

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima tercera sesión (47ª ordinaria)
Ginebra, 3 a 11 de octubre de 2016

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

Documento preparado por el Director General

ÍNDICE

Secciones del documento WO/CC/73/3

- I. Introducción
- II. Enmiendas relacionadas con el examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común de las Naciones Unidas para los funcionarios de las categorías profesional y superiores
 - a. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal (para notificación) que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
 - b. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal y a los anexos conexos (para notificación) que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017 o posteriormente
 - c. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal y a los anexos conexos (para notificación) que deben entrar en vigor a partir del año lectivo 2017/2018
- III. Enmiendas a los capítulos X y XI del Estatuto y Reglamento del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
 - a. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación)
 - b. Enmiendas al Reglamento del Personal (para notificación)
- IV. Otras enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
 - a. Otras enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación)
 - b. Otras enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos (para notificación o aprobación)
- V. Enmiendas al Reglamento del Personal aplicadas entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016 (para notificación)
- VI. Otras cuestiones relativas al Estatuto y Reglamento del Personal
 - a. Cláusula 3.14.f) sobre el subsidio de educación – Mantenimiento o supresión
 - b. Regla 4.9.4 sobre las listas de reserva – Reconsideración del plazo

Anexos

- Anexo I Resolución 70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas
- Anexo II Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017

- Anexo III Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Reglamento del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
- Anexo IV Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017 o posteriormente
- Anexo V Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017 o posteriormente
- Anexo VI Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor a partir del año lectivo 2017/2018
- Anexo VII Conjunto integral de la remuneración – Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor a partir del año lectivo 2017/2018
- Anexo VIII Capítulos X y XI – Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
- Anexo IX Capítulos X y XI – Enmiendas al Reglamento del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
- Anexo X Otras enmiendas – Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
- Anexo XI Estudio sobre la movilidad del personal
- Anexo XII Otras enmiendas – Enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017
- Anexo XIII Enmiendas al Reglamento del Personal aplicadas entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016

I. INTRODUCCIÓN

1. Se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI varias enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal para su aprobación y notificación, respectivamente.
2. Varias enmiendas guardan relación con la revisión del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas para los funcionarios en puestos de las categorías profesional y superior (véase la Sección II). Dichas enmiendas son necesarias para poner en práctica los cambios en el conjunto integral de la remuneración decididos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 (Anexo I).
3. Otras enmiendas se refieren al sistema de justicia interna, que empezó a aplicarse el 1 de enero de 2014 (véase la Sección III). Dos años después de que empezara a aplicarse, la Organización llevó a cabo una evaluación de los problemas prácticos y/o jurídicos que planteaba la puesta en práctica de las nuevas disposiciones. Las presentes enmiendas tienen por finalidad subsanar dichos problemas.
4. Las demás enmiendas se presentan como parte del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal (véanse las Secciones IV y V). Ese examen permite a la OMPI mantener un marco normativo sólido que se adapta y responde a las necesidades y prioridades de la Organización, que van evolucionando con el tiempo, y a la vez ajustarse a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.

II. ENMIENDAS RELATIVAS A LA REVISIÓN DEL CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN DEL RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR

5. En 2015, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) finalizó su examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas para los funcionarios en puestos de las categorías profesional y superior y presentó propuestas al respecto a la Asamblea General de las Naciones Unidas (véase el “Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015”, A/70/30).
6. Mediante su resolución 70/244, aprobada el 23 de diciembre de 2015 (Anexo I), la Asamblea General de las Naciones Unidas decidió los cambios que han de aplicarse. A continuación se exponen los principales cambios que exigen la introducción de enmiendas en el Estatuto y el Reglamento del Personal, ordenados por la fecha a partir de la cual deben aplicarse.
 - a. **Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal (para notificación) que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017**
7. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidió que el 1 de julio de 2016 habían de entrar en vigor varios cambios en el conjunto integral de la remuneración del régimen común.
8. Por razones prácticas, y dado el alcance y el impacto limitados de dichos cambios en lo que atañe a la OMPI, se propone su aplicación a partir del 1 de enero de 2017 (es decir, al mismo tiempo que la mayoría de las enmiendas).

