

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésimo período de sesiones (45° ordinario)
Ginebra, 22 a 30 de septiembre de 2014**

ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL: ENMIENDAS AL ESTATUTO
DEL PERSONAL PARA SU APROBACIÓN; NOTIFICACIÓN DE ENMIENDAS AL
REGLAMENTO DEL PERSONAL

Documento preparado por el Director General

ÍNDICE

Secciones del documento WO/CC/70/3

- I. Introducción
- II. Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal relativas a los funcionarios nacionales profesionales, que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014 - para su aprobación y notificación
- III. Enmiendas a otras cláusulas del Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014 - para su aprobación
- IV. Enmiendas a otras reglas del Reglamento del Personal y anexos conexos, que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014 - para su notificación
- V. Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos ya aplicadas en 2014 - para su notificación

Anexos

- Anexo I Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal relativas a los funcionarios nacionales profesionales, que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014
- Anexo II Enmiendas a otras cláusulas del Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014
- Anexo III Enmiendas a otras reglas del Reglamento del Personal y anexos conexos, que deben entrar en vigor el 1 de noviembre de 2014
- Anexo IV Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos ya aplicadas en 2014

I. INTRODUCCIÓN

1. En octubre de 2012, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las revisiones de 10 capítulos del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI y, en octubre de 2013, se aprobaron los capítulos definitivos relativos al sistema de justicia interna. Esta iniciativa, que formó parte del Programa de Alineación Estratégica de la OMPI, constituyó el primer examen global del Estatuto y Reglamento del Personal en más de veinte años, y se tradujo en un marco normativo del personal modernizado, que cumple con las normas de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.

2. Con objeto de satisfacer las demandas de una organización ágil y centrada en el futuro y adaptarla a las necesidades operativas y en materia de personal en constante evolución, se ha tenido que examinar de forma constante y enmendar periódicamente el Estatuto y Reglamento del Personal. Tras algunos meses de análisis del Estatuto y Reglamento del Personal revisado, se proponen más enmiendas para mejorar algunas disposiciones que se han determinado que eran poco claras o difíciles de aplicar en la práctica.

II. ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL RELATIVAS A LOS FUNCIONARIOS NACIONALES PROFESIONALES, QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 - PARA SU APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN

3. En el Estatuto del Personal enmendado que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2013, tras la aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI, se añade una nueva categoría de funcionarios (a las categorías de Director, profesionales servicios generales), los funcionarios nacionales profesionales.

4. Para que la OMPI pueda proceder a la contratación de funcionarios nacionales profesionales, cuando sea pertinente, se deben realizar nuevas enmiendas del Estatuto y Reglamento del Personal con objeto de definir el marco jurídico que regule las condiciones de empleo de los funcionarios nacionales profesionales. Si bien estos funcionarios constituirán una categoría del personal minoritaria, su contratación será un recurso eficaz en el futuro para satisfacer la creciente necesidad de expertos locales, y teniendo en cuenta la próxima ampliación de las oficinas situadas fuera de la sede. La OMPI aplicará las condiciones de servicio para los funcionarios nacionales profesionales que estipula la Comisión de Administración Pública Internacional, a saber:

- Los funcionarios nacionales profesionales desempeñan tareas profesionales que requieren conocimientos especializados y competencias en el plano nacional y que, por consiguiente, los funcionarios de contratación internacional no pueden realizar de forma tan eficaz;
- Los funcionarios nacionales profesionales se contratan localmente y solo en un lugar de destino fuera de la sede;
- Las normas de clasificación de puestos utilizadas para los funcionarios nacionales profesionales son, en líneas generales, las que se aplican al trabajo propio de los profesionales;
- Las escalas de sueldos para la categoría de funcionarios nacionales profesionales se establecen en el ámbito local tomando como referencia las condiciones de servicio más ventajosas existentes en el lugar de destino;

- Los funcionarios nacionales profesionales tienen derecho a iguales subsidios y prestaciones que los funcionarios de servicios generales, excepto la prima de idiomas y la compensación de las horas extraordinarias.

5. Habida cuenta de lo anterior, se proponen las siguientes enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, como se expone en el Anexo I:

Cláusulas del Estatuto del Personal para su aprobación:

- Cláusula 2.1 "Clasificación de los puestos"
- Cláusula 2.3 "Determinación de la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal"
- Cláusula 3.4 "Prestaciones familiares para los funcionarios de la categoría de servicios generales"
- Cláusula 3.6 "Progreso dentro del grado"
- Cláusula 3.7 "Escalón por servicios prolongados"
- Cláusula 3.12 "Horas extraordinarias"
- Cláusula 3.17 "Remuneración pensionable"
- Cláusula 3.19 "Tributación interna"
- Cláusula 4.2 "Distribución geográfica"
- Cláusula 4.6 "Contratación internacional"
- Cláusula 4.9 "Contratación"
- Cláusula 4.10 "Juntas de nombramiento"
- Cláusula 4.15 "Tipos de nombramiento"
- Cláusula 4.18 "Nombramientos continuos"
- Cláusula 9.14 "Compensación de los días acumulados de vacaciones anuales"
- Cláusula 9.15 "Remuneración en concepto de separación del servicio"

Reglas del Reglamento del Personal y anexos conexos, para su notificación:

- Regla 2.2.1 "Aplicación de una decisión de reclasificación"
- Regla 3.6.3 "Sueldo aplicable en caso de ascenso"
- Regla 4.5.1 "Funcionarios nombrados para ocupar puestos sujetos a contratación local"
- Regla 4.6.1 "Contratación internacional de los funcionarios con nombramiento temporal"
- Regla 4.9.2 "Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales"
- Regla 4.9.3 "Contratación de funcionarios con nombramiento temporal"
- Regla 6.2.1 "Seguro médico"
- Anexo I "Glosario", Artículo 2, "Glosario"
- Anexo II "Sueldos y prestaciones", Artículo 1 "Sueldos"

6. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a que apruebe las enmiendas al Estatuto*

del Personal, y tome nota de las enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos relativas a los funcionarios nacionales profesionales, como se expone de forma pormenorizada en el Anexo I.

III. ENMIENDAS A OTRAS CLÁUSULAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 - PARA SU APROBACIÓN

7. Si bien en el Anexo II se proporciona una descripción detallada de las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal, a continuación se expone un resumen de las principales enmiendas:

Cláusula 1.2 “Asignación de los funcionarios”

8. Se añade una referencia al término más amplio “funciones” en lugar de “puestos”, para aclarar que se asigna a funcionarios para el desempeño de funciones esenciales. Entre las competencias de gestión propias del Director General figura la de adscribir a los funcionarios o asignarles funciones, incluso con carácter temporal, según las necesidades de la Oficina Internacional.

Cláusula 3.10 “Prima de idiomas”

9. Las condiciones y las modalidades prácticas se han pasado a la categoría de regla, y los principios más elevados se han mantenido en la categoría de cláusula.

Cláusula 4.2 “Distribución geográfica”

10. Mediante la enmienda se incorpora el equilibrio de género en el Estatuto y Reglamento del Personal, y se ofrece la oportunidad a la Organización de adoptar medidas prácticas para aumentar el equilibrio de género en todas las categorías de funcionarios, en consonancia con el compromiso de conseguir el equilibrio de género en todos los niveles antes de 2020, y con los objetivos de las iniciativas del conjunto de las Naciones Unidas relativas a la igualdad de género y a la autonomía de la mujer.

Cláusula 4.3 “Traslados”

11. Algunas disposiciones se pasan a la categoría de regla para separar las condiciones y las modalidades prácticas de los principios más elevados, que siguen en la categoría de cláusula.

Cláusula 4.10 “Juntas de nombramiento”

12. Algunas disposiciones se pasan a la categoría de regla para separar las condiciones y las modalidades prácticas de los principios más elevados, que siguen en la categoría de cláusula. Se suprime la disposición que exige que las juntas de nombramiento tengan en cuenta a todos los funcionarios de grado inmediatamente anterior al de la vacante, incluso cuando no hayan presentado una solicitud para participar en el concurso. La disposición actual no es necesaria dado que las vacantes se anuncian a todos los funcionarios, que se pueden presentar si están interesados y desean ser tenidos en cuenta.

Cláusula 4.17 “Nombramientos de plazo fijo”

13. En el apartado d) de la cláusula 4.17 se incluirá, en la categoría de cláusula, un límite máximo de tres años para los nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios, que ya se establece en la regla 4.9.2 “Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales”.

14. Mediante la enmienda del apartado e) de la cláusula 4.17 se permitirá la prórroga limitada de los nombramientos de plazo fijo para un proyecto, que puede ser necesaria para determinados proyectos.

15. Se propone otra enmienda para que el funcionario contratado para un proyecto pueda presentarse a vacantes como candidato externo en los concursos de la OMPI. Actualmente, dichos funcionarios no pueden recibir un nombramiento de plazo fijo que no esté relacionado con un proyecto hasta un año después de la expiración de su nombramiento de plazo fijo relacionado con un proyecto. Se ha considerado que no había razón alguna para establecer la prohibición de presentarse a vacantes no relacionadas con un proyecto durante un año, puesto que el funcionario contratado para un proyecto está sujeto al mismo proceso de selección por concurso que cualquier otro funcionario con nombramiento de plazo fijo; esta disposición podría además privar a la Organización de candidatos potencialmente valiosos para nombramientos de plazo fijo no relacionados con un proyecto. Ahora bien, habida cuenta de que el objetivo de los nombramientos para proyectos es contratar funcionarios con mandatos de duración limitada, esta categoría de funcionarios no tiene derecho a obtener un nombramiento permanente o continuo, y serán considerados como candidatos externos (al igual que los funcionarios con nombramiento temporal) en los concursos de la OMPI, con el propósito de dar prioridad a la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y permanentes/continuos ordinarios.

Cláusula 5.2 “Licencias especiales”

16. Mediante la enmienda se aclara que las licencias especiales son normalmente sin sueldo, y que, en casos excepcionales, se podrá conceder una licencia especial con sueldo completo o parcial. Las condiciones aplicables a las licencias especiales para los casos de enfermedad prolongada, en lo que respecta a la computación como períodos de servicio reconocidos a los efectos de una serie de derechos, están en conformidad con las reglas generales que rigen la licencia especial. Sin embargo, la Organización seguirá haciendo aportaciones para la pensión y el seguro médico durante los periodos de licencia especial con medio sueldo para los casos de enfermedad prolongada.

Cláusula 9.2.h) “Rescisión”

17. En la disposición actual se requiere que a todo funcionario cuyo nombramiento permanente o continuo sea rescindido como consecuencia de la supresión de un puesto, se le ha de ofrecer un nombramiento en otro puesto adecuado si dicho puesto quedase vacante en un plazo de dos años contados desde la fecha en que se haga efectiva la rescisión. Mediante la enmienda se requiere que el antiguo funcionario se presente como candidato antes de realizar una oferta de nombramiento. Así se garantiza la presentación de una solicitud actualizada que permite a la Organización evaluar si el antiguo funcionario tiene las cualificaciones profesionales exigidas, y si está realmente interesado en ocupar el puesto de que se trate.

Cláusula 9.15.a)2) “Remuneración en concepto de separación del servicio”

18. Mediante la enmienda se esclarece en qué casos la remuneración en concepto de separación del servicio puede incluir el ajuste por lugar de destino. Se limita la inclusión del ajuste por lugar de destino en el cálculo de la indemnización por rescisión del nombramiento solo a casos excepcionales.

Nueva cláusula 12.6 “Delegación de autoridad”

19. Mediante esta nueva cláusula, el Director General podrá delegar la autoridad depositada en él por el Estatuto y Reglamento del Personal.

Otras enmiendas

20. Se efectúan además otras enmiendas que tienen un carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error o una contradicción, esclarecer una disposición o subsanar una deficiencia) a las cláusulas siguientes:

- Cláusula 3.2.a) “Prestaciones familiares”
- Cláusula 3.3.c) “Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías profesional y superior”
- Cláusula 3.4.e) “Prestaciones familiares para los funcionarios de la categoría de servicios generales”
- Cláusula 3.8.d)1) “Ajuste por lugar de destino”
- Cláusula 3.19.a)2)i) “Tributación interna”
- Cláusula 4.4.a) “Ascensos”
- Cláusula 4.6.d) “Contratación internacional”
- Cláusula 4.14 “Traslados entre organismos”
- Cláusula 4.16 “Nombramientos temporales”
- Cláusula 4.20 “Evaluación de la actuación profesional”
- Cláusula 9.8.a)1) “Indemnización por rescisión del nombramiento”
- Cláusula 9.10.b) “Edad límite para la jubilación”
- Cláusula 11.4.b) “Solución formal de conflictos”

21. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a que apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal, como se expone de forma pormenorizada en el Anexo II.*

IV. ENMIENDAS A OTRAS REGLAS DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS, QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 - PARA SU NOTIFICACIÓN

22. Si bien en el Anexo III se proporciona una descripción detallada de las enmiendas propuestas al Reglamento del Personal, a continuación se expone un resumen de las principales enmiendas:

Nueva regla 4.3.1 “Traslados”

23. Mediante esta nueva regla se incorporan las disposiciones contenidas actualmente en la cláusula 4.3 para separar las condiciones y las modalidades prácticas de los principios más elevados, que siguen en la categoría de cláusula. Se añade una referencia a los traslados “con puestos”, cuando las necesidades operativas lo justifiquen (por ejemplo, cuando se trata de reestructurar la organización o de reequilibrar la plantilla ante un incremento o una disminución de las actividades) o en casos excepcionales. Estos traslados están sujetos a los límites estipulados en el Reglamento y Reglamentación Financieros de la OMPÍ. El traslado será a un puesto clasificado con el mismo grado, pero las responsabilidades pueden variar, por tanto, se suprime la referencia a que el nuevo puesto tenga “responsabilidades comparables”. Se suprime la disposición relativa a que “Todo funcionario podrá en cualquier momento solicitar que se le tenga en cuenta para un traslado que redunde en interés suyo”; si bien este principio seguirá vigente, no es necesario especificarlo en el Estatuto y Reglamento del Personal.

Nueva regla 4.10.1 “Composición y reglamento de las juntas de nombramiento”

24. En la nueva regla se incorporan disposiciones contenidas actualmente en la cláusula 4.10, de conformidad con la cláusula 4.9.c), que prevé que el “Director General definirá las condiciones para la constitución de juntas de nombramiento”.

Regla 4.13.1.c) “Renovación de nombramiento”

25. Se enmienda la disposición para contemplar la situación en que los funcionarios reciben un nuevo nombramiento antes de haberse cumplido 12 meses de su separación del servicio de una organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, y no solo de la Oficina Internacional. El propósito de la enmienda es evitar la duplicación de beneficios.

Regla 4.16.1 “Período de prueba”

26. El período de prueba para un funcionario con un nombramiento temporal inicial de menos de seis meses se amplía de dos semanas a un mes para proporcionar tiempo suficiente con objeto de evaluar su actuación profesional, y así beneficiar tanto al funcionario como a su supervisor.

Regla 6.2.2.e)4) “Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada”

27. En la licencia especial debido a una enfermedad prolongada ya no se pagará el sueldo completo, en consonancia con la enmienda a la cláusula 5.2 y a la práctica en otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En lo que atañe a la regla 6.2.2.e)3), la licencia especial debido a una enfermedad prolongada solo puede concederse a los funcionarios que hayan agotado todos los derechos a licencia de enfermedad con sueldo (hasta nueve meses con sueldo completo y hasta nueve meses con medio sueldo), y el derecho a los días acumulados de vacaciones anuales.

Regla 9.2.2.b)1) “Rescisión de nombramientos de funcionarios con nombramiento temporal”

28. En la regla 9.2.2.b)1) se hace referencia a la rescisión “con o sin causa”. No se debería rescindir un contrato sin causa, por lo tanto, se ha suprimido la referencia. Por el mismo motivo, se ha suprimido también la expresión “con causa justificada o sin ella” de la regla 4.16.1.b) “Período de prueba”.

Otras enmiendas

29. Se efectúan además otras enmiendas que tienen un carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error o una contradicción, esclarecer una disposición o armonizar el texto con las modificaciones del Estatuto) a las reglas siguientes:

- Regla 1.3.6.b) “Ausencias no autorizadas”
- Regla 3.10.1 “Prima de idiomas”
- Regla 4.20.1.a) “Actuación profesional de los funcionarios”
- Regla 4.20.2 “Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal”
- Regla 6.2.2 “Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada”
- Regla 6.2.7.c)3) “Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal”
- Regla 7.3.7 “Exceso de equipaje y envíos no acompañados”
- Regla 7.3.10 “Seguros relacionados con los viajes”
- Regla 7.3.13.a) “Derechos de los funcionarios con nombramiento temporal relacionados con los viajes”
- Anexo IV, “Reglamento de las juntas de nombramiento”, Artículo 2, “Constitución”
- Anexo IV, “Reglamento de las juntas de nombramiento”, Artículo 3, “Procedimiento”

30. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a que tome nota de las enmiendas al Reglamento del Personal, como se expone de forma pormenorizada en el Anexo III.*

V. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS YA APLICADAS EN 2014 - PARA SU NOTIFICACIÓN

31. El Director General ha enmendado las siguientes reglas, que se han aplicado en 2014. Si bien en el Anexo IV se proporciona una descripción detallada de las enmiendas, a continuación se expone un resumen de las principales enmiendas:

Regla 11.5.b)1) “Junta de Apelación” (Orden de servicio N^o. 52/2013)

32. Se modificó la regla 11.5.1.b)1), que entró en vigor el 1 de enero de 2014, por la que se faculta al Director General a que realice nombramientos con carácter provisional para velar por que no se interrumpa la labor de la Junta de Apelación de la OMPI, con la nueva composición prevista en la nueva regla 11.5.1.b), a la espera de la designación por el Comité de Coordinación la OMPI del presidente y el presidente adjunto de la Junta de Apelación.

