
- b) Traslado lateral de conformidad con la política sobre “Movilidad interna por medio del traslado lateral” (véase la orden de servicio No. 34/2013).
- c) Nombramiento y traslado tras un concurso para ocupar un puesto en el mismo grado (traslado lateral) o un grado superior (promoción), de conformidad con las reglas 4.9 y 4.10 del Reglamento del Personal.
- d) En casos excepcionales, asignación inferior a 12 meses, en cuyo caso el funcionario regresará al puesto del que ha sido trasladado temporalmente, tras finalizar la asignación temporal.

## **Condiciones de servicio en las oficinas situadas fuera de la sede**

### ***Condiciones de vida***

9. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sitúa los lugares de destino en una de estas seis categorías:

- a) Lugares de destino de la categoría H, que se hallan en las sedes y otros lugares designados similares donde las Naciones Unidas no tienen programas de desarrollo/asistencia humanitaria, o en países miembros de la Unión Europea; y

/...

---

<sup>6</sup> La cláusula 4.3 no se aplica a los funcionarios con nombramiento temporal.

<sup>7</sup> La regla 4.3.1 del Reglamento del Personal (“Traslados”) dispone lo siguiente:

- a) El traslado normalmente será a un puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario. El funcionario deberá tener las cualificaciones profesionales exigidas para el puesto.
- b) Un funcionario podrá ser trasladado con su puesto cuando las necesidades operativas lo justifiquen, o en otras circunstancias excepcionales.
- c) Las razones del traslado se comunicarán al funcionario por escrito.
- d) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.

b) lugares de destino de las categorías A a E, que se clasifican mediante una escala que evalúa las dificultades del desempeño laboral y las condiciones de vida de las categorías A a E, siendo la A la menos difícil y la E la más difícil. Las categorías se designan por medio de una evaluación de la calidad de vida en general. Al determinar el grado de dificultad de las condiciones de vida, se tienen en cuenta las condiciones locales de seguridad, asistencia sanitaria, alojamiento, clima, aislamiento y nivel de servicios/comodidades.

10. La clasificación de un lugar de destino es un factor que determina si los funcionarios tienen derecho a otras prestaciones, como las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno (conocido igualmente como el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles).

11. Actualmente, los lugares de destino en que la OMPI ha establecido o va a establecer oficinas fuera de la sede se clasifican de la manera siguiente:

Lugar de destino H	Nueva York Tokio *
Lugar de destino A	Beijing Moscú Río de Janeiro Singapur
Lugar de destino B	Argel
Lugar de destino C	Abuja
Lugar de destino D o E	n.d.

### ***Condiciones de trabajo***

12. El Estatuto y Reglamento del Personal y las órdenes de servicio se aplican a los funcionarios de las oficinas situadas fuera de la sede (incluidos, entre otros, el Sistema de gestión del desempeño y el perfeccionamiento del personal (PMSDS), la formación y el desarrollo, las vacaciones y las ausencias), salvo que se disponga lo contrario.

13. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) informará al funcionario de cualquier diferencia en los procedimientos, días laborables, horarios y condiciones aplicables al ámbito local.

### ***Duración de la asignación***

14. La duración de la asignación en una oficina situada fuera de la sede (o en la sede) dependerá de las necesidades de la OMPI. No existe una duración estándar de la asignación, es decir, no hay una duración mínima o máxima obligatoria, y no se prevé el derecho automático a regresar a la sede, salvo que el director general decida lo contrario o en caso de asignación temporal (véase el párrafo 8.d) anterior).

/...

15. No obstante lo mencionado anteriormente, la duración mínima de la asignación en una oficina situada fuera de la sede deberá ser normalmente de dos años, salvo en el caso de asignación temporal (véase el párrafo 8.d) anterior), a fin de establecer relaciones eficaces con los sectores interesados y los asociados de la oficina y dar continuidad a su labor, y asimismo tener en cuenta los costos financieros relacionados con el traslado. Igualmente, la duración máxima de la asignación en una oficina situada fuera de la sede deberá ser normalmente de cinco años.

### ***Prestaciones y derechos relacionados con la movilidad geográfica***

16. La OMPI aplica el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas, y otorga los derechos aplicables a los funcionarios que se trasladan de un lugar de destino a otro. Entre estos derechos figuran los siguientes:

17. Viajes. La OMPI pagará los gastos de viaje de los funcionarios contratados internacionalmente que han sido asignados a otro lugar de destino (véase la Regla 7.1.2 del Reglamento del Personal). La OMPI pagará asimismo los gastos de viaje del cónyuge y/o hijos a cargo del funcionario cuando la asignación sea por un período de al menos un año (véase la Regla 7.3.3 del Reglamento del Personal).