9. A continuación se resumen los principales cambios en lo que atañe a la OMPI:

- Discontinuación de la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza, junto con una medida transitoria para los funcionarios que se muden antes de que entre en vigor la medida y que elijan la opción de traslado sin mudanza de enseres domésticos (prestación sustitutiva de los gastos de mudanza de hasta cinco años si el funcionario permanece en el mismo lugar de destino o hasta que se mude a otro lugar de destino);
- Introducción de un nuevo incentivo por movilidad a fin de alentar el movimiento de los funcionarios a los lugares de destino sobre el terreno, que se aplicará al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación, y que excluye lugares de destino de categoría H;
- Discontinuación de la prestación por movilidad, junto con una medida transitoria para el personal que la haya recibido antes de la fecha de entrada en vigor y que no tengan derecho a recibir el incentivo por movilidad (prestación por movilidad pagadera por un período máximo de cinco años en el mismo lugar de destino o hasta que el funcionario se mude a otro lugar de destino, lo que suceda en primer lugar);
- Sustitución de la prima de asignación por una prima de instalación equivalente a 30 días de dietas para el funcionario, más 15 días de dietas para cada familiar a cargo que lo acompañe, y una suma fija equivalente a un mes de sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino aplicable;
- Mudanza completa de los enseres domésticos para funcionarios con asignaciones de dos años o más hasta un contenedor estándar máximo de 20 pies para funcionarios sin cónyuge y de 40 pies para funcionarios con familiares reconocidos para la mudanza, con independencia del peso de los enseres, mediante el itinerario y medio de transporte más costoeficaces;
- Establecimiento de un umbral consistente en cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación, junto con una medida transitoria para funcionarios que estuvieran en funciones antes de la fecha de entrada en vigor (el personal actual mantiene el derecho a percibir la prima con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de expatriación acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado).

10. En los Anexos II y III constan las enmiendas propuestas que se deben introducir en el Estatuto del Personal y en el Reglamento del Personal a fin de aplicar los cambios mencionados en los párrafos anteriores.

11. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo II, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.

12. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que constan en el Anexo III, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.

b. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal y anexos (para notificación) que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2017 o posteriormente

13. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidió que el 1 de enero de 2017 habían de entrar en vigor varios cambios en el conjunto integral de la remuneración del régimen común. A continuación se resumen esos cambios:

- Introducción de una escala unificada de sueldos con una escala única de sueldos, independiente de las circunstancias familiares y de los familiares a cargo (el elemento de familiares a cargo se extrae de la escala de sueldos y se paga como prestación separada);
- Como medida de protección de los ingresos, los niveles de sueldos de los funcionarios que sean superiores a los correspondientes al máximo escalón de su grado una vez convertidos conforme a la escala unificada de sueldos, y la remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos serán mantenidos por la CAPI;
- Como medida transitoria, los funcionarios que reciban un sueldo con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo en el momento de la conversión a la escala de sueldos unificada recibirán una prestación transitoria del 6% de la remuneración neta en relación con ese hijo (en lugar de la prestación por hijo a cargo), que se irá reduciendo en un punto porcentual de la remuneración neta cada 12 meses a partir de entonces hasta que el monto de la prestación transitoria sea igual o inferior al monto de la prestación por hijo a cargo;
- Establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo con un monto equivalente al 6% de la remuneración neta;
- Establecimiento de una prestación de un monto equivalente al 6% de la remuneración neta respecto del primer hijo a cargo (en lugar de la prestación por hijo a cargo), para funcionarios que son progenitores sin cónyuge y que proveen el sustento principal y continuo de sus hijos;
- Concesión de incrementos de escalón dentro del grado con una periodicidad bienal a partir del escalón VII en las categorías P-1 a P-5;
- Discontinuación de la concesión de incrementos de escalón acelerados dentro del grado por conocimientos lingüísticos.