**Escala de sueldos de los funcionarios de las categorías profesional y superior
(Orden de servicio N°. 3/2014)**

33. En su Resolución 68/253, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó un ajuste al alza de un 0,19% en la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores. Las escalas de sueldos de la OMPI se ajustaron en consecuencia y entraron en vigor el 1 de enero de 2014.

34. En virtud de la resolución antes mencionada, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos se aplicó sobre la base de "ni pérdida ni ganancia". Por consiguiente, se redujeron proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino aplicables en todos los lugares de destino en igual porcentaje. Por lo tanto, la cuantía de la remuneración neta total (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) seguía invariable, excepto algunas diferencias de poca importancia debidas al redondeo de las cifras. El ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos no tuvo ninguna incidencia en los niveles de la remuneración pensionable de los funcionarios de las categorías profesional y superior. Se modificó en consecuencia el Artículo 1 del Anexo II "Sueldos" del Estatuto y Reglamento del Personal.

Subsidio de educación – medida especial relativa a Bélgica (Orden de servicio N°. 3/2014)

35. En su Resolución 68/253, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó además la adopción de una medida especial que permite el reembolso de los gastos relacionados con la educación hasta el máximo establecido para el dólar de los Estados Unidos dentro de la zona del dólar de los Estados Unidos (o sea, 45.586 dólares de los Estados Unidos), para tres escuelas de Bruselas (Bélgica) en las que la instrucción se impartía en inglés, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2013. Se modificó en consecuencia el Artículo 1.f) del Anexo II del Estatuto y Reglamento del Personal, que contiene las cuantías aplicables a los efectos del subsidio de educación.

Regla 5.3.1 "Vacaciones en el país de origen" (Orden de servicio N°. 21/2014)

36. Se modificó la regla 5.3.1.i), que entró en vigor el 1 de mayo de 2014, para facultar al Director General a que designe a un representante autorizado que decida si por circunstancias excepcionales derivadas de las necesidades del servicio se hace necesario que un funcionario retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden.

Anexo V "Reglas específicas aplicables a los funcionarios con empleo a tiempo parcial" (Orden de servicio N°. 21/2014)

37. Se modificó el Artículo 1.a)1) del Anexo V, que entró en vigor el 1 de mayo de 2014, para indicar que, a partir de ahora, el importe que debe pagarse por las vacaciones en el país de origen a los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calcula de manera proporcional a su régimen de ocupación. Por ejemplo, un funcionario con un régimen de ocupación del 80% tendrá derecho al 80% del importe al que tiene derecho un funcionario con empleo a tiempo completo. Se han realizado otras enmiendas del Artículo 1, como queda reflejado en el Anexo IV.

Regla 7.3.2 "Prima por asignación" (Orden de servicio N°. 31/2014)

38. Se modificó la regla 7.3.2, que entró en vigor el 5 de mayo de 2014, para que estuviera en consonancia con las condiciones establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional. Se han añadido más pormenores a esta regla para

especificar que la cuantía de la parte de la suma fija de la prima por asignación depende de factores como la clasificación del lugar de destino, la duración de la asignación y de que se hayan pagado o no los gastos de mudanza. Se han realizado otras enmiendas, como queda reflejado en el Anexo IV.

Reglas 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”, 7.3.6 “Gastos de mudanza” y 7.3.7 “Exceso de equipaje y envíos no acompañados” (Orden de servicio Nº. 31/2014)

39. A partir del 1 de enero de 2013, en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI figura una disposición sobre la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza (cláusula 3.24), que forma parte del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y que compensa al funcionario por los gastos de traslado sin mudanza de efectos personales y enseres domésticos. La prestación sustitutiva de los gastos de mudanza puede pagarse además de los gastos de envíos no acompañados previstos en la regla 7.3.7.e), y de la cuantía de la parte de la suma fija de la prima por asignación prevista en la regla 7.3.2.

40. Mediante las enmiendas de las reglas 7.3.6 y 7.3.7, los funcionarios con derecho a la mudanza completa pueden optar por la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza. En las enmiendas de las reglas 7.3.4, 7.3.6 y 7.3.7 se aclaran además los criterios de admisibilidad y las opciones en relación con una nueva gama de derechos relativos a los gastos de mudanza/prestación sustitutiva de los gastos de mudanza. Se han realizado otras enmiendas, como queda reflejado en el Anexo IV. Las enmiendas de estas reglas entraron en vigor el 5 de mayo de 2014.

41. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a que tome nota de las enmiendas al Reglamento del Personal, como se expone de forma pormenorizada en el Anexo IV.*

[Siguen los Anexos]

Anexo I

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL RELATIVAS A LOS FUNCIONARIOS NACIONALES PROFESIONALES, QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 PARA SU APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN

CAPÍTULO II – CLASIFICACIÓN

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 2.1</p> <p>Clasificación de los puestos</p>	<p>a) El Director General determinará la naturaleza de las funciones y responsabilidades que entrañe cada grado en función de las normas aplicables al personal de las categorías de Director, profesional y de funcionario nacional de la categoría profesional que utilizan las otras organizaciones intergubernamentales del régimen común de las Naciones Unidas y, en el caso del personal de la categoría de servicios generales, las normas comunes para Ginebra o para Nueva York. Se pondrán en conocimiento del personal las normas de clasificación, por las que se establecen las funciones y responsabilidades, y las cualificaciones profesionales exigidas. [...]</p> <p>b) El Director General determinará la posición de cada puesto dentro de la siguiente clasificación. Se asignará a cada puesto un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de funcionario nacional de la categoría profesional y de servicios generales. [...] Funcionario nacional de la categoría profesional: NOD, NOC, NOB y NOA.</p>	<p>a) El Director General determinará la naturaleza de las funciones y responsabilidades que entrañe cada grado en función de las normas aplicables al personal de las categorías de Director, profesional y de funcionario nacional de la categoría profesional que utilizan las otras organizaciones intergubernamentales del régimen común de las Naciones Unidas y, en el caso del personal de la categoría de servicios generales, las normas comunes para Ginebra o para Nueva York [...]</p> <p>b) El Director General determinará la posición de cada puesto dentro de la siguiente clasificación. Se asignará a cada puesto un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de funcionario nacional de la categoría profesional y de servicios generales. [...] Funcionario nacional de la categoría profesional: NOE, NOD, NOC, NOB y NOA. [...]</p>	<p>Para añadir la posibilidad de contratar a funcionarios nacionales profesionales con grado E, al igual que en otras organizaciones de las Naciones Unidas.</p> <p>En la versión en español se ha simplificado la denominación de esta nueva categoría de personal.</p>
<p>Regla 2.2.1</p> <p>Aplicación de una decisión de reclasificación</p>	<p>(a) [...]</p> <p>3) si a raíz de la revisión se considera que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente, pero solo por encima de un único grado, dentro de las categorías de servicios generales o profesional, el titular será ascendido como resultado de la reclasificación del puesto que se le haya asignado, a condición de que reúna plenamente los requisitos del puesto y de que sus calificaciones en el mecanismo de evaluación de la actuación profesional sean satisfactorias o mejores en los dos años</p>	<p>(b) [...]</p> <p>3) si a raíz de la revisión se considera que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente, pero solo por encima de un único grado, dentro de las categorías de servicios generales o profesional o de funcionario nacional profesional, el titular será ascendido como resultado de la reclasificación del puesto que se le haya asignado, a condición de que reúna plenamente los requisitos del puesto y de que sus calificaciones en el mecanismo de evaluación de la actuación</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>anteriores al ascenso. [...]</p> <p>e) El Director General tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios que resulte de la reclasificación de puestos dentro de la categoría profesional y de la categoría de Director. El Director del DGRRHH tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios dentro de la categoría de servicios generales.</p>	<p>profesional sean satisfactorias o mejores en los dos años anteriores al ascenso. [...]</p> <p>e) El Director General tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios que resulte de la reclasificación de puestos dentro de las categorías profesional, de funcionario nacional profesional y de la categoría de Director. El Director del DGRRHH tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios dentro de la categoría de servicios generales.</p>	
<p>Cláusula 2.3.b)</p> <p>Determinación de la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>El Director General asignará a cada función un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de servicios generales y categorías conexas. Los grados aplicables en cada categoría serán los siguientes:</p> <p>Categoría de Director: D-1.</p> <p>Categoría profesional: P-5, P-4, P-3, P-2 y P-1.</p> <p>Funcionario nacional de la categoría profesional: NOD, NOC, NOB y NOA.</p> <p>Categoría de servicios generales: G-7, G-6, G-5, G-4, G-3, G-2 y G-1.</p>	<p>El Director General asignará a cada función un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de funcionario nacional profesional y de servicios generales y categorías conexas. Los grados aplicables en cada categoría serán los siguientes:</p> <p>Categoría de Director: D-1.</p> <p>Categoría profesional: P-5, P-4, P-3, P-2 y P-1.</p> <p>Categoría de funcionario nacional profesional: NOE, NOD, NOC, NOB y NOA.</p> <p>Categoría de servicios generales: G-7, G-6, G-5, G-4, G-3, G-2 y G-1.</p>	<p>En “categorías conexas” se incluye a los funcionarios nacionales profesionales. No obstante, dado que no hay otras “categorías conexas” en la OMPI, se suprime por completo esta expresión.</p> <p>Además, la enmienda asegura la coherencia con la cláusula 2.1.b), que solo enumera cuatro categorías de funcionarios, sin hacer referencia alguna a “categorías conexas”:</p> <p><i>“El Director General determinará la posición de cada puesto dentro de la siguiente clasificación. Se asignará a cada puesto un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de funcionario nacional profesional y de servicios generales [...]”</i></p>

CAPÍTULO III – SUELDOS Y PRESTACIONES

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 3.4</p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios de la categoría de servicios generales</p>	<p>Los funcionarios de la categoría de servicios generales tendrán derecho a las siguientes prestaciones no pensionables en las condiciones que se indican a continuación:</p> <p>[...]</p>	<p>Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional</p> <p>Los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional tendrán derecho a las siguientes prestaciones no pensionables en las condiciones que se indican a continuación:</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional (véase también la enmienda al Anexo II, <i>infra</i>).</p>

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		[...]	
<p>Cláusula 3.6.b) Progreso dentro del grado</p>	<p>El intervalo se reducirá a diez meses en lugar de un año, o a 20 meses en lugar de dos años, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y de Director, excepto los funcionarios adscritos a puestos de idiomas que tengan conocimientos suficientes y confirmados de dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso.</p>	<p>El intervalo se reducirá a diez meses en lugar de un año, o a 20 meses en lugar de dos años, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional, <u>de funcionario nacional profesional</u> y de Director, excepto los funcionarios adscritos a puestos de idiomas que tengan conocimientos suficientes y confirmados de dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso.</p>	<p>Para incluir una referencia a los funcionarios nacionales profesionales en el apartado b) habida cuenta de que se les puede otorgar un aumento rápido del escalón sujeto a los criterios de idoneidad, al igual que para los funcionarios de las categorías profesional o de Director.</p>

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 3.6.3</p> <p>Sueldo aplicable en caso de ascenso</p>	<p>Los sueldos de los funcionarios ascendidos se calcularán del siguiente modo:</p> <p>a) en el caso de los funcionarios que hayan prestado servicios ininterrumpidos en la categoría de servicios generales, durante el año siguiente al ascenso se determinará el sueldo de manera que reciban, además de la suma que hubieran recibido de no haber sido ascendidos, una cuantía correspondiente a un escalón de su nuevo grado; ahora bien, si el sueldo en el primer escalón del nuevo grado les otorga un incremento mayor, tendrán derecho a ese sueldo. El escalón y la fecha del incremento periódico de sueldo en el grado superior se fijarán en consecuencia;</p> <p>b) [...]</p> <p>c) cuando se ascienda a un funcionario desde la categoría de servicios generales a la categoría profesional, se aplicará lo dispuesto en el párrafo a) <i>supra</i>, y para determinar el escalón en el nuevo grado se utilizarán los siguientes elementos que se consideran parte del sueldo:</p> <p>1) la cuantía neta de toda prestación que sea pensionable y que el funcionario recibió mientras prestaba servicio en la categoría de servicios generales o categorías conexas;</p> <p>2) todo ajuste por lugar de destino a la tasa para funcionarios sin familiares a cargo aplicable al grado/escalón de la categoría profesional al que asciende el funcionario.</p> <p>[...]</p>	<p>Los sueldos de los funcionarios ascendidos se calcularán del siguiente modo:</p> <p>a) en el caso de los funcionarios que hayan prestado servicios ininterrumpidos en <u>las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional</u>, durante el año siguiente al ascenso se determinará el sueldo de manera que reciban, además de la suma que hubieran recibido de no haber sido ascendidos, una cuantía correspondiente a un escalón de su nuevo grado; ahora bien, si el sueldo en el primer escalón del nuevo grado les otorga un incremento mayor, tendrán derecho a ese sueldo. El escalón y la fecha del incremento periódico de sueldo en el grado superior se fijarán en consecuencia;</p> <p>b) [...]</p> <p>c) cuando se ascienda a un funcionario desde la categoría de servicios generales <u>a la categoría de funcionario nacional profesional o a la categoría profesional, o de la categoría de funcionario nacional profesional a la categoría profesional</u>, se aplicará lo dispuesto en el párrafo a) <i>supra</i>, y para determinar el escalón en el nuevo grado se utilizarán los siguientes elementos que se consideran parte del sueldo:</p> <p>1) la cuantía neta de toda prestación que sea pensionable y que el funcionario recibió mientras prestaba servicio en la categoría de servicios generales o <u>en la categorías conexas de funcionario nacional profesional</u>;</p> <p>2) todo ajuste por lugar de destino a la tasa para funcionarios sin familiares a cargo aplicable al grado/escalón de la categoría profesional al que asciende el funcionario.</p> <p>[...]</p>	<p>Para incluir disposiciones relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ascensos dentro de la categoría de funcionarios nacionales profesionales y - ascensos de la categoría de servicios generales a la de funcionarios nacionales profesionales y de esta a la categoría de profesionales.

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 3.7</p> <p>Escalón por servicios prolongados</p>	<p>Los funcionarios de la categoría de servicios generales que hayan cumplido al menos 20 años de servicio satisfactorio en la Oficina Internacional, y que hayan estado en el escalón superior de su grado durante al menos cinco años, tendrán derecho a recibir un escalón adicional, que será pensionable y constituirá una continuación de la correspondiente escala de sueldos. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>a) Los funcionarios de la categoría de servicios generales que hayan cumplido al menos 20 años de servicio satisfactorio en la Oficina Internacional, y que hayan estado en el escalón superior de su grado durante al menos cinco años, tendrán derecho a recibir un escalón adicional, que será pensionable y constituirá una continuación de la correspondiente escala de sueldos. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p><u>b) Los funcionarios de la categoría de funcionario nacional profesional podrán tener derecho a un escalón por servicios prolongados, que será pensionable, conforme a las condiciones definidas en la correspondiente escala local de sueldos. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Para añadir una disposición específica relativa a los funcionarios nacionales profesionales (las condiciones para conceder un escalón por servicios prolongados podrían variar entre los lugares de destino).</p>
<p>Cláusula 3.12.b)</p> <p>Horas extraordinarias</p>	<p>Si las necesidades del servicio lo permiten y previa aprobación del Director General o un representante autorizado, podrá concederse tiempo libre compensatorio a los funcionarios de las categorías profesional y superior que hayan tenido que trabajar horas extraordinarias durante períodos prolongados o frecuentes.</p>	<p>Si las necesidades del servicio lo permiten y previa aprobación del Director General o un representante autorizado, podrá concederse tiempo libre compensatorio a los funcionarios de <u>la categoría de funcionario nacional profesional, y de las</u> categorías profesional y superior que hayan tenido que trabajar horas extraordinarias durante períodos prolongados o frecuentes.</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional. De acuerdo con la Comisión de Administración Pública Internacional, los funcionarios nacionales profesionales tienen derecho a iguales subsidios y prestaciones que los funcionarios de servicios generales, <i>excepto</i> la prima de idiomas y la compensación de las horas extraordinarias.</p>
<p>Cláusula 3.17.c)</p> <p>Remuneración pensionable</p>	<p>Cuando el ascenso de un funcionario de la categoría de servicios generales a la categoría profesional origine una reducción de su remuneración pensionable, el funcionario interesado continuará beneficiándose de dicha remuneración al nivel que había alcanzado inmediatamente antes del ascenso hasta el momento en que, por la razón que sea, la remuneración pensionable correspondiente a su sueldo en la categoría profesional sobrepase dicho nivel.</p>	<p>Cuando el ascenso de un funcionario de la categoría de servicios generales <u>o de la categoría de funcionario nacional profesional</u> a la categoría profesional origine una reducción de su remuneración pensionable, el funcionario interesado continuará beneficiándose de dicha remuneración al nivel que había alcanzado inmediatamente antes del ascenso hasta el momento en que, por la razón que sea, la remuneración pensionable correspondiente a su sueldo en la categoría profesional sobrepase dicho nivel.</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>
<p>Cláusula 3.19</p> <p>Tributación interna</p>	<p>Todos los funcionarios estarán sujetos a tributación interna a las siguientes tasas: [...]</p> <p>b) Para los funcionarios de la categoría de servicios generales:</p>	<p>Todos los funcionarios estarán sujetos a tributación interna a las siguientes tasas: [...]</p> <p>b) Para los funcionarios de las categorías de servicios generales <u>y de funcionario nacional profesional</u>:</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	1) Tasas a los efectos de la remuneración pensionable y el sueldo bruto: [...]	1) Tasas a los efectos de la remuneración pensionable y el sueldo bruto: [...]	