18. Prima de instalación. Se pagará una prima de instalación al funcionario y a sus familiares a cargo cuando el funcionario viaje por cuenta de la Organización con motivo de su asignación a otro lugar de destino por un período que se prevea que tenga una duración mínima de un año (véase la regla 7.3.2 del Reglamento del Personal). La prima proporciona una cuantía en efectivo al inicio de una asignación para prestar asistencia con los gastos de alojamiento temporal y otros gastos de instalación accesorios vinculados al traslado del funcionario y los familiares que le acompañen al inicio de la asignación. La prima comprende un elemento de dietas (30 días de dietas a la tasa diaria para el funcionario y 15 días para cada familiar con derecho a dietas que le acompañe) y una suma fija (equivalente a un mes del sueldo neto básico, más el ajuste por lugar de destino aplicable en el lugar de destino de la asignación).

19. Gastos de mudanza/Envíos no acompañados. La OMPI pagará asimismo los costos de mudanza completa (véase la Regla 7.3.6 del Reglamento del Personal) de los enseres domésticos y los efectos personales del funcionario y sus familiares a cargo, cuando la asignación a otro lugar de destino sea por un período de al menos dos años,<sup>8</sup> o un envío más pequeño (véase la Regla 7.3.7.e) del Reglamento del Personal) cuando la asignación sea por un período mínimo de un año pero inferior a dos años.<sup>9</sup>

20. Incentivo por movilidad. Los funcionarios que presten servicio en un lugar de destino de las categorías A a E podrán tener derecho al pago de un incentivo por movilidad (véase la orden de servicio No. 44/2016). El incentivo tiene por fin fomentar la movilidad a los lugares de destino sobre el terreno y se aplica al personal con al menos cinco años consecutivos de servicio previo en la OMPI o en una organización del régimen común. El incentivo es pagadero a partir de la segunda asignación del funcionario y durante un período máximo de cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino.

/...

---

<sup>8</sup> Hasta un máximo de 30 metros cúbicos para los funcionarios sin familiares a cargo y 60 metros cúbicos para los funcionarios con uno o más familiares a cargo que residan con él en el lugar de destino.

<sup>9</sup> Hasta un máximo de 1.000 kg. para el funcionario, 500 kg. para el primer familiar a cargo y 300 kg. para cada uno de los demás familiares a cargo.

21. Prestación por condiciones de vida difíciles. Podrá pagarse una prestación por condiciones de vida difíciles a los funcionarios asignados a lugares de destino clasificados en las categorías B a E (véase la orden de servicio No. 44/2016). La prestación se pagará desde el principio de la asignación y hasta que finalice, a reserva de los cambios que se produzcan en la categoría del lugar de destino.

22. Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. La prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias podrá pagarse a los funcionarios que estén asignados a lugares de destino designados no aptos para familias. La prestación es pagadera desde el inicio de la asignación y hasta que finalice, a reserva de los cambios que se produzcan en la designación del lugar de destino (véase la orden de servicio No. 44/2016).

23. Vacaciones en el país de origen. Los funcionarios que residan y presten servicio fuera de su país de origen tienen derecho normalmente al pago cada dos años del viaje a su país de origen, al igual que su cónyuge y sus hijos a cargo (véase la regla 5.3 del Reglamento del Personal y las reglas conexas, y la orden de servicio relativa a las vacaciones en el país de origen).

### ***Sueldos y prestaciones conexas***

24. Sueldo básico. La escala de sueldos básicos de los funcionarios de las categorías profesional y superiores es la misma en todos los lugares de destino.

25. Ajuste por lugar de destino. Los sueldos básicos se ajustan aplicando ajustes por lugar de destino no pensionables (véase la cláusula 3.8 del Estatuto del Personal), que tienen por fin velar que los funcionarios de las categorías profesional y superiores tengan la misma capacidad adquisitiva en todos los lugares de destino. Como el costo de la vida varía notablemente entre los lugares de destino, el ajuste por lugar de destino se establece a distintos niveles en cada lugar de destino de modo que se compensen las diferencias observadas en el costo de la vida.

26. A título comparativo, en abril de 2017, se aplicaban los siguientes multiplicadores del ajuste por lugar de destino:<sup>10</sup>

Suiza	Argelia	Brasil	China (Beijing)	Japón (Tokio)	Nigeria	Rusia	Singapur	EE.UU. (Nueva York)
79,3	32,7	50,5	60,5	79,4	28,0	62,4	75,4	66,1

27. Disposiciones diferentes para el ajuste por lugar de destino. Bajo determinadas condiciones, los funcionarios reasignados a un lugar de destino diferente y de una clase inferior en la escala de ajustes por lugar de destino a la de su lugar de destino anterior podrán seguir recibiendo por un plazo máximo de seis meses el ajuste aplicable a su lugar de destino anterior (véase la cláusula 3.8.b) del Estatuto del Personal).