14. Debido al cambio en la frecuencia de los incrementos de escalón dentro del grado (incluida la discontinuación del incremento de escalón acelerado), la concesión del próximo incremento de escalón para algunos funcionarios puede verse retrasada de dos a 14 meses. Para mitigar el impacto negativo de la nueva periodicidad del incremento, se propone que la fecha del primer incremento de escalón tras la entrada en vigor de la cláusula 3.6 enmendada sea la fecha en que el funcionario tendría que haber recibido el siguiente incremento de escalón, si procediese, conforme a la cláusula 3.6 en su redacción actual. Todo incremento de escalón subsiguiente será concedido de conformidad con la nueva periodicidad prevista en la cláusula 3.6 enmendada.

15. Esta medida excepcional beneficiará a 235 funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores (aproximadamente el 40% del personal en esas categorías). El costo de la medida propuesta se estima en USD 264.500. No se trata, sin embargo, de un costo adicional, sino, más bien, de que la Organización renunciará a un ahorro en los gastos relativos a personal que ya estaba contemplado en el presupuesto.

16. Cabe señalar que el 11 de mayo de 2016, el Secretario General de las Naciones Unidas remitió una nota a la Asamblea General (A/70/896) en la que explicaba que debido a problemas técnicos y operacionales con que se enfrenta la Secretaría de las Naciones Unidas se producirán retrasos inevitables en la aplicación de algunos de los elementos del conjunto integral de remuneración revisado. El Secretario General pidió, pues, a la Asamblea General que pospusiera las fechas estipuladas para ajustarlas a las fechas reales de aplicación y evitar la retroactividad. En lo que respecta a los cambios anteriormente mencionados (es decir, la introducción de una escala unificada de sueldos y de nuevas prestaciones conexas respecto del cónyuge a cargo y del progenitor sin cónyuge, la periodicidad de los incrementos de escalón y la discontinuación de incrementos acelerados de escalón), la nueva fecha de aplicación sería el 1 de septiembre de 2017 (en lugar del 1 de enero de 2017). Se espera que la Asamblea General examine la cuestión en su 71 período de sesiones previsto para septiembre de 2016. La OMPI considera que sintonizar las fechas de aplicación dentro del régimen común de las Naciones Unidas evitaría los efectos adversos de una aplicación no coordinada.

17. En los Anexos IV y V constan las enmiendas propuestas que se deben introducir en el Estatuto del Personal y en el Reglamento del Personal a fin de aplicar los cambios mencionados en los párrafos anteriores.

18. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo IV, para su entrada en vigor ya sea el 1 de enero de 2017 o en cualquier otra nueva fecha decidida por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

19. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar una derogación a la cláusula 3.6 enmendada a fin de permitir la aplicación de la medida excepcional mencionada en los párrafos 14 y 15.

20. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal y los anexos conexos que constan en el Anexo V, para su entrada en vigor ya sea el 1 de enero de 2017 o en cualquier otra nueva fecha decidida por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

c. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación) y al Reglamento del Personal y anexos conexos (para notificación) que deben entrar en vigor a partir del año académico 2017/2018

21. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidió la introducción de un plan revisado del subsidio de educación a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018, es decir, a partir del año académico 2017/2018 en el hemisferio norte y del año académico 2018 en el hemisferio sur.

22. A continuación se resumen los principales cambios en el plan revisado del subsidio de educación:

- Revisión de los criterios acerca de la enseñanza superior a fin de que el subsidio sea pagadero hasta el final del año académico en el que el hijo finalice el cuarto año de los estudios superiores u obtenga un primer título de enseñanza superior, lo que suceda en primer lugar;
- Limitación de gastos admisibles a la enseñanza (incluida la enseñanza de la lengua materna) y gastos de matrícula (excepto en lo que respecta al subsidio de educación especial), y asistencia para gastos de internado;
- Reembolso de gastos de enseñanza y relacionados con la matrícula con arreglo a una escala móvil global de siete tramos y unos niveles decrecientes de reembolso, que van desde el 86% en el tramo inferior al 61% en el sexto tramo y sin reembolso en el séptimo tramo (excepto en lo que respecta al subsidio de educación especial);
- Cobertura separada de contribuciones para gastos de capital conforme a las condiciones que estipulen las organizaciones;
- Reembolso de gastos de internado por una suma fija de 5.000 dólares EE.UU., solo al personal que preste servicio en lugares de destino sobre el terreno y cuyos hijos estén matriculados en un internado fuera del lugar de destino en los niveles de enseñanza primaria o secundaria (excepto en lo que respecta al subsidio de educación especial). En casos excepcionales se podrá prestar asistencia para gastos de internado a funcionarios en lugares de destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos;
- Pago de viajes de ida y vuelta relacionados con el subsidio de educación únicamente para los funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado.