CAPITULO IV – PRINCIPIOS QUE RIGEN LA CONTRATACIÓN, LOS NOMBRAMIENTOS Y LOS ASCENSOS

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
Cláusula 4.2(b) Distribución geográfica	El criterio de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, enunciado en el párrafo a) <i>supra</i> , no será aplicable a los funcionarios nombrados para ocupar puestos "de idiomas" (a saber, los puestos de traductores, intérpretes, editores y revisores), a los funcionarios nombrados para ocupar puestos de las categoría de servicios generales ni a los funcionarios contratados localmente en oficinas situadas fuera de la sede. .	El criterio de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, enunciado en el párrafo a) <i>supra</i> , no será aplicable a los funcionarios nombrados para ocupar puestos "de idiomas" (a saber, los puestos de traductores, intérpretes, editores y revisores), a los funcionarios nombrados para ocupar puestos de <u>las categorías</u> de servicios generales <u>y de ni a los funcionarios nacional profesional contratados localmente en oficinas situadas fuera de la sede.</u>	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.
Regla 4.5.1 Funcionarios nombrados para ocupar puestos sujetos a contratación local	a) Todo el personal de la categoría de servicios generales, excepto en los casos previstos en la cláusula 4.6.d) y la cláusula 4.6.1.d) <i>infra</i> , será contratado en el país anfitrión o a una distancia razonable de la sede que permita el desplazamiento diario a esta y, no obstante las fronteras nacionales, independientemente de su nacionalidad y del período de tiempo que haya estado en el país anfitrión. El Director General establecerá los subsidios y prestaciones aplicables a los funcionarios de la categoría de servicios generales. La disposición anterior se aplicará mutatis mutandis a las oficinas situadas fuera de la sede. b) Los funcionarios sujetos a contratación local en virtud de la presente regla no tendrán derecho a los subsidios y prestaciones previstos en la cláusula 4.6.b) y la cláusula 4.6.1.b) <i>infra</i> .	a) Todo el personal de la categoría de servicios generales, excepto en los casos previstos en la cláusula 4.6.d) y la cláusula 4.6.1.d) <i>infra</i> , será contratado en el país anfitrión o a una distancia razonable de la sede que permita el desplazamiento diario a esta y, no obstante las fronteras nacionales, independientemente de su nacionalidad y del período de tiempo que haya estado en el país anfitrión. El Director General establecerá los subsidios y prestaciones aplicables a los funcionarios de la categoría de servicios generales. La disposición anterior se aplicará mutatis mutandis a las oficinas situadas fuera de la sede. <u>b) Todo el personal de la categoría de funcionario nacional profesional, excepto en los casos previstos en la cláusula 4.6.d) y en la regla 4.6.1.d) <i>infra</i>, será contratado localmente en el país del lugar de destino. Los funcionarios nacionales profesionales serán normalmente nacionales del país del lugar de destino. El Director General establecerá los subsidios y prestaciones aplicables a los funcionarios de la categoría de funcionario nacional profesional. Todo funcionario de esta categoría podrá ser contratado únicamente para desempeñarse en</u>	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p><u>oficinas situadas fuera de la sede.</u></p> <p>b) c) Los funcionarios sujetos a contratación local en virtud de la presente regla no tendrán derecho a los subsidios y prestaciones previstos en la cláusula 4.6.b) y la cláusula 4.6.1.b) <i>infra</i>.</p>	
<p>Cláusula 4.6.d) Contratación internacional</p>	<p>En determinados puestos de la categoría de servicios generales para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios que hayan sido contratados podrán considerarse contratados internacionalmente según prescriba el Director General.</p>	<p>En determinados puestos de las categorías de servicios generales <u>y de funcionario nacional profesional</u> para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios que hayan sido contratados podrán considerarse contratados internacionalmente según prescriba el Director General.</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>
<p>Regla 4.6.1.d) Contratación internacional de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>En determinados puestos de la categoría de servicios generales para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios con nombramiento temporal que hayan sido contratados podrán considerarse contratados internacionalmente cuando así lo decida el Director General.</p>	<p>En determinados puestos de las categorías de servicios generales <u>y de funcionario nacional profesional</u> para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios con nombramiento temporal que hayan sido contratados podrán considerarse contratados internacionalmente cuando así lo decida el Director General.</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>
<p>Cláusula 4.9 Contratación</p>	<p>a) Como norma general, la contratación se efectuará por concurso. Las vacantes de las categorías profesional y superior se pondrán en conocimiento de los funcionarios de la Oficina Internacional y los Estados Miembros, con los pormenores de la naturaleza de las funciones que deben realizarse, las cualificaciones profesionales exigidas y las condiciones de empleo.</p> <p>b) Las vacantes de los grados G1 a G7 se ocuparán, por concurso, con el nombramiento de candidatos que residan lo más cerca posible del lugar de destino; cuando esto no sea posible, los puestos vacantes se anunciarán y serán objeto de concurso, como se prevé en el párrafo a) <i>supra</i>, pero la contratación se llevará a cabo teniendo debidamente en cuenta las consecuencias financieras.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Como norma general, la contratación se efectuará por concurso. Las vacantes de las categorías profesional y superior se pondrán en conocimiento de los funcionarios de la Oficina Internacional y los Estados Miembros, con los pormenores de la naturaleza de las funciones que deben realizarse, las cualificaciones profesionales exigidas y las condiciones de empleo.</p> <p><u>b) Las vacantes en la categoría de funcionario nacional profesional se ocuparán por concurso, con el nombramiento de candidatos que normalmente serán nacionales del país del lugar de destino y contratados localmente, a reserva de la excepción contemplada en la cláusula 4.6.d).</u></p> <p>c)b) Las vacantes de los grados G1 a G7 se ocuparán, por concurso, con el nombramiento de candidatos que residan lo más cerca posible del lugar de destino; cuando esto no sea posible, los puestos vacantes se anunciarán y serán objeto de concurso, como se prevé en el párrafo a) <i>supra</i>, pero la contratación se llevará a cabo teniendo</p>	<p>Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.</p>

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		debidamente en cuenta las consecuencias financieras. [...]	
Regla 4.9.2.a) Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales	Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en la categoría de servicios generales, en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios o de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual, o gobiernos de Estados miembros, el Director General podrá proceder a efectuar nombramientos sin necesidad de recurrir a un concurso. [...]	Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en las <u>categorias</u> de servicios generales y de funcionario nacional profesional , en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios o de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual, o gobiernos de Estados miembros, el Director General podrá proceder a efectuar nombramientos sin necesidad de recurrir a un concurso. [...]	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.
Regla 4.9.3.c) Contratación de funcionarios con nombramiento temporal	Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en la categoría de servicios generales, en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios o de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual, o gobiernos de Estados miembros, el Director General podrá proceder a efectuar nombramientos sin necesidad de recurrir a un concurso. [...]	Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en las <u>categorias</u> de servicios generales y de funcionario nacional profesional , en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios o de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual, o gobiernos de Estados miembros, el Director General podrá proceder a efectuar nombramientos sin necesidad de recurrir a un concurso. [...]	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.
Cláusula 4.10.a) Juntas de nombramiento	El Director General constituirá juntas de nombramiento para que le asesoren en todos los casos en que una vacante haya sido objeto de concurso en las categorías de servicios generales, profesional o de Director.	El Director General constituirá juntas de nombramiento para que le asesoren en todos los casos en que una vacante haya sido objeto de concurso en las categorías de servicios generales, funcionario nacional profesional , profesional o de Director.	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.
Cláusula 4.15 Tipos de nombramiento	a) Los funcionarios de las categorías profesional y superior y de servicios generales recibirán nombramientos temporales, de plazo fijo, continuos o permanentes. b) Los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales recibirán nombramientos de plazo fijo.	a) Los funcionarios de las categorías profesional y superior y de servicios generales recibirán nombramientos temporales, de plazo fijo, continuos o permanentes. b) Los funcionarios de la categoría de funcionario nacional profesional recibirán nombramientos temporales, de plazo fijo o continuos. b) c) Los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales recibirán nombramientos de plazo fijo.	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.
Cláusula 4.18.a)	[...] Podrá concederse un nombramiento continuo en las categorías de Director, profesional o servicios	[...]Podrá concederse un nombramiento continuo en las categorías de Director, profesional, de	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
Nombramientos continuos	generales a un funcionario que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido [...].	funcionario nacional profesional o de servicios generales a un funcionario que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido [...].	

CAPÍTULO VI – SEGURIDAD SOCIAL

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación																																										
Regla 6.2.1.d) Seguro médico	Las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico para los funcionarios y sus familiares a cargo se distribuirán entre el funcionario y la Oficina Internacional con arreglo al siguiente cuadro:	Las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico para los funcionarios y sus familiares a cargo se distribuirán entre el funcionario y la Oficina Internacional con arreglo al siguiente cuadro:	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario</th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 a G4 y P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 y G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, P-2 y P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 y categorías superiores</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>		Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional	G1 a G4 y P-1	25	75	G5 y G6	30	70	G7, P-2 y P-3	35	65	P-4	40	60	P-5	45	55	D-1 y categorías superiores	50	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario</th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 a G4, NOA y P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 y G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, NOB, NOC, P-2 y P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD y P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE y P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 y categorías superiores</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>		Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional	G1 a G4, NOA y P-1	25	75	G5 y G6	30	70	G7, NOB, NOC , P-2 y P-3	35	65	NOD y P-4	40	60	NOE y P-5	45	55	D-1 y categorías superiores	50	50	
	Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional																																											
G1 a G4 y P-1	25	75																																											
G5 y G6	30	70																																											
G7, P-2 y P-3	35	65																																											
P-4	40	60																																											
P-5	45	55																																											
D-1 y categorías superiores	50	50																																											
	Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional																																											
G1 a G4, NOA y P-1	25	75																																											
G5 y G6	30	70																																											
G7, NOB, NOC , P-2 y P-3	35	65																																											
NOD y P-4	40	60																																											
NOE y P-5	45	55																																											
D-1 y categorías superiores	50	50																																											

CAPÍTULO IX – SEPARACIÓN DEL SERVICIO

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
Cláusula 9.14.b) Compensación de los días acumulados de vacaciones anuales	A los efectos de la presente cláusula, se entenderá por “sueldo”, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, la cuantía acumulada del sueldo (cláusula 3.1) y el ajuste por lugar de destino (cláusula 3.8) y, en el caso de los funcionarios de la categoría de servicios generales, el sueldo (cláusula 3.1) más la prima de idiomas	A los efectos de la presente cláusula, se entenderá por “sueldo”, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, la cuantía acumulada del sueldo (cláusula 3.1) y el ajuste por lugar de destino (cláusula 3.8)-y, en el caso de los funcionarios de la categoría de servicios generales, el sueldo (cláusula 3.1) más la prima de idiomas	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.

Cláusula/Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	(cláusula 3.10), si ésta debiera pagarse.	(cláusula 3.10), si ésta debiera pagarse, <u>y en el caso de los funcionarios de la categoría de funcionario nacional profesional, el sueldo (cláusula 3.1).</u>	
Cláusula 9.15.a) Remuneración en concepto de separación del servicio	[...] 1) para los funcionarios de la categoría de servicios generales, la remuneración consistirá en el sueldo (cláusula 3.1) más la prima de idiomas (cláusula 3.10), si ésta debiera pagarse; 2) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1 a), con o sin ajuste por lugar de destino.	[...] 1) para los funcionarios de la categoría de servicios generales, la remuneración consistirá en el sueldo (cláusula 3.1) más la prima de idiomas (cláusula 3.10), si ésta debiera pagarse; <u>2) para los funcionarios de la categoría de funcionario nacional profesional, la remuneración consistirá en el sueldo tal como está definido en la cláusula 3.1.a);</u> 2) 3) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1 a), con o sin ajuste por lugar de destino.	Para añadir una referencia a la categoría de funcionario nacional profesional.

ANEXO I – GLOSARIO

Artículo	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
Artículo 2.a)4) Glosario	Por “funcionario nacional de la categoría profesional” se entenderá un funcionario contratado localmente equivalente al personal “P”, el desempeño de cuyas funciones profesionales exige conocimientos locales especializados. 5) Por “NOA” se entenderá oficial (nacional) auxiliar administrativo u oficial (nacional) auxiliar de programas de la categoría profesional. 6) Por “NOB” se entenderá oficial (nacional) administrativo adjunto u oficial (nacional) de programas adjunto de la categoría profesional. 7) Por “NOC” se entenderá oficial (nacional) administrativo u oficial (nacional) de programas de la categoría profesional. 8) Por “NOD” se entenderá oficial (nacional)	“Por “funcionario nacional profesional” se entenderá un funcionario contratado localmente <u>en un lugar de destino fuera de la sede para desempeñar</u> desempeño de cuyas funciones profesionales <u>que</u> exigen conocimientos locales especializados 5) Por “NOA” se entenderá oficial (nacional) auxiliar administrativo u oficial (nacional) auxiliar de programas de la categoría profesional. 6) Por “NOB” se entenderá oficial (nacional) administrativo adjunto u oficial (nacional) de programas adjunto de la categoría profesional. 7) Por “NOC” se entenderá oficial (nacional) administrativo u oficial (nacional) de programas de la categoría profesional. 8) Por “NOD” se entenderá oficial (nacional)	Para aclarar que los funcionarios nacionales profesionales solo pueden ser contratados en un lugar de destino fuera de la sede. Se suprimen las definiciones de NOA, NOB, NOC y NOD porque son demasiado restrictivas. Los funcionarios nacionales profesionales pueden ser contratados para desempeñar funciones que no sean únicamente administrativas o tengan relación con programas (por ejemplo, información pública).

Artículo	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
	administrativo principal u oficial (nacional) principal de programas de la categoría profesional. 9) [...] 10) [...] 11) [...]	administrativo principal u oficial (nacional) principal de programas de la categoría profesional. 9) 5) [...] 10) 6) [...] 11) 7) [...]	

ANEXO II – SUELDOS Y PRESTACIONES

Artículo	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
Artículo 1 Sueldos	[...] d) La escala de sueldos correspondiente al personal de la categoría de servicios generales y categorías conexas se colocará en la Intranet de la OMPI. [...] h) Las cuantías aplicables a los efectos de la prestación familiar de conformidad con la cláusula 3.4, para los funcionarios de las categorías de los servicios generales, serán las siguientes: 1) Prestación por cónyuges a cargo e hijos a cargo [...] 2) Prestación 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)). [...]	[...] d) Las <u>escalas</u> de sueldos correspondientes al personal de la categoría de servicios generales y <u>al de la categorías conexas de funcionario nacional profesional</u> se colocarán en la Intranet de la OMPI. [...] h) Las cuantías aplicables a los efectos de la prestación familiar de conformidad con la cláusula 3.4, para los funcionarios de las categorías de los servicios generales <u>y de funcionario nacional profesional</u> , serán las siguientes: 1) Prestación por cónyuges a cargo e hijos a cargo <u>del personal de la categoría de servicios generales</u> [...] 2) Prestación por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo <u>de personal en la categoría de servicios generales</u> , si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4 f)). [...] <u>3) Las cuantías aplicables a los funcionarios nacionales profesionales se colocarán en la Intranet de la OMPI.</u>	Para añadir una referencia a las escalas de sueldos y a las prestaciones familiares para la categoría de funcionario nacional profesional.