/...

<sup>10</sup> A título de ejemplo, el multiplicador 50 del ajuste por lugar de destino da lugar al pago del ajuste por lugar de destino equivalente al 50% del sueldo básico.

28. Subsidio de alquiler. El plan de subsidio de alquiler forma parte del ajuste por lugar de destino y tiene por fin velar por el trato equitativo de los funcionarios en cuanto a los gastos de vivienda, puesto que los recién llegados a un lugar de destino suelen afrontar alquileres bastante más elevados que la media. Podrá pagarse un subsidio de alquiler cuando el alquiler del funcionario supere un umbral determinado y no sea superior normalmente al 40% del alquiler o del nivel máximo de alquiler aplicable de manera razonable, si es inferior (véase la cláusula 3.9 del Estatuto del Personal y la orden de servicio relativa al subsidio de alquiler).

29. Prestaciones familiares. Se prevén prestaciones familiares para los funcionarios con familiares a cargo (por ejemplo, un cónyuge que no está empleado, hijos a cargo, y/o en determinados casos, una madre, padre, hermano o hermana a cargo). Se podrá pagar una prestación de una cuantía equivalente al seis por ciento del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino por un cónyuge a cargo o en algunos casos por el primer hijo a cargo cuando no haya cónyuge. De otro modo, podrá pagarse una prestación uniforme por los hijos a cargo y por un familiar secundario a cargo (véanse las cláusulas 3.2 y 3.3 del Estatuto del Personal).

30. Subsidio de educación. El subsidio de educación se otorga a los funcionarios contratados internacionalmente que residen y prestan servicio fuera de su país de origen, para cubrir parte del costo de la educación de los hijos que asistan a una institución docente a tiempo completo. El plan revisado de subsidio de educación entrará en vigor a partir del año académico 2017/2018 (para más información, véanse la cláusula 3.14 del Estatuto del Personal y las reglas conexas, así como la orden de servicio relativa al subsidio de educación aplicable al año académico pertinente).

### **Otro apoyo a la movilidad**

31. Además del conjunto integral de la remuneración en el régimen común expuesto detalladamente en los párrafos 16 a 30 del presente documento, también podrán aplicarse las siguientes medidas de apoyo al personal reasignado a las oficinas situadas fuera de la sede.

#### ***Calendario de la reasignación***

32. La reasignación a una oficina situada fuera de la sede se programará, en la medida de lo posible, en consulta con el funcionario en cuestión, de modo que se tengan en cuenta las circunstancias personales y familiares.

#### ***Información***

33. Siempre que sea posible, se organizarán sesiones de información sobre la reasignación y se distribuirá material de información sobre las condiciones laborales, de vida, sanitarias y de seguridad en el nuevo lugar de destino.

#### ***Anticipo en concepto de alquiler de vivienda***

34. Los funcionarios podrán pedir un anticipo de sueldo con el fin de satisfacer sus obligaciones contractuales con los propietarios cuando se les pida que paguen por anticipado una suma importante del alquiler (véase la cláusula 3.15 del Estatuto del Personal). Cabe consultar información más detallada en la orden de servicio No. 10/2014 relativa a los anticipos de sueldo.

***Licencia especial con sueldo completo***

35. Podrá otorgarse a los funcionarios que se trasladen a una oficina situada fuera de la sede hasta cinco días de licencia especial con sueldo completo para que se ocupen de las formalidades vinculadas al traslado (embalaje y desembalaje, búsqueda de alojamiento, escuelas, etc.).

***Cursos de idiomas***

36. A los fines de la integración en el ámbito local, la Organización podrá proporcionar al funcionario, así como a su cónyuge, formación en el idioma del lugar de destino, con arreglo a las condiciones definidas por la Organización.

***Incremento especial de sueldo***

37. De conformidad con la cláusula 3.25 del Estatuto del Personal (“Incremento especial de sueldo”), podrá pagarse una prestación no pensionable correspondiente a un máximo equivalente a tres escalones en el grado del funcionario, más el ajuste por lugar de destino, a los funcionarios que sean reasignados de la sede, por un período de al menos un año, a un puesto del mismo grado en una oficina situada fuera de la sede. Las condiciones del pago del incremento especial de sueldo se definen en la orden de servicio No. 43/2016.

**Entrada en vigor**

38. La presente orden de servicio entrará en vigor en la fecha de su publicación. Sustituye a la Nota circular de información No. 1/2017, que queda sin efecto por la presente.

[firmado por Francis Gurry  
director general]

[Fin del Anexo IV y del documento]