23. En los Anexos VI y VII constan las enmiendas propuestas que se deben introducir en el Estatuto del Personal y en el Reglamento del Personal y anexos conexos a fin de aplicar el plan revisado del subsidio de educación.

24. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo VI, para su entrada en vigor a partir del año académico 2017/2018 o del año académico 2018, según proceda.

25. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Reglamento

del Personal y los anexos conexos que constan en el Anexo VII, para su entrada en vigor a partir del año académico 2017/2018 o del año académico 2018, según proceda.

III. ENMIENDAS A LOS CAPÍTULOS X Y XI DEL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

26. Los Capítulos X y XI, relativos, respectivamente, a cuestiones disciplinarias y solución interna de conflictos, han sido redactados nuevamente en su totalidad y entraron en vigor el 1 de enero de 2014, tras las extensas consultas mantenidas y las recomendaciones formuladas por un Grupo Consultivo compuesto por un número igual de representantes de la Administración y representantes del personal.

27. Una de las recomendaciones del Grupo Consultivo fue que, habida cuenta de las “importantes enmiendas” introducidas por la reforma del sistema de justicia interna, “la puesta en práctica de esas modificaciones se supervise y revise dos años después de su aplicación”. En enero de 2016, dos años después de la puesta en práctica del nuevo sistema de justicia interna, y en sintonía con la recomendación del Grupo Consultivo, la OMPI realizó una evaluación de las cuestiones que se plantearon en la aplicación de las nuevas disposiciones.

28. El objetivo de las enmiendas propuestas es resolver las principales dificultades de índole práctica o jurídica que plantea el nuevo sistema de justicia interna, antes que introducir una nueva importante reforma tan solo dos años después de la anterior.

a. Enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación)

29. Las enmiendas que se propone introducir en el Estatuto del Personal, contenidas en los Capítulos X y XI, figuran en el Anexo VIII. La principal de esas enmiendas se resume a continuación.

Cláusula 11.4 – Solución formal de conflictos

30. Las principales dificultades (de índole tanto práctica como procedimental) que se plantean a la hora de aplicar las nuevas disposiciones se deben al establecimiento de una doble autoridad competente (el Director General y el Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH)) para resolver las reclamaciones, refutaciones de evaluaciones de la actuación profesional y peticiones de revisión, en función de quién ha resuelto previamente el asunto. Por lo tanto, se propone volver a una única autoridad competente, a saber, el Director General (quien mantiene, sin embargo, la posibilidad de delegar su autoridad, según sea necesario). Ello está en sintonía con la práctica aplicada en todas las demás organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Otras enmiendas

31. Se introducirán otras enmiendas, de carácter menos sustantivo (por ejemplo cambios de redacción o supresión de una disposición innecesaria), en las cláusulas que figuran a continuación, según se detalla en el Anexo VIII.

Cláusula 10.1 – Medidas disciplinarias

Cláusula 11.2 – Independencia, imparcialidad, conflicto de intereses y confidencialidad

32. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo VIII, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.

b. Enmiendas al Reglamento del Personal (para notificación)

33. Las enmiendas al Reglamento del personal contenidas en los Capítulos X y XI figuran en el Anexo IX. Las principales enmiendas se resume a continuación.