[Sigue el Anexo II]

Anexo II

ENMIENDAS A OTRAS CLÁUSULAS DEL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 - PARA SU APROBACIÓN

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
Cláusula 1.2 Asignación de funcionarios	Los funcionarios serán asignados a los puestos en función de las necesidades de la Oficina Internacional, para lo que se tendrá debidamente en cuenta sus cualificaciones profesionales en la medida de lo posible. El Director General podrá adscribir a un funcionario, con el consentimiento de este, para el desempeño de labores temporales fuera de la Oficina Internacional; dicha adscripción no afectará en modo alguno a la aplicación del presente Estatuto con respecto a los derechos y obligaciones del funcionario interesado. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	A los Los funcionarios <u>se les asignarán funciones</u> serán asignados a los puestos en función de <u>según</u> las necesidades de la Oficina Internacional, para lo que se tendrá debidamente en cuenta sus cualificaciones profesionales en la medida de lo posible. El Director General podrá adscribir a un funcionario, con el consentimiento de este, para el desempeño de labores temporales fuera de la Oficina Internacional; dicha adscripción no afectará en modo alguno a la aplicación del presente Estatuto con respecto a los derechos y obligaciones del funcionario interesado. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	Se modificó la redacción para aclarar que se asigna a funcionarios para el desempeño de funciones esenciales. Entre las competencias de gestión propias del Director General figura la de adscribir a los funcionarios o asignarles funciones, incluso con carácter temporal, según las necesidades de la Oficina Internacional.
Cláusula 3.2.a) Prestaciones familiares	Por "cónyuge a cargo" se entenderá el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, sean iguales o inferiores al sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable al lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate. Ahora bien, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superior dichos ingresos profesionales brutos anuales no serán, en ningún lugar de trabajo, inferiores al equivalente del sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G2 de la categoría de servicios generales que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate en Nueva York. [...]	Por "cónyuge a cargo" se entenderá el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, sean iguales o inferiores al sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable al lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate. Ahora bien, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superior dichos ingresos profesionales brutos anuales no serán, en ningún lugar de trabajo, inferiores <u>superiores</u> al equivalente del sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G2 de la categoría de servicios generales que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate en Nueva York. [...]	Para corregir un error.
Cláusula 3.3.c) Prestaciones familiares para los	de la prestación prevista en virtud del párrafo a) <i>supra</i> , incrementada, cuando proceda, en la cuantía de la prestación prevista en virtud del párrafo b) <i>supra</i> , se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario o el cónyuge del funcionario reciba de la Oficina Internacional, de otra	de la prestación prevista en virtud del párrafo a) <i>supra</i> , incrementada, cuando proceda, en la cuantía de la prestación prevista en virtud del párrafo b) <i>supra</i> , se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario o el cónyuge del funcionario reciba de la Oficina Internacional; <u>o</u> de	Para evitar la duplicación de beneficios y conseguir la equidad entre los funcionarios que reciben prestaciones familiares de fuentes ajenas a la Oficina Internacional y quienes no las reciben.

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
funcionarios de las categorías profesional y superior	organización del régimen común de las Naciones Unidas o de una autoridad pública nacional;	fuentes ajenas a la Oficina Internacional otra organización del régimen común de las Naciones Unidas o de una autoridad pública nacional;	
Cláusula 3.4.e) Prestaciones familiares para los funcionarios de la categoría de servicios generales	de las prestaciones previstas en virtud de los párrafos b) y c) <i>supra</i> , incrementadas, cuando proceda, en la cuantía de la prestación prevista en virtud del párrafo d) <i>supra</i> , se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario o el cónyuge del funcionario reciba de la Oficina Internacional, de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas o de una autoridad pública nacional;	de las prestaciones previstas en virtud de los párrafos b) y c) <i>supra</i> , incrementadas, cuando proceda, en la cuantía de la prestación prevista en virtud del párrafo d) <i>supra</i> , se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario o el cónyuge del funcionario reciba de la Oficina Internacional, o de fuentes ajenas a la Oficina Internacional de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas o de una autoridad pública nacional;	Ídem.
Cláusula 3.8.d)1) Ajuste por lugar de destino	cuando un funcionario sea asignado a un lugar de destino por un período inferior a 12 meses, el Director General decidirá en el momento de la asignación, bien la aplicación del ajuste por lugar de destino correspondiente a ese lugar de destino y, si procede, el pago de la prima por asignación y de la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza conforme a lo dispuesto en las reglas 7.3.2.a) y d), bien la autorización de las dietas apropiadas conforme a lo dispuesto en la regla 7.2.9;	cuando un funcionario sea asignado a un lugar de destino por un período inferior a 12 meses, el Director General decidirá en el momento de la asignación, bien la aplicación del ajuste por lugar de destino correspondiente a ese lugar de destino y, si procede, el pago de la prima por asignación y de la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza conforme a lo dispuesto en las reglas 7.3.2.a) y d) en la cláusula 3.24 , bien la autorización de las dietas apropiadas conforme a lo dispuesto en la regla 7.2.9;	Para corregir la referencia a la regla 7.3.2 y añadir la referencia a la cláusula 3.24 aplicable en la medida en que guarde relación con la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza.
Cláusula 3.10 Prima de idiomas	a) Podrá pagarse una prima de idiomas pensionable a los funcionarios de la categoría de servicios generales que aprueben un examen organizado por el Director General y que demuestren competencia en uno o dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso. La prima no se pagará por la lengua materna del funcionario ni por ningún idioma en el que el Director General determine que el funcionario debe ser plenamente competente según las condiciones de su nombramiento. b) En el Anexo II se indica la cuantía de la prima anual por competencia en un idioma, a reserva de las disposiciones recogidas en dicho Anexo y en el presente Estatuto y Reglamento.	a) Podrá pagarse una prima de idiomas pensionable a los funcionarios de la categoría de servicios generales en las condiciones que prescriba el Director General , que aprueben un examen organizado por el Director General y que demuestren competencia en uno o dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso. La prima no se pagará por la lengua materna del funcionario ni por ningún idioma en el que el Director General determine que el funcionario debe ser plenamente competente según las condiciones de su nombramiento. b) En el Anexo II se indica la cuantía de la prima anual por competencia en un idioma, a reserva de las disposiciones recogidas en dicho Anexo y en el	No hay una modificación sustantiva excepto que algunas de las disposiciones que contienen las condiciones y modalidades prácticas en la cláusula 3.10 se han pasado a la regla 3.10.1, manteniendo los principios más elevados en la categoría de cláusula. La disposición del apartado a) suprimida se ha pasado a la regla 3.10.1.a). La disposición del apartado b) suprimida se ha pasado a la regla 3.10.1.d).

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
	c) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	presente Estatuto y Reglamento. e)b) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	
Cláusula 3.19.a)2)i) Tributación interna	la cuantía imponible para los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo será igual a la diferencia entre los sueldos brutos de las diferentes categorías y los sueldos netos percibidos a la tasa correspondiente a los funcionarios sin familiares a cargo;	la cuantía de las contribuciones de imponible para los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo será igual a la diferencia entre los sueldos brutos de las diferentes categorías y los sueldos netos percibidos a la tasa correspondiente a los funcionarios sin familiares a cargo;	Para corregir la terminología (la “diferencia entre los sueldos brutos de las diferentes categorías y los sueldos netos percibidos a la tasa correspondiente” es la cuantía de las contribuciones de los funcionarios, mientras que la cuantía <i>imponible</i> es el sueldo bruto).
Cláusula 4.2.a) Distribución geográfica	Distribución geográfica c) Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación de los funcionarios se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia posible.	Distribución geográfica y equilibrio de género c) Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación de los funcionarios se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia posible, reconociéndose asimismo la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relativas al equilibrio de género.	Para incorporar el equilibrio de género en el Estatuto y Reglamento del Personal y propiciar la adopción de medidas prácticas para aumentar el equilibrio de género.
Cláusula 4.3 Traslados	a) Un funcionario podrá ser trasladado cuando los intereses de la Oficina Internacional así lo requieran, si bien se tratará de respetar al funcionario en cuestión. b) Todo funcionario podrá en cualquier momento solicitar que se le tenga en cuenta para un traslado que redunde en interés suyo. c) El traslado será a un puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario y con responsabilidades comparables. El funcionario deberá tener las cualificaciones profesionales exigidas para el puesto.	a) Un 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. f) b) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal. <u>Nueva Regla 4.3.1</u> b) Todo funcionario podrá en cualquier momento solicitar que se le tenga en cuenta para un traslado que redunde en interés suyo. e) a) El traslado normalmente será a un puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario y con responsabilidades comparables . El funcionario deberá tener las cualificaciones profesionales exigidas para el puesto. .	Se modifica el apartado a) para recordar el principio primordial consagrado en la cláusula 1.2. Las disposiciones contenidas actualmente en la cláusula 4.3 se pasan a la nueva regla 4.3.1 para separar las condiciones y las modalidades prácticas de los principios más elevados, que siguen en la categoría de cláusula.

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
	<p>d) Las razones del traslado se comunicarán al funcionario por escrito.</p> <p>e) Con carácter excepcional, podrá trasladarse al titular, a reserva de su consentimiento por escrito, a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del puesto. En tal caso, el funcionario conservará su grado a título personal.</p> <p>f) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>d) Las razones del traslado se comunicarán al funcionario por escrito.</p> <p>e) b) Con carácter excepcional, un funcionario podrá ser trasladado trasladarse al titular, a reserva de su consentimiento por escrito, a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del puesto. En tal caso, el funcionario conservará su grado a título personal.</p> <p>c) Un funcionario podrá ser trasladado con su puesto cuando así lo justifiquen las necesidades operativas o en otras circunstancias excepcionales.</p> <p>d) Las razones del traslado se comunicarán al funcionario por escrito.</p> <p>f) e) La presente regla cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Se mueve el apartado d) más abajo, no se modifica la disposición.</p> <p>Se añade el nuevo apartado c) para permitir los traslados con puestos cuando así lo justifiquen las necesidades operativas o en otras circunstancias excepcionales.</p>
<p>Cláusula 4.4.a) Ascensos</p>	<p>Por “ascenso” se entenderá el progreso de un funcionario a un puesto de grado superior como consecuencia de la reasignación resultante de un concurso o de la reclasificación del puesto al que esté asignado el funcionario.</p>	<p>Por “ascenso” se entenderá el progreso de un funcionario a un puesto de grado superior como consecuencia de la reasignación resultante de un concurso o de la reclasificación del puesto al que esté asignado el funcionario.</p>	<p>Para suprimir la referencia a la reasignación que ya no se utiliza en ninguna otra parte del Estatuto y Reglamento del Personal.</p>
<p>Cláusula 4.6.d) Contratación internacional</p>	<p>En determinados puestos de la categoría de servicios generales para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios que hayan sido contratados podrán considerarse contratados internacionalmente según prescriba el Director General.</p>	<p>En determinados puestos de la categoría de servicios generales para los que no se dispone de candidatos locales, los funcionarios que hayan sido contratados para desempeñarse en esos puestos podrán considerarse contratados internacionalmente según prescriba el Director General.</p>	<p>Modificación de la terminología de menor importancia para aclarar la frasee.</p>
<p>Cláusula 4.10 Juntas de nombramiento</p>	<p>a) El Director General constituirá juntas de nombramiento para que le asesoren en todos los casos en que una vacante haya sido objeto de concurso en las categorías de servicios generales, profesional o de Director.</p> <p>b) Cada junta de nombramiento constará de un</p>	<p>a) El Director General constituirá juntas de nombramiento para que le asesoren en todos los casos en que una vacante haya sido objeto de concurso en las categorías de servicios generales, profesional o de Director.</p> <p>e) b) La presente cláusula no será aplicable a los</p>	<p>En la cláusula 4.9.c) se dispone que el Director General “definirá las condiciones para la constitución de juntas de nombramiento [...]” Por consiguiente, los apartados b), c) y d) de la cláusula 4.10, en los que figuran esas condiciones, se han pasado a la nueva regla 4.10.1.</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
	<p>presidente y tres miembros, cuyo grado no será inferior al del puesto vacante, designados por el Director General. Uno de los tres miembros será el Director del DGRRHH, o un representante autorizado. Con los nombres de las personas designadas para ser representantes autorizados se confeccionará una lista que se distribuirá al Consejo del Personal para que formule observaciones. Uno de los otros dos miembros será el representante del servicio contratante y el otro será designado a partir de una lista de nombres presentados por el Consejo del Personal. Cada miembro tendrá un solo voto. El presidente y cada miembro tendrán uno o más suplentes designados que participarán en la junta de nombramiento cuando el presidente o alguno de los tres miembros no pueda participar. La junta tendrá en cuenta, además de las solicitudes presentadas, a todos los funcionarios de grado inmediatamente anterior al de la vacante, teniendo debidamente en consideración la antigüedad.</p> <p>c) El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos pondrá un secretario a disposición de la junta de nombramiento.</p> <p>d) El Director General establecerá el Reglamento de las juntas de nombramiento, cuyas deliberaciones serán secretas.</p> <p>e) La presente cláusula no será aplicable a los nombramientos temporales, excepto según se especifique en las reglas contenidas en el presente Estatuto y Reglamento del Personal. El Director General prescribirá en el Anexo III los procedimientos de selección aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>nombramientos temporales, excepto según se especifique en las reglas contenidas en el presente Estatuto y Reglamento del Personal. El Director General prescribirá en el Anexo III los procedimientos de selección aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p><u>Regla 4.10.1 – Composición y reglamento de las juntas de nombramiento</u></p> <p>b) a)) Cada junta de nombramiento constará de un presidente y tres miembros, cuyo grado no será inferior al del puesto vacante y no se tratará de personal temporal, designados por el Director General. Uno de los tres miembros será el Director del DGRRHH, o un representante autorizado. Con los nombres de las personas designadas para ser representantes autorizados se confeccionará una lista que se distribuirá al Consejo del Personal para que formule observaciones. Uno de los otros dos miembros será el representante del servicio contratante y el otro será designado a partir de una lista de nombres presentados por el Consejo del Personal. El presidente y cada miembro tendrán un solo voto. El presidente y cada miembro tendrán uno o más suplentes designados que participarán en la junta de nombramiento cuando el presidente o alguno de los tres miembros no pueda participar. La junta tendrá en cuenta, además de las solicitudes presentadas, a todos los funcionarios de grado inmediatamente anterior al de la vacante, teniendo debidamente en consideración la antigüedad.</p> <p>e) b) El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos pondrá un secretario a disposición de la junta de nombramiento.</p> <p>d) c) El Director General establecerá el Reglamento de las juntas de nombramiento, cuyas deliberaciones serán secretas.</p>	<p>Para especificar que entre los miembros de la junta de nombramiento no habrá personal temporal.</p> <p>Se suprime la última frase en la antigua cláusula 4.10.b)/nueva regla 4.10.1.a). Esta disposición no es necesaria dado que se informa a los funcionarios de todas las vacantes tan pronto como se publican y estos pueden presentar su candidatura si desean ser tenidos en cuenta.</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
<p>Cláusula 4.14</p> <p>Traslados entre organismos</p>	<p>a) Los traslados entre organismos vendrán definidos y se regirán por un acuerdo entre organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. La Oficina Internacional podrá aplicar las disposiciones del Acuerdo de movilidad entre organismos, o cualquier acuerdo equivalente, al traslado de funcionarios con origen o destino en otro organismo de las Naciones Unidas, aun cuando dicho organismo no sea signatario de las disposiciones por las que se llega al Acuerdo para su aplicación general.</p> <p>[...]</p> <p>c) En caso de un traslado desde las Naciones Unidas u otro organismo del régimen común de las Naciones Unidas, la antigüedad del funcionario al servicio de la organización cedente se tendrá en cuenta a la hora de examinar su derecho a un nombramiento permanente, según se indica en la cláusula 4.19, o las condiciones exigidas por el Director General para un nombramiento continuo conforme a la cláusula 4.18, en consonancia con la política de la Oficina Internacional, que se prescribirá en una orden de servicio.</p> <p>[...]</p>	<p>e) [es ahora la cláusula 4.10.b)]</p> <p>a) Los traslados entre organizaciones organismos vendrán definidos y se regirán por un acuerdo entre organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. La Oficina Internacional podrá aplicar las disposiciones del Acuerdo de movilidad entre organismos de tal acuerdo, o cualquier acuerdo equivalente, al traslado de funcionarios con origen o destino en otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones otro organismo de las Naciones Unidas, aun cuando dicha organización dicho organismo no sea signataria del acuerdo signatario de las disposiciones por las que se llega al Acuerdo para su aplicación general.</p> <p>[...]</p> <p>c) En caso de un traslado desde una organización que aplica el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas u otro organismo del régimen común de las Naciones Unidas, la antigüedad del funcionario al servicio de la organización cedente se tendrá en cuenta a la hora de examinar su derecho a un nombramiento permanente, según se indica en la cláusula 4.19, o las condiciones exigidas por el Director General para un nombramiento continuo conforme a la cláusula 4.18, en consonancia con la política de la Oficina Internacional, que se prescribirá en una orden de servicio.</p>	<p>Para velar por una terminología homogénea.</p> <p>Ha cambiado el nombre del acuerdo y podría volver a cambiar en el futuro.</p> <p>Para guardar coherencia con la cláusula 9.8.b) (Indemnización por rescisión del nombramiento) (“<i>Por “años de servicio” se entenderá todo el período durante el cual el funcionario haya prestado servicios ininterrumpidos en la Oficina Internacional y en otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas inmediatamente antes de su nombramiento, con independencia de los tipos de nombramiento [...]</i>”).</p>
<p>Cláusula 4.16</p> <p>Nombramientos temporales</p>	<p>Nuevo apartado</p>	<p>f) Durante su servicio, los funcionarios con nombramiento temporal podrán presentarse a vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos, a reserva de la excepción contemplada en la cláusula 12.5.b)2).</p>	<p>Para velar por la coherencia con la cláusula 12.5.b)2) y armonizarla con disposiciones similares relativas a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios (regla 4.9.2.b)) y las disposiciones propuestas relativas al nombramiento de un funcionario para un proyecto que figuran en la cláusula 4.17.e).</p>
<p>Cláusula 4.17.b)</p>	<p>Todo nombramiento inicial de plazo fijo de un año o</p>	<p>Todo nombramiento inicial de plazo fijo de un año o</p>	<p>Para alinearla con el texto de otras cláusulas y reglas,</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
Nombramientos de plazo fijo	más estará sujeto a un período de prueba que será al menos de un año y podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años, cuando sea necesario, para la evaluación adecuada de la actuación profesional, conducta e idoneidad del funcionario para la administración pública internacional.	más estará sujeto a un período de prueba que será al menos de un año y podrá prorrogarse hasta un máximo de dos años, cuando sea necesario, para la evaluación adecuada de <u>la su idoneidad como funcionario público internacional en relación con sus cualificaciones</u> , actuación profesional, y conducta e idoneidad del funcionario para la administración pública internacional.	como por ejemplo, la cláusula 4.19.a): “[...] Los nombramientos permanentes son nombramientos de duración ilimitada. Podrá concederse un nombramiento permanente en las categorías de Director, profesional o servicios generales a un funcionario que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido, <u>cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional</u> y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.” (sin subrayar en el original)
Cláusula 4.17.d) Nombramientos de plazo fijo	Los nombramientos de plazo fijo en virtud de la regla 4.9.2 serán por un período cuya duración mínima y máxima se establece con arreglo a las condiciones de los pertinentes acuerdos de fondos fiduciarios o acuerdos de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual.	Los nombramientos de plazo fijo en virtud de la regla 4.9.2 serán por un período cuya duración mínima y máxima (no superior a tres años) se establece con arreglo a las condiciones de los pertinentes acuerdos de fondos fiduciarios o acuerdos de cooperación entre la Oficina Internacional y oficinas nacionales y regionales de propiedad intelectual.	Para incluir en la cláusula un límite máximo de tres años (como ya se establece en la regla 4.9.2).
Cláusula 4.17.e) Nombramientos de plazo fijo	Los nombramientos de plazo fijo concedidos para proyectos aprobados serán por un período cuya duración mínima y máxima está vinculada a la financiación y mandato del proyecto. Los nombramientos de plazo fijo para proyectos nunca excederán de cinco años. Los titulares de dichos nombramientos no podrán recibir un nombramiento de plazo fijo que no esté relacionado con un proyecto hasta un año después de la expiración de su nombramiento de plazo fijo relacionado con un proyecto.	Los nombramientos de plazo fijo concedidos para proyectos aprobados serán por un período cuya duración mínima y máxima está vinculada a la financiación y mandato del proyecto. La duración total de un Los nombramientos de plazo fijo para un proyectos no nunca excederán normalmente de cinco años. Los titulares de dichos nombramientos no podrán recibir un nombramiento de plazo fijo que no esté relacionado con un proyecto hasta un año después de la expiración de su nombramiento de plazo fijo relacionado con un proyecto. Los nombramientos de plazo fijo concedidos para proyectos aprobados no serán convertidos a nombramientos permanentes ni continuos. Durante su servicio, los titulares de esos nombramientos podrán presentarse a vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos.	Para permitir una prórroga limitada que puede ser necesaria en determinados proyectos. Habida cuenta de que los proyectos tienen, por naturaleza, una duración limitada, los nombramientos de plazo fijo concedidos para proyectos no deben ser convertidos en nombramientos permanentes ni continuos. Para que los funcionarios con nombramientos para un proyecto puedan competir como candidatos externos, y para armonizarla con las disposiciones relativas a los funcionarios con nombramiento temporal y de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios (regla 4.9.2.b)).