Regla 10.1.2 – Procedimiento

34. La regla se enmendará de manera que haya una clara separación de poderes entre la facultad de iniciar procedimientos disciplinarios (Director del DGRRHH) y la facultad de imponer medidas disciplinarias (Director General). Además, se han ajustado los plazos de que disponen los funcionarios para responder a las acusaciones y la autoridad competente para tomar una decisión, para armonizarlos con las normas y prácticas aplicadas en otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Regla 10.1.3 – Cese temporal en el empleo

35. Se enmendará esa regla para ofrecer una base jurídica más clara para los casos de cese temporal en el empleo mientras se lleva a cabo la investigación, o para contemplar la posibilidad de sueldo parcial durante los procedimientos disciplinarios, en sintonía con la práctica aplicada en la ONU.

Otras enmiendas

36. Se introducirán otras enmiendas, de carácter menos sustantivo (por ejemplo, para efectuar cambios de redacción o armonizar el texto con las modificaciones del Estatuto) en las reglas que figuran a continuación, según se detalla en el Anexo IX.

- Regla 11.4.1 – Solución administrativa de conflictos y reclamaciones relacionados con el entorno laboral
- Regla 11.4.2 – Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional
- Regla 11.4.3 – Solución administrativa de solicitudes de revisión de otras decisiones administrativas
- Regla 11.4.4 – Ampliación de los plazos
- Regla 11.5.2 – Interposición de una apelación

37. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que constan en el Anexo IX, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.

IV. OTRAS ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

38. Se presentan otras enmiendas en el marco de la revisión en curso del Estatuto y Reglamento del Personal. Tan solo dos de las enmiendas propuestas podrían dar lugar a un aumento de los costos de personal, aunque mínimo (es decir, el pago del subsidio por funciones especiales a partir de tres meses, en lugar de seis, como es el caso actualmente, y el incremento especial de sueldo para los funcionarios reasignados fuera de la sede). Las demás enmiendas no comportan gastos, dado que la Organización se ocupa activamente de velar por el control del gasto.

a. Otras enmiendas al Estatuto del Personal (para aprobación)

39. En el Anexo X figura una descripción detallada de las demás enmiendas que se propone introducir en el Reglamento del Personal, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2017. Las principales enmiendas se resume a continuación:

Cláusula 0.3 – Monedas y tipo de cambio

40. Se propone enmendar esa cláusula para corregir algunos errores y subsanar deficiencias y para que se tengan en cuenta las cambiantes necesidades de trabajo (por ejemplo, el número creciente de oficinas situadas fuera de la sede y las dificultades a las que podría tener que hacer frente la Organización para pagar al personal en determinadas divisas), así como las necesidades del personal.

Cláusula 3.11 – Subsidio por funciones especiales

41. Se propone que el subsidio por funciones especiales sea pagadero a partir de tres meses, en lugar de seis, como es el caso actualmente, en sintonía con las normas aplicadas en la gran mayoría de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Nueva cláusula 3.25 – Incremento especial de sueldo

42. En su septuagésima primera sesión (46^a ordinaria), celebrada del 5 al 14 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó algunas enmiendas del Reglamento del Personal, a excepción de la nueva cláusula 3.25 (“Incremento especial de sueldo”). A ese respecto, el Comité de Coordinación observó lo siguiente:

“la Secretaría realizará un estudio sobre la cuestión de la movilidad del personal, con inclusión de un análisis de otros tipos de incentivos encaminados a promover la movilidad del personal profesional. Dicho estudio se someterá a la consideración de la sesión del Comité de Coordinación en 2016, para que éste tome la decisión de aceptar o rechazar el incremento especial de sueldo”.¹

43. El estudio sobre la movilidad del personal, mencionado más arriba, se adjunta al presente documento como Anexo XI.

44. A la luz de los resultados del estudio, se propone introducir el incremento especial de sueldo.

45. Se recuerda que el objetivo de esta nueva prestación es proporcionar un incentivo económico para promover la movilidad del personal a las oficinas en el exterior. Esa

¹ Párrafo 95.i)a) del informe aprobado por el Comité de Coordinación (WO/CC/71/7), con fecha 5 de febrero de 2016.

prestación, que no es pensionable y equivale a un máximo de tres escalones de sueldo, solo concierne a un número reducido de funcionarios y, por lo tanto, acarreará un incremento insignificante de los costos de personal. Únicamente podrán optar a esta prestación los funcionarios de las categorías profesional y superiores reasignados fuera de la sede a un puesto con el mismo grado. No podrán aspirar a la prestación los funcionarios nacionales del lugar de destino ni aquellos funcionarios cuyo nombramiento inicial sea a un lugar de destino fuera de la sede. El pago de la prestación se discontinuará tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino o si el funcionario es reasignado a la sede o ascendido, si esto último ocurriere en fecha anterior.