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
<p>Cláusula 4.20</p> <p>Evaluación de la actuación profesional</p>	<p>Todos los funcionarios, incluidos los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales, serán responsables ante el Director General del debido desempeño de sus funciones. La evaluación de la actuación profesional es fundamental para la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios. Su actuación profesional se evaluará periódicamente para comprobar si se cumplen los requisitos con respecto a la actuación profesional y la conducta. 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 4.20.2, titulada "Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal".</p>	<p>Todos los funcionarios, incluidos los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales, serán responsables ante el Director General del debido desempeño de sus funciones. La evaluación de la actuación profesional es fundamental para <u>el desarrollo profesional</u> la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios <u>así como para asegurar su labor de rendición de cuentas</u>. Su actuación profesional se evaluará periódicamente para comprobar si se cumplen los requisitos con respecto a la actuación profesional y la conducta. 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 4.20.2, titulada "Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal".</p>	<p>La labor de rendición de cuentas es pertinente también para los funcionarios con nombramiento temporal (pasa de la regla 4.20.1 a la cláusula 4.20).</p> <p>Se ha cambiado "la promoción de las perspectivas de carrera" por "desarrollo profesional".</p> <p>Se suprime la referencia a la "conducta" puesto que las faltas de conducta están contempladas en el Capítulo X, y no en el marco de los mecanismos de evaluación de la actuación profesional.</p>
<p>Cláusula 5.2</p> <p>Licencias especiales</p>	<p>a) El Director General podrá conceder licencias especiales con sueldo completo o parcial, o sin sueldo, a los funcionarios para la realización de estudios o investigaciones de interés para la Oficina Internacional, por razones familiares o cuando medie otra razón excepcional o importante, salvo los casos de enfermedad prolongada, previstos en la regla 6.2.2. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado.</p> <p>b) Podrán concederse también licencias especiales sin sueldo a los funcionarios para el cumplimiento de obligaciones militares en su país.</p> <p>c) Con la excepción de la licencia especial para los casos de enfermedad prolongada previstos en la regla 6.2.2, los períodos de licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo de uno o más meses completos no se computarán como períodos de servicio reconocido a efectos de las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen, la licencia de maternidad, los incrementos periódicos de</p>	<p>a) <u>1)</u> El Director General podrá conceder licencias especiales con sueldo completo o parcial, o sin sueldo, a los funcionarios para la realización de estudios o investigaciones de interés para la Oficina Internacional, por razones familiares o cuando medie otra razón excepcional o importante, <u>tales como</u> salvo los casos de enfermedad prolongada, previstos en la regla 6.2.2. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado.</p> <p><u>2) Las licencias especiales son normalmente sin sueldo. En casos excepcionales se podrá conceder una licencia especial con sueldo completo o parcial.</u></p> <p>b) Podrán concederse también licencias especiales sin sueldo a los funcionarios para el cumplimiento de obligaciones militares en su país.</p> <p>c) Con la excepción de la licencia especial para los casos de enfermedad prolongada previstos en la regla 6.2.2, los <u>Los</u> períodos de licencia especial con</p>	<p>Para aclarar que las licencias especiales son normalmente sin sueldo.</p> <p>Para armonizar las condiciones aplicables a las licencias especiales para los casos de enfermedad prolongada con las reglas generales que rigen la</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
	<p>sueldos, la indemnización por rescisión del nombramiento y la prima de repatriación. Durante tales períodos de licencia especial, la Oficina Internacional no hará aportaciones para la pensión o el seguro médico del funcionario. En cambio, los períodos de licencia especial que no lleguen a constituir un mes completo no afectarán al curso normal del devengo; ni la continuidad del servicio se considerará interrumpida por los períodos de licencia especial.</p> <p>d) [...]</p>	<p>sueldo parcial o sin sueldo de uno o más meses completos no se computarán como períodos de servicio reconocido a efectos de la licencia de enfermedad, las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen, la licencia de maternidad, los incrementos periódicos de sueldos, la indemnización por rescisión del nombramiento y la prima de repatriación. Con la excepción de la licencia especial con medio sueldo para los casos de enfermedad prolongada previstos en la regla 6.2.2. Durante durante tales períodos de licencia especial, la Oficina Internacional no hará aportaciones para la pensión o el seguro médico del funcionario. En cambio, los períodos de licencia especial que no lleguen a constituir un mes completo con sueldo parcial o sin sueldo no afectarán al curso normal del devengo; ni la continuidad del servicio se considerará interrumpida por los períodos de licencia especial.</p> <p>d) [...]</p>	<p>licencia especial, con la excepción de la licencia especial con medio sueldo para los casos de enfermedad prolongada.</p>
<p>Cláusula 9.2.h)</p>	<p>A todo funcionario cuyo nombramiento permanente o continuo le sea rescindido como consecuencia de la supresión de un puesto, normalmente se le ofrecerá un nombramiento en otro puesto adecuado para el que se considere que aquél tiene las cualificaciones profesionales exigidas si dicho puesto quedase vacante en un plazo de dos años contados desde la fecha en que se haga efectiva la rescisión.</p>	<p>A todo funcionario cuyo nombramiento permanente o continuo le sea rescindido como consecuencia de la supresión de un puesto, normalmente se le ofrecerá un nombramiento en otro puesto adecuado para el que se ha presentado como candidato y se considere que aquél tiene las cualificaciones profesionales exigidas, si dicho puesto quedase vacante en un plazo de dos años contados desde la fecha en que se haga efectiva la rescisión.</p>	<p>Mediante la enmienda se requiere que el antiguo funcionario se presente como candidato antes de realizar una oferta de nombramiento. Así se garantiza la presentación de una solicitud actualizada que permite a la Organización evaluar si el antiguo funcionario tiene las cualificaciones profesionales exigidas, y si está realmente interesado en ocupar el puesto de que se trate.</p> <p>Varias organizaciones, como las Naciones Unidas, no tienen esa disposición.</p>
<p>Cláusula 9.8.a)1) Indemnización por rescisión del nombramiento</p>	<p>Meses de remuneración en concepto de separación del servicio según la definición de la cláusula 9.15</p>	<p>[...] Meses de remuneración en concepto de separación del servicio según la definición de la cláusula 9.15 [...]</p>	<p>No concierne a la versión en español. En la versión en inglés la referencia a la cláusula 9.15 figuraba como referencia a la cláusula 9.13.</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
<p>Cláusula 9.10.b)</p> <p>Edad límite para la jubilación</p>	<p>a) No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 65 años a los funcionarios cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha.</p> <p>b) No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 62 años a los funcionarios cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de noviembre de 1990 o después de esa fecha.</p> <p>c) [...]</p>	<p>a) No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 65 años a los funcionarios cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha.</p> <p>b) No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 62 años a los funcionarios cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de noviembre de 1990 o después de esa fecha <u>y antes del 1 de enero de 2014.</u></p> <p>c) [...]</p>	<p>Para subsanar la omisión y guardar coherencia con el apartado a).</p>
<p>Cláusula 9.15.a)2)</p> <p>Remuneración en concepto de separación del servicio</p>	<p>para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1 a), con o sin ajuste por lugar de destino.</p>	<p>para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1 a), con o sin ajuste por lugar de destino. <u>En casos excepcionales, y únicamente a efectos de calcular la remuneración en concepto de separación del servicio pagadera con arreglo a las cláusulas 9.2.a)6), 9.4 y 9.8.a)6), el Director General podrá, de manera discrecional, decidir que se tenga en cuenta el ajuste por lugar de destino.</u></p>	<p>Para aclarar en qué casos la remuneración en concepto de separación del servicio puede incluir el ajuste por lugar de destino.</p>
<p>Cláusula 11.4.b)</p> <p>Solución formal de conflictos</p>	<p>El Director General examinará y tomará una decisión respecto de cualquiera de los asuntos referidos en el apartado a) anterior con respecto a los cuales haya tomado previamente una decisión. El Director General podrá delegar su autoridad para examinar tales decisiones. El Director del DGRRH examinará y tomará una decisión respecto de cualquiera de los asuntos referidos en el apartado a) anterior con respecto a los cuales el Director General todavía no haya tomado una decisión.</p>	<p>El Director General examinará y tomará una decisión respecto de cualquiera de los asuntos referidos en el apartado a) anterior con respecto a los cuales haya tomado previamente una decisión. El Director General podrá delegar su autoridad para examinar <u>y tomar una decisión respecto de tales asuntos</u> decisiones. El Director del DGRRH examinará y tomará una decisión respecto de cualquiera de los asuntos referidos en el apartado a) anterior con respecto a los cuales el Director General todavía no haya tomado una decisión.</p>	<p>Para subsanar la deficiencia en la disposición y aclarar que el Director General puede delegar su autoridad para examinar <i>y tomar</i> una decisión.</p>

Cláusula	Texto actual	Texto nuevo / propuesto	Propósito / Descripción de la modificación
Capítulo XII Disposiciones generales Nueva cláusula 12.6 <u>Delegación de autoridad</u>	<i>Nueva cláusula</i>	<u>El Director General podrá delegar la autoridad depositada en él por el Estatuto y Reglamento del Personal en las condiciones que él estime convenientes.</u>	Para que el Director General pueda delegar la autoridad depositada en él.

[Sigue el Anexo III]

Anexo III

ENMIENDAS A OTRAS REGLAS DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS, QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2014 - PARA SU NOTIFICACIÓN

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 1.3.6.b) Ausencias no autorizadas</p>	<p>Una ausencia no autorizada dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el capítulo X.</p>	<p>Una ausencia no autorizada podrá dar dará lugar al inicio de un procedimiento disciplinario y a la aplicación de las medidas disciplinarias según lo previsto previstas en el capítulo X.</p>	<p>Para guardar coherencia con las disposiciones del Capítulo X relativas a medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias no se pueden aplicar a menos que se haya seguido un procedimiento disciplinario, y este último no conduce forzosamente a la aplicación de medidas disciplinarias.</p>
<p>Regla 3.10.1 Prima de idiomas</p>	<p>a) Los exámenes para la concesión de las primas de idiomas se realizarán al menos una vez al año.</p> <p>b) Podrá exigirse a los funcionarios que perciben una prima de idiomas que se sometan a nuevos exámenes a intervalos no inferiores a cinco años con objeto de demostrar que continúan siendo competentes en los idiomas por los que perciben la prima.</p> <p>c) La prima de idiomas se tendrá en cuenta al calcular las contribuciones a la Caja de Pensiones, la remuneración de las horas extraordinarias, el plus por trabajo nocturno y los pagos e indemnizaciones por separación del servicio.</p> <p>d) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>a) <u>Podrá pagarse una prima de idiomas pensionable a los funcionarios de la categoría de servicios generales que aprueben un examen organizado por el Director General y que demuestren competencia en uno o dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso. No obstante ello, la prima no se pagará por la lengua materna del funcionario ni por ningún idioma en el que el Director General determine que el funcionario debe ser plenamente competente según las condiciones de su nombramiento.</u></p> <p>b) Los exámenes para la concesión de las primas de idiomas se realizarán al menos una vez al año.</p> <p>b) <u>c)</u> Podrá exigirse a los funcionarios que perciben una prima de idiomas que se sometan a nuevos exámenes a intervalos no inferiores a cinco años con objeto de demostrar que continúan siendo competentes en los idiomas por los que perciben la prima.</p> <p><u>d) En el Anexo II se indica la cuantía de la prima anual por competencia en un idioma, a reserva de las disposiciones recogidas en dicho Anexo y en el presente Estatuto y Reglamento.</u></p> <p>e) La prima de idiomas se tendrá en cuenta al calcular las contribuciones a la Caja de Pensiones, la remuneración de las horas extraordinarias, el plus por trabajo nocturno y los pagos e indemnizaciones por separación del servicio.</p> <p>f) La presente regla no será aplicable a los</p>	<p>No hay una modificación sustantiva excepto que algunas de las disposiciones relativas a las condiciones y modalidades prácticas contenidas en la cláusula 3.10 se han pasado a la regla 3.10.1, manteniendo los principios más elevados en la categoría de cláusula.</p> <p>Desde la cláusula 3.10.a) se ha pasado la nueva disposición que figura en el apartado a).</p> <p>Desde la cláusula 3.10.b) se ha pasado la nueva disposición que figura en el apartado d).</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Nueva Regla 4.3.1</p> <p>Traslados</p>	<p>Nueva regla</p>	<p>funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p><u>Nueva regla 4.3.1</u></p> <p><u>a) El traslado será normalmente a un puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario. El funcionario deberá tener las cualificaciones profesionales exigidas para el puesto.</u></p> <p><u>b) Con carácter excepcional, podrá trasladarse a un funcionario, a reserva de su consentimiento por escrito, a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del puesto. En tal caso, el funcionario conservará su grado a título personal.</u></p> <p><u>c) Podrá trasladarse a un funcionario con su puesto cuando las necesidades operativas lo justifiquen, o en casos excepcionales.</u></p> <p><u>d) Las razones del traslado se comunicarán al funcionario por escrito.</u></p> <p><u>e) f) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Nueva regla que incorpora las disposiciones contenidas actualmente en la cláusula 4.3 (Traslados), y un nuevo apartado c) que permite el traslado de un funcionario con su puesto cuando las necesidades operativas lo justifiquen, o en casos excepcionales.</p>
<p>Nueva regla 4.10.1</p> <p>Composición y reglamento de las juntas de nombramiento</p>	<p>Nueva regla</p>	<p><u>a) Cada junta de nombramiento constará de un presidente y tres miembros, cuyo grado no será inferior al del puesto vacante y no se tratará de personal temporal, designados por el Director General. Uno de los tres miembros será el Director del DGRRHH, o un representante autorizado.</u></p> <p><u>Con los nombres de las personas designadas para ser representantes autorizados se confeccionará una lista que se distribuirá al Consejo del Personal para que formule observaciones. Uno de los otros dos miembros será el representante del servicio contratante y el otro será designado a partir de una lista de nombres presentados por el Consejo del Personal. El presidente y cada miembro tendrán un solo voto. El presidente y cada miembro tendrán uno o más suplentes designados que participarán en la junta de nombramiento cuando</u></p>	<p>La nueva regla incorpora disposiciones contenidas actualmente en la cláusula 4.10 puesto que en la cláusula 4.9.c) se dispone que el Director General “definirá las condiciones para la constitución de juntas de nombramiento [...]”</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p><u>el presidente o alguno de los tres miembros no pueda participar.</u></p> <p><u>b) El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos pondrá un secretario a disposición de la junta de nombramiento.</u></p> <p><u>c) El Director General establecerá el Reglamento de las juntas de nombramiento, cuyas deliberaciones serán secretas.</u></p>	
<p>Regla 4.13.1.c) Renovación de nombramiento y reposición</p>	<p>Cuando un funcionario reciba un nuevo nombramiento como funcionario de la Oficina Internacional antes de haberse cumplido 12 meses de su separación del servicio, toda suma pagada en concepto de indemnización por rescisión del nombramiento, prima de repatriación o compensación por los días acumulados de vacaciones anuales se ajustará de tal modo que el número de meses, semanas o días de sueldo que se paguen al funcionario cuando se separe del servicio después del nuevo nombramiento, sumado al número de meses, semanas o días pagados por períodos anteriores de servicio, no exceda del total de meses, semanas o días que se le hubieran pagado en caso de servicio ininterrumpido.</p>	<p>Cuando un funcionario reciba un nuevo nombramiento como funcionario de la Oficina Internacional antes de haberse cumplido 12 meses de su separación del servicio <u>de la Oficina Internacional o de otra organización que aplica el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas</u>, toda suma pagada en concepto de indemnización por rescisión del nombramiento, prima de repatriación o compensación por los días acumulados de vacaciones anuales se ajustará de tal modo que el número de meses, semanas o días de sueldo que se paguen al funcionario cuando se separe del servicio después del nuevo nombramiento, sumado al número de meses, semanas o días pagados por períodos anteriores de servicio, no exceda del total de meses, semanas o días que se le hubieran pagado en caso de servicio ininterrumpido.</p>	<p>Para contemplar la situación en que los funcionarios reciben un nuevo nombramiento, tras su separación del servicio, de otra organización de las Naciones Unidas, y evitar la duplicación de beneficios.</p>
<p>Regla 4.16.1 Período de prueba</p>	<p>a) Un funcionario con un nombramiento temporal inicial de entre seis y 12 meses tendrá un período de prueba de dos meses. Un funcionario con un nombramiento temporal inicial de menos de seis meses tendrá un período de prueba de dos semanas.</p> <p>b) Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato en cualquier momento, con causa justificada o sin ella.</p>	<p>a) Un funcionario con un nombramiento temporal inicial de entre seis y 12 meses tendrá un período de prueba de dos meses. Un funcionario con un nombramiento temporal inicial de menos de seis meses tendrá un período de prueba de <u>un mes</u> dos semanas.</p> <p>b) Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato en cualquier momento, con causa justificada o sin ella.</p>	<p>Para proporcionar tiempo suficiente con objeto de evaluar su actuación profesional, y así beneficiar tanto al funcionario como a su supervisor.</p> <p>En las reglas 4.16.1.b) y 9.2.2.b)1) se hace referencia a la rescisión “con causa justificada o sin ella”. No se debería rescindir un contrato sin causa.</p>
<p>Regla 4.20.1.a) Actuación profesional de los funcionarios</p>	<p>Se evaluará a los funcionarios mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional en los que se tendrán en cuenta su actuación profesional y conducta con objeto de asegurar la rendición de cuentas y el desarrollo profesional. La evaluación se llevará a cabo a los intervalos que requiera la</p>	<p>Se evaluará a los funcionarios mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional en los que se tendrán en cuenta su actuación profesional y conducta con objeto de asegurar la rendición de cuentas y el desarrollo profesional. La evaluación se llevará a cabo, <u>cada vez</u> a los intervalos que <u>lo</u></p>	<p>Ya se hace referencia a la “rendición de cuentas” y al “desarrollo profesional” en la cláusula 4.20.</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>situación laboral o la actuación de cada funcionario. Los superiores facilitarán regularmente información constructiva a los funcionarios sobre su actuación profesional y formularán propuestas concretas de mejora en la actuación profesional y la conducta, según sea necesario.</p>	<p>requiera la situación laboral o la actuación de cada funcionario. Los superiores supervisores facilitarán regularmente información constructiva a los funcionarios sobre su actuación profesional y formularán propuestas concretas de mejora en la actuación profesional y la conducta, según sea necesario.</p>	
<p>Regla 4.20.2</p> <p>Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado al menos un año de servicios ininterrumpidos serán evaluados mediante el mecanismo de evaluación de la actuación profesional establecido para los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) Un funcionario con nombramiento temporal podrá solicitar la preparación de una evaluación de su actuación profesional en previsión de la finalización del contrato. En el caso de que la Oficina Internacional considere la posibilidad de prorrogar el contrato, y en el proceso de decidir si se prorroga el contrato, se llevará a cabo una evaluación de la actuación profesional mediante el mecanismo a tal efecto establecido para los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>c) El Director General prescribirá información complementaria sobre la evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal <u>a quienes se haya concedido dicho nombramiento el 1 de enero de 2013 o con posterioridad que</u> hayan prestado al menos un año de servicios ininterrumpidos serán evaluados mediante <u>los</u> el <u>los</u> mecanismos de evaluación de la actuación profesional establecido para los funcionarios con nombramiento temporal. <u>Los funcionarios con nombramiento temporal a quienes se haya concedido dicho nombramiento antes del 1 de enero de 2013 serán evaluados mediante los mecanismos de evaluación de la actuación profesional establecidos en virtud de la regla 4.20.1 titulada “Actuación profesional de los funcionarios”.</u></p> <p>b) Un funcionario con nombramiento temporal <u>a quien se haya concedido dicho nombramiento el 1 de enero de 2013 o con posterioridad</u> podrá solicitar la preparación de una evaluación de su actuación profesional en previsión de la finalización del contrato. En el caso de que la Oficina Internacional considere la posibilidad de prorrogar el contrato, y en el proceso de decidir si se prorroga el contrato, se llevará a cabo una evaluación de la actuación profesional mediante el mecanismo a tal efecto establecido para los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>c) <u>Mediante órdenes de servicio, El</u> el Director General prescribirá información complementaria sobre la evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal a quienes se haya concedido dicho nombramiento antes del 1 de enero de 2013 quedan comprendidos dentro de los mecanismos de evaluación de la actuación profesional.</p> <p>Los funcionarios con nombramiento temporal serán evaluados de acuerdo con las razones enumeradas en la regla 4.20.2.b). Esto se puede realizar antes de que concluya un año de servicio.</p> <p>La regla 4.20.2.b) se aplica solo a aquellos que no están comprendidos dentro de los mecanismos de evaluación de la actuación profesional.</p> <p>Para alinear el texto con el título de la regla (problema que se da en la versión en inglés).</p>
<p>Regla 6.2.2.e)4)</p> <p>Licencia de enfermedad y</p>	<p>El Director General podrá conceder una licencia especial debido a una enfermedad prolongada con sueldo completo o parcial, o sin sueldo. Por lo general tal licencia especial podrá concederse con</p>	<p>El Director General podrá conceder una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, <u>pero únicamente</u> con <u>medio</u> completo o parcial, o sin sueldo. Por lo general tal licencia especial podrá</p>	<p>En la licencia especial debido a una enfermedad prolongada ya no se pagará el sueldo completo, en consonancia con las enmiendas a la cláusula 5.2 y a la práctica en otras organizaciones del régimen</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
licencia especial debido a una enfermedad prolongada	objeto de facilitar la transición hasta la recuperación del funcionario y la reincorporación a sus funciones, o a reserva de la decisión sobre incapacidad por enfermedad o lesión para continuar en el servicio en el sentido del Estatuto de la CCPNU, y el pago consiguiente de una prestación de discapacidad. Para que se examine su solicitud de licencia especial, los funcionarios deberán presentar el oportuno certificado médico o, en el caso de una solicitud pendiente de la decisión sobre incapacidad mencionada <i>supra</i> , deberán demostrar que han solicitado a la CCPNU el pago de la pensión de invalidez. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado.	concederse con objeto de facilitar la transición hasta la recuperación del funcionario y la reincorporación a sus funciones, o a reserva de la decisión sobre incapacidad por enfermedad o lesión para continuar en el servicio en el sentido del Estatuto de la CCPNU, y el pago consiguiente de una prestación de discapacidad. Para que se examine su solicitud de licencia especial, los funcionarios deberán presentar el oportuno certificado médico o, en el caso de una solicitud pendiente de la decisión sobre incapacidad mencionada <i>supra</i> , deberán demostrar que han solicitado a la CCPNU el pago de la pensión de invalidez. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado.	común de las Naciones Unidas. En lo que atañe a la regla 6.2.2.e)3), la licencia especial debido a una enfermedad prolongada solo puede concederse a los funcionarios que hayan agotado todos los derechos a licencia de enfermedad con sueldo (hasta nueve meses con sueldo completo y hasta nueve meses con medio sueldo), y el derecho a los días acumulados de vacaciones anuales.
Regla 6.2.2.h) Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada	Los períodos de licencia de enfermedad, ya sean con sueldo completo o medio sueldo, y los períodos de licencia especial debido a una enfermedad prolongada, se computarán como períodos de servicio reconocido a los efectos de los incrementos periódicos de sueldo, las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen, la licencia de maternidad, la indemnización por rescisión del nombramiento y la prima de repatriación.	Los períodos de licencia de enfermedad, ya sean con sueldo completo o medio sueldo, y los períodos de licencia especial debido a una enfermedad prolongada, se computarán como períodos de servicio reconocido a los efectos de los incrementos periódicos de sueldo, las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen, la licencia de maternidad, la indemnización por rescisión del nombramiento y la prima de repatriación.	Para guardar coherencia con la cláusula 5.2 revisada relativa a licencias especiales.
Regla 6.2.2.j) Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada	El derecho a licencia de enfermedad se extinguirá al expirar el nombramiento del funcionario.	El derecho a licencia de enfermedad se extinguirá con la separación del servicio al expirar el nombramiento del funcionario.	El derecho a licencia de enfermedad se extingue con la separación del servicio (sea la separación el resultado de la expiración del nombramiento, la rescisión, etc.), no solo tras expirar el nombramiento del funcionario.
Regla 6.2.7.c)3) Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal	Los períodos de licencia por enfermedad y de licencia especial por enfermedad prolongada, con sueldo completo o parcial, no afectarán al cómputo de los períodos de servicio reconocido a efectos de vacaciones anuales, licencia de maternidad e indemnización por rescisión del nombramiento.	Los períodos de licencia por enfermedad y de licencia especial por enfermedad prolongada, con sueldo completo o parcial, no afectarán al cómputo de los períodos de servicio reconocido a efectos de vacaciones anuales, licencia de maternidad e indemnización por rescisión del nombramiento.	Para guardar coherencia con la cláusula 5.2 revisada relativa a licencias especiales.
Regla 7.3.7.f) Exceso de equipaje	Con motivo del nombramiento, el traslado o la separación del servicio, cuando el funcionario tenga derecho a gastos de mudanza, se le podrán	Con motivo del nombramiento, el traslado o la separación del servicio, cuando el funcionario tenga derecho a gastos de mudanza, se le podrán	Para corregir las cifras en m ³ y pies cúbicos.

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
y envíos no acompañados	<p>reembolsar los gastos efectuados en el transporte de su equipaje no acompañado por superficie, o por vía aérea si este último medio de transporte fuere más económico, hasta un máximo, con inclusión de los materiales de embalaje pero con exclusión de las jaulas y los cajones, de:</p> <p>1) 450 kg (990 libras) o 2,80 m³ (99 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 300 kg (660 libras) o 1,87 m³ (66 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 150 kg (330 libras) o 0,93 m³ (33 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional, a condición de que el total correspondiente al funcionario y sus familiares a cargo no supere los 1.200 kg (2.640 libras) o 7,45 m³ (263 pies cúbicos). [...]</p>	<p>reembolsar los gastos efectuados en el transporte de su equipaje no acompañado por superficie, o por vía aérea si este último medio de transporte fuere más económico, hasta un máximo, con inclusión de los materiales de embalaje pero con exclusión de las jaulas y los cajones, de:</p> <p>1) 450 kg (990 libras) o 2,80 4,5 m³ (99 160 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 300 kg (660 libras) o 1,87 3 m³ (66 105 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 150 kg (330 libras) o 0,93 1,50 m³ (33 53 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional, a condición de que el total correspondiente al funcionario y sus familiares a cargo no supere los 1.200 kg (2.640 libras) o 7,45 12 m³ (263 423 pies cúbicos). [...]</p>	
<p>Regla 7.3.7.h)</p> <p>Exceso de equipaje y envíos no acompañados</p>	<p>h) En los casos en que el envío por vía aérea no sea más económico que el envío por superficie, el máximo autorizado será:</p> <p>1) 225 kg (445 libras) o 1,40 m³ (49,5 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 150 kg (330 libras) o 0,93 m³ (33 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 75 kg (165 libras) o 46 m³ (16 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p>	<p>h) En los casos en que el envío por vía aérea no sea más económico que el envío por superficie, el máximo autorizado <u>por vía aérea</u> será:</p> <p>1) 225 kg (445 495 libras) o 1,40 2,25 m³ (49,5 80 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 150 kg (330 libras) o 0,93 1,50 m³ (33 53 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 75 kg (165 libras) o 46 0,75 m³ (16 26 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p>	<p>Para corregir las cifras en libras, m³ y pies cúbicos.</p>
<p>Regla 7.3.7.i)</p> <p>Exceso de equipaje y envíos no acompañados</p>	<p>Se podrá autorizar, previa solicitud, la conversión a carga aérea de la totalidad o de parte de los envíos por superficie a que se tiene derecho, de conformidad con los párrafos b) 1), b) 2) y b) 3), c) y d) <i>supra</i>, sobre la base de la mitad de los pesos o volúmenes a que se tiene derecho por superficie enumerados en el párrafo anterior. En cualquier caso, el total en peso y volumen permitido para los envíos por vía aérea no será superior a los 600 kg (1.320 libras) o 3,22 m³ (131 pies cúbicos) para el funcionario y su familiar o</p>	<p>Se podrá autorizar, previa solicitud, la conversión a carga aérea de la totalidad o de parte de los envíos por superficie a que se tiene derecho, de conformidad con los párrafos b) 1), b) 2) y b) 3), c) y d) e) y f) <i>supra</i>, sobre la base de la mitad de los pesos o volúmenes a que se tiene derecho por superficie enumerados en el párrafo anterior. En cualquier caso, el total en peso y volumen permitido para los envíos por vía aérea no será superior a los 600 kg (1.320 libras) o 3,22 6 m³ (131 211 pies cúbicos) para</p>	<p>Para corregir los números de los apartados y las cifras en m³ y pies cúbicos.</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	sus familiares a cargo.	el funcionario y su familiar o sus familiares a cargo.	
<p>Regla 7.3.10.b)</p> <p>Seguros relacionados con los viajes</p>	<p>En caso de los envíos no acompañados autorizados de conformidad con la regla 7.2.14 (salvo los relacionados con los viajes con motivo de vacaciones en el país de origen o del subsidio de educación), la Oficina Internacional ofrecerá cobertura de seguros hasta un valor que represente 16 dólares de los Estados Unidos por kilogramo del máximo que se tiene derecho a enviar. En dicha cobertura no se incluirán artículos de valor especial por los que se cobran primas extraordinarias. La Oficina Internacional no será responsable de la pérdida o la rotura de artículos en los envíos no acompañados.</p>	<p>En caso de los envíos no acompañados autorizados de conformidad con la regla 7.3.7 7.2.14 (salvo los relacionados con los viajes con motivo de vacaciones en el país de origen o del subsidio de educación), la Oficina Internacional ofrecerá cobertura de seguros hasta un valor que represente 16 dólares de los Estados Unidos por kilogramo del máximo que se tiene derecho a enviar. En dicha cobertura no se incluirán artículos de valor especial por los que se cobran primas extraordinarias. La Oficina Internacional no será responsable de la pérdida o la rotura de artículos en los envíos no acompañados.</p>	<p>Para corregir la referencia a la regla.</p>
<p>Regla 7.3.10.d)</p> <p>Seguros relacionados con los viajes</p>	<p>En el caso de los envíos no acompañados previstos en las reglas 7.2.14 y 7.3.7, el funcionario, antes del envío, aportará a la Oficina Internacional un inventario por duplicado de todos los artículos adjuntados, incluyendo contenedores tales como maletas, y el valor de reposición de cada artículo en francos suizos. Los funcionarios tendrán derecho, dentro de los límites y en las condiciones que prescriba el Director General, a una indemnización razonable en caso de pérdida o de daño de los efectos personales cuando se acredite que tal pérdida o tales daños son directamente imputables al desempeño de sus funciones oficiales en la Oficina Internacional.</p>	<p>En el caso de los envíos no acompañados previstos en las reglas 7.2.14 y la regla 7.3.7, el funcionario, antes del envío, aportará a la Oficina Internacional un inventario por duplicado de todos los artículos adjuntados, incluyendo contenedores tales como maletas, y el valor de reposición de cada artículo en francos suizos. Los funcionarios tendrán derecho, dentro de los límites y en las condiciones que prescriba el Director General, a una indemnización razonable en caso de pérdida o de daño de los efectos personales cuando se acredite que tal pérdida o tales daños son directamente imputables al desempeño de sus funciones oficiales en la Oficina Internacional.</p>	<p>Para corregir la referencia a la regla.</p>
<p>Regla 7.3.13.a)</p> <p>Derechos de los funcionarios con nombramiento temporal relacionados con los viajes</p>	<p>a) Gastos de viaje y de envío</p> <p>1) [...]</p> <p>2) Los funcionarios con un nombramiento temporal de al menos 12 meses que se consideren contratados internacionalmente tendrán derecho al pago de gastos de viaje y de envío para ellos, y a gastos de viaje para el cónyuge y los hijos a cargo con motivo de su nombramiento inicial y de su separación del servicio, siempre que el funcionario declare que sus familiares a cargo tienen la intención de residir en el lugar de destino un mínimo de seis meses. Será de aplicación la regla 7.1.3 a) para la definición de familiares a cargo a efectos del pago de los gastos de transporte.</p>	<p>(a) Gastos de viaje y de envío</p> <p>(1) [...]</p> <p>2) Los funcionarios con un nombramiento temporal de al menos 12 meses que se consideren contratados internacionalmente tendrán derecho al pago de gastos de viaje y de envío para ellos, y a gastos de viaje para el cónyuge y los hijos a cargo con motivo de su nombramiento inicial y de su separación del servicio, siempre que el funcionario declare que sus familiares a cargo tienen la intención de residir en el lugar de destino un mínimo de seis meses. Será de aplicación la regla 7.1.3 a) 7.3.4.a) para la definición de familiares a cargo a efectos del pago de los gastos de transporte viaje.</p>	<p>Se suprime la expresión “gastos de viaje” para guardar coherencia con el apartado c)1) que dispone el pago de los gastos de envío (y no solo de los gastos de viaje) para el cónyuge y los hijos a cargo.</p> <p>Corrección de la referencia a la “regla 7.3.4,a)”.</p> <p>Se sustituye “transporte” por “viaje” para guardar</p>

Regla	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>3) Con motivo de la prórroga de un nombramiento inicial de menos de 12 meses que dé lugar a un período de servicio ininterrumpido de más de 12 meses, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho al pago de los gastos de viaje y de mudanza para ellos así como a los gastos de viaje para su cónyuge y sus hijos a cargo. No se autorizará ningún envío si no se prevé que el funcionario permanezca en el lugar de destino al menos durante seis meses.</p>	<p>3) Con motivo de la prórroga de un nombramiento inicial de menos de 12 meses que dé lugar a un período de servicio ininterrumpido de más de 12 meses, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho al pago de los gastos de viaje y de mudanza envío para ellos así como a los gastos de viaje para su cónyuge y sus hijos a cargo. No se autorizará ningún envío si no se prevé que el funcionario permanezca en el lugar de destino al menos durante seis meses.</p>	<p>coherencia con las otras disposiciones de la regla 7.3.13.</p>
<p>Regla 9.2.2.b)1) Rescisión de nombramientos de funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>b) El Director General podrá, indicando los motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento temporal por alguno de los motivos siguientes: 1) en cualquier momento durante el período de prueba, con o sin causa;</p>	<p>b) El Director General podrá, indicando los motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento temporal por alguno de los motivos siguientes: 1) en cualquier momento durante el período de prueba, con o sin causa;</p>	<p>En las reglas 4.16.1.b) y 9.2.2.b)1) se hace referencia a la rescisión "con o sin causa". No se debería rescindir un contrato sin causa.</p>
<p>Anexo IV Reglamento de las juntas de nombramiento Artículo 2.a) Constitución</p>	<p>Cuando se ofrezca a concurso un puesto, se nombrará a los miembros de la Junta de conformidad con la cláusula 4.10 b). Cada Junta tendrá competencia para ocuparse de una o más vacantes.</p>	<p>Cuando se ofrezca a concurso un puesto, se nombrará a los miembros de la Junta de conformidad con la regla 4.10.1.a) la cláusula 4.10 b). Cada Junta tendrá competencia para ocuparse de una o más vacantes.</p>	<p>Para corregir la referencia a la cláusula teniendo en cuenta la enmienda a la cláusula 4.10 y la introducción de la nueva regla 4.10.1.</p>
<p>Anexo IV Reglamento de las juntas de nombramiento Artículo 3.f) Procedimiento</p>	<p>Las deliberaciones de la Junta serán secretas, de conformidad con la cláusula 4.10 d). Toda violación del secreto relativo a estas deliberaciones o de la obligación de información sobre los distintos expedientes de candidatura de los candidatos se regirá por las disposiciones pertinentes del capítulo X del Estatuto y Reglamento del Personal.</p>	<p>Las deliberaciones de la Junta serán secretas, de conformidad con la regla 4.10.1.c) cláusula 4.10 d). Toda violación del secreto relativo a estas deliberaciones o de la obligación de información sobre los distintos expedientes de candidatura de los candidatos se regirá por las disposiciones pertinentes del capítulo X del Estatuto y Reglamento del Personal.</p>	<p>Para corregir la referencia a la cláusula teniendo en cuenta la enmienda a la cláusula 4.10 y la introducción de la nueva regla 4.10.1.</p>

[Sigue el Anexo IV]

Anexo IV

V. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS YA APLICADAS EN 2014 - PARA SU NOTIFICACIÓN

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 5.3.1.i) Vacaciones en el país de origen</p>	<p>El funcionario que retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que transcurran al menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes. Ahora bien, si el Director General decide que por circunstancias excepcionales derivadas de las necesidades del servicio se hace necesario que un funcionario retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden, el funcionario podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que se cumplan al menos seis meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes.</p>	<p>El funcionario que retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que transcurran al menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes. Ahora bien, si el Director General <u>o su representante autorizado</u> decide que por circunstancias excepcionales derivadas de las necesidades del servicio se hace necesario que un funcionario retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden, el funcionario podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que se cumplan al menos seis meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes.</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de mayo de 2014.</p> <p>Para facultar al Director General a que designe a un representante autorizado que decida si por circunstancias excepcionales derivadas de las necesidades del servicio se hace necesario que un funcionario retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden.</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 7.3.2</p> <p>Prima por asignación</p>	<p>a) Con sujeción a las condiciones establecidas <i>infra</i>, los funcionarios que viajen por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino percibirán una prima por asignación para ellos y para sus familiares a cargo siempre que se prevea que el nombramiento o el período de asignación tenga una duración mínima de un año. Esta prima constituirá la contribución total de la Oficina Internacional para cubrir los gastos que tengan los funcionarios para ellos y sus familiares a cargo inmediatamente después de su llegada al lugar de destino.</p> <p>b) Para el funcionario de que se trate, el importe de la prima por asignación equivaldrá a la de 30 días de dietas tras la llegada al lugar de destino.</p> <p>c) La prima por asignación que deba pagarse a un familiar a cargo cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la Oficina Internacional equivaldrá a la mitad del importe que deba pagarse al funcionario de que se trate de conformidad con el párrafo b) <i>supra</i>.</p>	<p>a) Con sujeción a las condiciones establecidas <i>infra</i>, los funcionarios que viajen por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino percibirán una prima por asignación para ellos y para sus familiares a cargo siempre que se prevea que el nombramiento o el período de asignación tenga una duración mínima de un año. Esta prima constituirá la contribución total de la Oficina Internacional para cubrir los gastos que tengan los funcionarios para ellos y sus familiares a cargo inmediatamente después de su llegada al lugar de destino.</p> <p>b) Para el funcionario de que se trate, el importe de la prima por asignación equivaldrá a la de 30 días de dietas tras la llegada al lugar de destino.</p> <p>c) La prima por asignación que deba pagarse a un familiar a cargo cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la Oficina Internacional equivaldrá a la mitad del importe que deba pagarse al funcionario de que se trate de conformidad con el párrafo b) <i>supra</i>.</p> <p><u>b) La prima de asignación consta de dos partes:</u></p> <p><u>1) la parte de dietas, que corresponderá a:</u></p> <p><u>i) 30 días de dietas a la tasa diaria aplicable en el lugar de destino de la asignación del funcionario; y</u></p> <p><u>ii) 30 días de dietas a la mitad de la tasa diaria aplicable en el lugar de destino de la asignación con respecto a cada familiar con derecho a dietas a quien la Oficina Internacional haya pagado los gastos de viaje en virtud de la regla 7.3.3 y la regla 7.3.4.</u></p> <p><u>2) La parte de la suma fija, que no es pensionable y que se calcula a partir del sueldo neto básico del funcionario y el ajuste por lugar de destino aplicable al lugar de su asignación. La suma fija prevista para los funcionarios con familiares a cargo deberá pagarse con</u></p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 5 de mayo de 2014.</p> <p>Se sustituyen los antiguos apartados b), c), d), i), j) y k) por los nuevos apartados b) y c).</p> <p>En el nuevo apartado b) se establece en qué condiciones se puede pagar la parte de la suma fija de la prima por asignación, teniendo en cuenta el derecho a la mudanza del funcionario, ya sea que opte por la mudanza completa o por la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza (si procede), y la categoría del lugar de destino al que es asignado.</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>d) Cuando un funcionario viaje por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino pero no tenga derecho al pago de los gastos de mudanza, dicho funcionario recibirá, además de la suma que se le deba pagar en virtud de los párrafos a) a c) <i>supra</i> una suma fija anual, no pensionable, a partir del mes siguiente al de su entrada en funciones, pero no antes del trigésimo primer día de servicio en el lugar de destino. El importe de la suma fija corresponderá a los importes que establezca la CAPI. La suma fija</p>	<p><u>independencia del lugar de residencia de estos últimos. La suma fija será pagadera, siempre que:</u></p> <p><u>i) el funcionario viaje con cargo a la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a la sede del lugar de destino por un período mínimo de dos años y tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6, pero opte por no ejercer el derecho; o</u></p> <p><u>ii) el funcionario viaje con cargo a la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación por un período mínimo de dos años, tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6 y haya sido asignado a un lugar de destino clasificado de la A a la E; o</u></p> <p><u>iii) el funcionario viaje con cargo a la Oficina Internacional con motivo de nombramiento o asignación a otro lugar de destino por una asignación mínima de un año, pero no tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6.</u></p> <p><u>c) La CAPI determina la cuantía de la parte de la suma fija de la prima por asignación en función de la clasificación del lugar de destino, la duración de la asignación y de que se hayan pagado o no los gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6.</u></p> <p>d) Cuando un funcionario viaje por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino pero no tenga derecho al pago de los gastos de mudanza, dicho funcionario recibirá, además de la suma que se le deba pagar en virtud de los párrafos a) a c) <i>supra</i> una suma fija anual, no pensionable, a partir del mes siguiente al de su entrada en funciones, pero no antes del trigésimo primer día de servicio en el lugar de destino. El importe de la suma fija corresponderá a los importes que establezca la CAPI. La suma fija</p>	<p>Se suprime la referencia a que la suma fija no se pagará más allá de 36 meses después de la entrada en funciones del funcionario en el lugar de destino (“[...] no antes del trigésimo primer día de servicio en el lugar de destino [...]”) contenida en el antiguo apartado d), al igual que la medida de transición que figuraba en el antiguo apartado e), puesto que ya no se aplican.</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>prevista para los funcionarios con familiares a cargo deberá pagarse con independencia del lugar de residencia de estos últimos. La suma fija no se pagará más allá de 36 meses después de la entrada en funciones del funcionario en el lugar de destino, y en ningún caso más allá de la fecha en la que tenga eventualmente lugar la mudanza. El Director General podrá autorizar de manera discrecional la continuación del pago si se determina que ello redundaría en interés de la Oficina Internacional, pero en ningún caso más allá de la fecha en la que tenga eventualmente lugar una mudanza. Los funcionarios que tengan derecho al pago de los gastos de mudanza de conformidad con la regla 7.3.9 pero que opten por no hacer la mudanza, normalmente no se beneficiarán del pago de la suma fija objeto del presente párrafo.</p> <p>e) Todo funcionario cuyo nombramiento de plazo fijo cobró efecto con anterioridad al primero de enero de 2007 recibirá, si procede, el importe previsto en el párrafo d) <i>supra</i> en su cuantía vigente el 31 de diciembre de 2006, si este último fuera más elevado que el importe previsto en su cuantía actual.</p> <p>f) El Director General podrá autorizar a discreción el pago de la totalidad o de parte de una prima por asignación en virtud de los párrafos a) a d) <i>supra</i>, en los casos en que la Oficina Internacional no tenga que pagar los gastos de viaje con motivo del nombramiento de un funcionario que se considere que ha sido contratado internacionalmente.</p> <p>g) Cuando el funcionario no haya completado el período de servicio para el que se le haya pagado una prima por asignación, y a menos que el Director General determine que circunstancias excepcionales justifican su partida, la prima se ajustará de manera proporcional y el saldo será deducido de cualquier cantidad que se deba pagar al funcionario.</p> <p>h) Si un familiar a cargo para el que se haya pagado una prima por asignación de conformidad con el párrafo c) <i>supra</i> reside menos de seis meses en el lugar de destino, y a menos que el Director General</p>	<p>prevista para los funcionarios con familiares a cargo deberá pagarse con independencia del lugar de residencia de estos últimos. La suma fija no se pagará más allá de 36 meses después de la entrada en funciones del funcionario en el lugar de destino, y en ningún caso más allá de la fecha en la que tenga eventualmente lugar la mudanza. El Director General podrá autorizar de manera discrecional la continuación del pago si se determina que ello redundaría en interés de la Oficina Internacional, pero en ningún caso más allá de la fecha en la que tenga eventualmente lugar una mudanza. Los funcionarios que tengan derecho al pago de los gastos de mudanza de conformidad con la regla 7.3.9 pero que opten por no hacer la mudanza, normalmente no se beneficiarán del pago de la suma fija objeto del presente párrafo.</p> <p>e) Todo funcionario cuyo nombramiento de plazo fijo cobró efecto con anterioridad al primero de enero de 2007 recibirá, si procede, el importe previsto en el párrafo d) <i>supra</i> en su cuantía vigente el 31 de diciembre de 2006, si este último fuera más elevado que el importe previsto en su cuantía actual.</p> <p>f) d) El Director General podrá autorizar a discreción el pago de la totalidad o de parte de una prima por asignación en virtud de los párrafos a) a d) a) a c) <i>supra</i>, en los casos en que la Oficina Internacional no tenga que pagar los gastos de viaje con motivo del nombramiento de un funcionario que se considere que ha sido contratado internacionalmente.</p> <p>g) e) Cuando el funcionario no haya completado el período de servicio para el que se le haya pagado una prima por asignación, y a menos que el Director General determine que circunstancias excepcionales justifican su partida, la prima se ajustará de manera proporcional y el saldo será deducido de cualquier cantidad que se deba pagar al funcionario.</p> <p>h) f) Si un familiar a cargo para el que se haya pagado una prima por asignación de conformidad con el párrafo e) b)1)ii) <i>supra</i> reside menos de seis meses en el lugar de destino, y a menos que el</p>	

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>determine qué circunstancias excepcionales justifican su partida, toda prima por asignación pagada para el familiar a cargo será deducida de cualquier cantidad que se deba pagar al funcionario de que se trate.</p> <p>i) Con sujeción a las condiciones establecidas <i>infra</i>, los funcionarios que viajen por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino recibirán una prima por asignación para ellos y para sus familiares a cargo siempre que se prevea que el nombramiento o el período de asignación tenga una duración mínima de un año. Esta prima será la contribución total que haga la Oficina Internacional para cubrir los gastos extraordinarios que efectúen los funcionarios para ellos y sus familiares a cargo inmediatamente después de su llegada al lugar de destino.</p> <p>j) Para el funcionario de que se trate, el importe de la prima por asignación equivaldrá al de 30 días de dietas tras su llegada al lugar de destino.</p> <p>k) La prima por asignación que deba pagarse a un familiar a cargo cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la Oficina Internacional equivaldrá a la mitad del importe que deba pagarse al funcionario de que se trate de conformidad con el párrafo b) <i>supra</i>.</p>	<p>Director General determine qué circunstancias excepcionales justifican su partida, toda prima por asignación pagada para el familiar a cargo será deducida de cualquier cantidad que se deba pagar al funcionario de que se trate.</p> <p><u>g) Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que viajen con cargo a la Oficina Internacional al mismo lugar de destino, la parte de dietas de la prima será pagadera a cada uno de ellos. Si tienen uno o más hijos a cargo, se pagará la parte correspondiente al funcionario con respecto al cual se considere al hijo o hijos como familiares a cargo. Si ambos tuvieran derecho al pago de la suma fija de la prima, solo se pagará una de las sumas fijas, a saber, la del cónyuge a quien le corresponda la suma mayor.</u></p> <p>i) Con sujeción a las condiciones establecidas <i>infra</i>, los funcionarios que viajen por cuenta de la Oficina Internacional con motivo de su nombramiento o su asignación a otro lugar de destino recibirán una prima por asignación para ellos y para sus familiares a cargo siempre que se prevea que el nombramiento o el período de asignación tenga una duración mínima de un año. Esta prima será la contribución total que haga la Oficina Internacional para cubrir los gastos extraordinarios que efectúen los funcionarios para ellos y sus familiares a cargo inmediatamente después de su llegada al lugar de destino.</p> <p>j) Para el funcionario de que se trate, el importe de la prima por asignación equivaldrá al de 30 días de dietas tras su llegada al lugar de destino.</p> <p>k) La prima por asignación que deba pagarse a un familiar a cargo cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la Oficina Internacional equivaldrá a la mitad del importe que deba pagarse al funcionario de que se trate de conformidad con el párrafo b) <i>supra</i>.</p>	<p>En el nuevo apartado g) se contemplan los casos en los que ambos cónyuges son funcionarios de organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 7.3.4</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>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</p> <p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, así como de la prima por asignación, se considerará que los familiares a cargo comprenden:</p> <p>[...]</p>	<p>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 asignación</p> <p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, de exceso de equipaje y envíos no acompañados así como de la prima por asignación, se considerará que los familiares a cargo comprenden:</p> <p>[...]</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 5 de mayo de 2014.</p> <p>Se modifica el título de la regla 7.3.4 para hacer referencia a la “prima de asignación” y no a la “prima de instalación”, con objeto de guardar coherencia con la terminología utilizada en todo el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>En el apartado a) se añade una referencia al derecho de los familiares a cargo al exceso de equipaje y a los envíos no acompañados, como se dispone en la regla 7.3.7.</p>
<p>Regla 7.3.6</p> <p>Gastos de mudanza</p>	<p>a) [...]</p> <p>2) Cuando el nombramiento inicial o la asignación fuere por un período de menos de dos años pero se prorrogue de manera que, teniendo en cuenta la prórroga, abarquen un período de al menos dos años a partir de la fecha del nombramiento inicial o la asignación, con motivo de dicha prórroga; con motivo de la separación del servicio, siempre que el nombramiento o la asignación fuera por un período mínimo de dos años o que el funcionario hubiera completado al menos dos años de servicio ininterrumpido.</p> <p>b) En los casos previstos en los párrafos a) 1) y 2) <i>supra</i>, la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza de los enseres domésticos y los efectos personales de los funcionarios hasta el lugar de destino desde el lugar de contratación o desde el lugar en que el funcionario en cuestión tenga derecho a tomar vacaciones en el país de origen, siempre que tales enseres y efectos estuvieran en su posesión en el momento de su nombramiento y que se estuvieran transportando para uso exclusivo del funcionario. En casos excepcionales, el Director General podrá autorizar, en los términos y condiciones que estime apropiados, el pago de los gastos de mudanza al lugar de destino desde otro lugar.</p> <p>c) En el caso previsto en el párrafo a) <i>supra</i>, la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza de los enseres domésticos y los efectos personales</p>	<p>(a) [...]</p> <p>2) Cuando el nombramiento inicial o la asignación fuere por un período de menos de dos años pero se prorrogue de manera que, teniendo en cuenta la prórroga, abarquen un período de al menos dos años a partir de la fecha del nombramiento inicial o la asignación, con motivo de dicha prórroga; Con con motivo de la separación del servicio, siempre que el nombramiento o la asignación fuera por un período mínimo de dos años o que el funcionario hubiera completado al menos dos años de servicio ininterrumpido.</p> <p>b) En los casos previstos en el párrafo los párrafos a)1) y 2) <i>supra</i>, la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza de los enseres domésticos y los efectos personales de los funcionarios hasta el lugar de destino desde el lugar de contratación o desde el lugar en que el funcionario en cuestión tenga derecho a tomar vacaciones en el país de origen, siempre que tales enseres y efectos estuvieran en su posesión en el momento de su nombramiento y que se estuvieran transportando para uso exclusivo del funcionario. En casos excepcionales, el Director General podrá autorizar, en los términos y condiciones que estime apropiados, el pago de los gastos de mudanza al lugar de destino desde otro lugar.</p> <p>c) En el caso previsto en el párrafo a) 2) <i>supra</i>, la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 5 de mayo de 2014.</p> <p>Se suprime la primera frase del apartado a)2), ya que un funcionario con un nombramiento o una asignación por un período de al menos un año (pero menos de dos años) tiene derecho en cambio a envíos no acompañados conforme a la regla 7.3.7.e), a la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza en virtud de la cláusula 3.24, y a la parte de la suma fija de la prima por asignación prevista en la regla 7.3.2 (nuevo apartado b)2)).</p> <p>Se ha cambiado en consecuencia la numeración de las referencias cruzadas en los apartados b) y c).</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>de un funcionario desde el lugar de destino hasta el lugar al que el funcionario tenga derecho a regresar por cuenta de la Oficina Internacional, o a algún otro lugar que el Director General autorice en casos excepcionales en los términos y condiciones que considere apropiados, siempre que tales enseres y efectos estuvieran en posesión el funcionario en el momento de la separación del servicio y que se estuvieran transportando para su uso exclusivo.</p> <p>[...]</p> <p>g) Todo funcionario cuyo nombramiento surtió efecto con anterioridad al 1 de julio de 1990 seguirá recibiendo, cuando proceda, la prima por asignación prevista en el presente Estatuto y Reglamento que estaba vigente el 30 de junio de 1990.</p> <p>h) Se entenderá que, a los efectos de la mudanza y los envíos, cuando a un funcionario se le ofrezca elegir entre volumen y peso, escogerá la opción más económica.</p>	<p>de los enseres domésticos y los efectos personales de un funcionario desde el lugar de destino hasta el lugar al que el funcionario tenga derecho a regresar por cuenta de la Oficina Internacional, o a algún otro lugar que el Director General autorice en casos excepcionales en los términos y condiciones que considere apropiados, siempre que tales enseres y efectos estuvieran en posesión el funcionario en el momento de la separación del servicio y que se estuvieran transportando para su uso exclusivo.</p> <p>[...]</p> <p>g) Todo funcionario cuyo nombramiento surtió efecto con anterioridad al 1 de julio de 1990 seguirá recibiendo, cuando proceda, la prima por asignación prevista en el presente Estatuto y Reglamento que estaba vigente el 30 de junio de 1990.</p> <p>h) g) Se entenderá que, a los efectos de la mudanza y los envíos, cuando a un funcionario se le ofrezca elegir entre volumen y peso, escogerá la opción más económica.</p> <p><u>h) Los funcionarios con derecho a gastos de mudanza en virtud de la presente regla y que optan por no ejercer su derecho, podrán tener derecho a la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza en virtud de la cláusula 3.24 y podrán recibir el reembolso de los gastos incurridos en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos en virtud de la regla 7.3.7.e).</u></p>	<p>Se suprime el antiguo apartado g) puesto que ya no es aplicable y se modifica en consecuencia la numeración del antiguo apartado h).</p> <p>Se añade un nuevo apartado h) para destacar la opción de la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza que tienen los funcionarios con derecho a gastos de mudanza conforme a la regla 7.3.6.</p>
<p>Regla 7.3.7.e) Exceso de equipaje y envíos no acompañados</p>	<p>Con motivo del nombramiento, el traslado o la separación del servicio, cuando el funcionario no tenga derecho a gastos de mudanza, se le podrán reembolsar los gastos efectuados en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos por superficie, o por vía aérea si este último medio de transporte fuere más económico, hasta un máximo, con inclusión de los materiales de embalaje pero con exclusión de las jaulas y los cajones, de:</p> <p>1) 1.000 kg (2.200 libras) o 6,23 m³ (220 pies cúbicos) para el funcionario;</p>	<p>Con motivo del nombramiento <u>inicial o asignación a otro lugar de destino por un período mínimo de un año, o cuando la asignación se prorrogue por un período total de un año como mínimo, o con motivo de,</u> el traslado o la separación del servicio <u>siempre que el nombramiento fuera por un período mínimo de un año,</u> cuando el funcionario no tenga derecho a gastos de mudanza <u>en virtud de la regla 7.3.6, o tenga derecho pero opte por no ejercerlo,</u> se le podrán reembolsar los gastos efectuados en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos. <u>El transporte será</u> por</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 5 de mayo de 2014.</p> <p>Para que el funcionario con derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6, pero opte por no ejercerlo, se le reembolse, hasta un máximo, los gastos efectuados en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos (envíos no acompañados).</p> <p>Se añade una referencia para aclarar que, para que un funcionario tenga derecho, su nombramiento o asignación ha de ser por un período mínimo de un</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>2) 500 kg (1.100 libras) o 3,11 m³ (110 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 300 kg (660 libras) o 1,87 m³ (66 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p>	<p>superficie, o por vía aérea si este último medio de transporte fuere más económico, hasta un máximo, con inclusión de los materiales de embalaje pero con exclusión de las jaulas y los cajones, de:</p> <p>1) 1.000 kg (2.200 libras) o 6,23 m³ (220 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 500 kg (1.100 libras) o 3,11 m³ (110 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 300 kg (660 libras) o 1,87 m³ (66 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p>	<p>año, o ser prorrogado por un período total de un año como mínimo.</p> <p>En cuanto a las modificaciones de la terminología de menor importancia, se cambia “traslado” por “asignación”, en consonancia con la terminología utilizada en la regla 7.1.2 “Viajes oficiales de los funcionarios”, la regla 7.3.2 “Prima por asignación” y la regla 7.3.6 “Gastos de mudanza”.</p>
<p>Regla 11.5.1.b)1)</p> <p>La Junta de Apelación</p>	<p>La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>1) Un Presidente o un Presidente Adjunto designado por el Comité de Coordinación de la OMPI a partir de la propuesta que presente el Director General (personas con experiencia en Derecho de la administración pública internacional o experiencia equivalente en Derecho administrativo que no hayan sido funcionarios o antiguos funcionarios de la Oficina Internacional durante los últimos 10 años. Con sujeción a los criterios de admisibilidad previstos anteriormente, el Director General efectuará el nombramiento provisional del Presidente y del Presidente Adjunto, tras mantener consultas con el Consejo del Personal, a la espera de la designación del Comité de Coordinación de la OMPI respecto de la propuesta formulada por el Director General. Los nombramientos provisionales expirarán en la fecha en que el Comité de Coordinación de la OMPI decida acerca de las designaciones para esas funciones.</p>	<p>La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>1) Un presidente o un presidente adjunto designado por el Comité de Coordinación de la OMPI a partir de la propuesta que presente el Director General (personas con experiencia en Derecho de la administración pública internacional o experiencia equivalente en Derecho administrativo que no hayan sido funcionarios o antiguos funcionarios de la Oficina Internacional durante los últimos 10 años. <u>Con sujeción a los criterios de admisibilidad previstos anteriormente, y tras consultar al Consejo del Personal, el Director General nombrará con carácter provisional a un presidente y a un presidente adjunto en espera de la designación del Comité de Coordinación de la OMPI con respecto a la propuesta del Director General. Los nombramientos provisionales expirarán en la fecha en que el Comité de Coordinación de la OMPI tome una decisión acerca de las designaciones para esas funciones.</u></p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2014.</p> <p>Para velar por que no se interrumpa la labor de la Junta de Apelación de la OMPI, con la nueva composición prevista en la nueva regla 11.5.1.b), a la espera de la designación por el Comité de Coordinación la OMPI del presidente y el presidente adjunto de la Junta de Apelación, que tendrá lugar recién en su reunión anual de septiembre/octubre de 2014, se faculta al Director General a que realice los nombramientos para dichos cargos con carácter provisional.</p>
<p>Anexo V</p> <p>Reglas específicas aplicable a los funcionarios con empleo a tiempo</p>	<p>a) El Estatuto y Reglamento del Personal será de aplicación a los funcionarios con empleo a tiempo parcial con sujeción a las reglas siguientes:</p> <p>1) los salarios, prestaciones y primas previstos en las cláusulas 3.1 (sueldos netos), 3.8 (ajuste</p>	<p>a) El Estatuto y Reglamento del Personal será de aplicación a los funcionarios con empleo a tiempo parcial con sujeción a las reglas siguientes:</p> <p>1) los derechos salarios, prestaciones y primas previstos en las cláusulas 3.1 (sueldos netos),</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de mayo de 2014.</p> <p>Se modifica el Artículo 1.a)1) para indicar que, de ahora en adelante, el importe que debe pagarse por las vacaciones en el país de origen a los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calculará de manera</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>parcial</p> <p>Artículo 1 – Reglas para los funcionarios con empleo a tiempo parcial</p>	<p>por lugar de destino), 3.10 (prima de idiomas) y 3.3 y 3.4 (prestaciones familiares) y en la cláusula 3.14 y el Anexo II (subsidio de educación), se aplicarán a los funcionarios con empleo a tiempo parcial en la proporción de su semana normal de trabajo con la semana de 40 horas;</p> <p>2) tanto la remuneración pensionable (cláusula 3.17) como la contribución de la Oficina Internacional a las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico (regla 6.2.1 d)) son las mismas para los funcionarios con empleo a tiempo parcial y los funcionarios con empleo a tiempo completo; no obstante, las contribuciones aportadas por la Oficina Internacional y por los funcionarios con empleo a tiempo parcial al fondo de pensiones se calcularán según la proporción entre su semana normal de trabajo y la semana de 40 horas, y también se calculará así la duración de su servicio a los efectos de las prestaciones del fondo de pensiones;</p> <p>3) a los efectos de la aplicación de las cláusulas 5.1 (vacaciones anuales), 5.3 (vacaciones en el país de origen), 9.8 (indemnización por rescisión del nombramiento), 9.9 (prima de repatriación), 9.10 (edad límite para la jubilación) y 9.12 (pago en caso de fallecimiento), la duración del servicio de los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calculará según la proporción entre su semana normal de trabajo y la semana de 40 horas. Las reglas relacionadas con las cláusulas arriba citadas se aplicarán, <i>mutatis mutandis</i>, a los funcionarios con empleo a tiempo parcial;</p> <p>[...]</p>	<p>3.8 (ajuste por lugar de destino), 3.10 (prima de idiomas) y 3.3 y 3.4 (prestaciones familiares), <u>3.8 (ajuste por lugar de destino), 3.10 (prima de idiomas), y en la cláusula 3.14 y el Anexo II (subsidio de educación) y 5.3 (vacaciones en el país de origen), así como en disposiciones conexas del Reglamento del Personal y en los anexos del Estatuto y Reglamento del Personal,</u> se aplicarán a los funcionarios con empleo a tiempo parcial <u>de manera proporcional a</u> en la proporción de su régimen de ocupación <u>según la proporción entre su semana normal de trabajo y la semana de 40 horas;</u></p> <p>2) tanto la remuneración pensionable (cláusula 3.17) como la contribución de la Oficina Internacional a las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico (regla 6.2.1 d)) son las mismas para los funcionarios con empleo a tiempo parcial y los funcionarios con empleo a tiempo completo; no obstante, las contribuciones aportadas por la Oficina Internacional y por los funcionarios con empleo a tiempo parcial al fondo de pensiones se calcularán <u>de manera proporcional a su régimen de ocupación</u> según la proporción entre su semana normal de trabajo y la semana de 40 horas, y también se calculará así la duración de su servicio a los efectos de las prestaciones del fondo de pensiones;</p> <p>3) a los efectos de la aplicación de las cláusulas 5.1 (vacaciones anuales), 5.3 (vacaciones en el país de origen), 9.8 (indemnización por rescisión del nombramiento), 9.9 (prima de repatriación), 9.10 (edad límite para la jubilación), 9.12 (pago en caso de fallecimiento), <u>así como de disposiciones conexas del Reglamento del Personal,</u> la duración del servicio de los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calculará <u>de manera proporcional a su régimen de ocupación</u> según la proporción entre su semana normal de trabajo y la semana de 40 horas. Las reglas relacionadas con las cláusulas arriba citadas se aplicarán, <i>mutatis</i></p>	<p>proporcional a su régimen de ocupación (por ejemplo, un funcionario con un régimen de ocupación del 80% tendrá derecho al 80% del importe al que tiene derecho un funcionario con empleo a tiempo completo). Se añade una frase a este apartado para especificar que las reglas y los anexos conexas del Estatuto y Reglamento del Personal relacionados con estos derechos se aplican a los funcionarios con empleo a tiempo parcial de igual forma que las cláusulas.</p> <p>Se han efectuado otros cambios de redacción menores en el Artículo 1.a)1),2) y 3).</p> <p>Se suprime la referencia a la “cláusula 5.3 (vacaciones en el país de origen)” en el Artículo 1.a)3); de ahora en adelante, el ciclo de vacaciones en el país de origen será de dos años, conforme a la cláusula 5.3. Se suprime la referencia a la cláusula 9.10 “edad límite para la jubilación” puesto que la edad para la jubilación se aplica a los funcionarios con empleo a tiempo parcial de igual forma que a los funcionarios con empleo a tiempo completo.</p>

Regla	Texto anterior	Nuevo texto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p>mutandis, a los funcionarios con empleo a tiempo parcial;</p> <p>[...]</p> <p>5) <u>Toda modificación del régimen de ocupación del funcionario durante el período de servicio reconocido para disfrutar del derecho de que se trate, será tomada en consideración para el cálculo de los derechos en virtud de los párrafos 1 a 3 supra.</u></p>	<p>Se añade un nuevo apartado 5) al Artículo 1.a) para aclarar que toda modificación del régimen de ocupación durante el período de servicio reconocido para disfrutar del derecho de que se trate será tomada en consideración para el cálculo de los derechos.</p>

[Fin del Anexo IV y del documento]