Cláusula 4.16 – Nombramientos temporales

46. Se propone enmendar la cláusula 4.16 para aclarar que el tiempo de servicio en el marco de un nombramiento temporal puede quedar excluido del cómputo del límite máximo de servicio solo cuando la interrupción en el servicio haya sido de un año, como mínimo. Ello sirve para evitar que se pretenda eludir el corte obligatorio de un año.

Cláusula 4.17 – Nombramientos de plazo fijo

47. Se propone enmendar la cláusula 4.17 con el fin, entre otros, de ofrecer una base jurídica más clara para la extensión de los nombramientos de plazo fijo por menos de un año, en circunstancias determinadas (por ejemplo, en espera de que se complete una evaluación de la actuación profesional o evaluación del período de prueba).

Cláusula 5.2 – Licencias especiales

48. Se propone enmendar la cláusula 5.2 para aclarar las repercusiones de las licencias especiales con sueldo parcial o sin sueldo en el cómputo de los períodos de servicio reconocido a efectos de una serie de derechos. Se propone asimismo añadir una disposición que permita al Director General conceder por iniciativa propia licencia especial a un funcionario, en circunstancias especiales, si considera que ello redundará en interés de la Organización. Ello está en sintonía con la práctica aplicada en otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Otras enmiendas

49. Se introducirán otras enmiendas de carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error o una contradicción, esclarecer una disposición o subsanar una deficiencia) a las cláusulas siguientes, según se detalla en el Anexo I:

- Cláusula 1.13 – Información que se solicita a los funcionarios y obligación de facilitar dicha información
- Cláusula 2.1 – Clasificación de los puestos
- Cláusula 2.2 – Reclasificación de los puestos
- Cláusula 2.3 – Determinación de la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal
- Cláusula 3.1 – Sueldos
- Cláusula 3.2 – Prestaciones familiares
- Cláusula 3.4 – Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional
- Cláusula 3.17 – Remuneración pensionable
- Cláusula 3.18 – Deducciones del sueldo
- Cláusula 4.4 – Ascensos
- Cláusula 4.6 – Contratación internacional
- Cláusula 4.10 – Juntas de nombramiento

- Cláusula 4.18 – Nombramientos continuos
- Cláusula 4.19 – Nombramientos permanentes
- Cláusula 6.1 – Caja de Pensiones
- Cláusula 6.2 – Protección de la salud y seguro de enfermedad
- Cláusula 9.2 – Rescisión
- Cláusula 9.8 – Indemnización por rescisión del nombramiento

50. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota del “Estudio sobre la movilidad del personal”, que se adjunta como Anexo XI.*

51. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que constan en el Anexo X, incluida la nueva cláusula sobre incremento especial de sueldo, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.*

b. Otras enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos (para notificación o aprobación)

52. Las otras enmiendas al Reglamento del Personal que entrarán en vigor el 1 de enero de 2017, figuran en el Anexo XII. Las principales enmiendas se resumen a continuación:

Rule 3.6.3 – Sueldo aplicable en caso de ascenso

53. En virtud de la regla vigente actualmente, se aplican distintas metodologías para calcular el sueldo en caso de ascenso, en función de la categoría a la que pertenece el funcionario. La regla se enmendará de forma que, en todos los casos, un ascenso dé lugar a un incremento de sueldo equivalente a, como mínimo, dos escalones en el grado anterior, de conformidad con las normas y prácticas aplicadas en la mayoría de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Nueva Regla 4.9.3 – Contratación de funcionarios con nombramiento de plazo fijo para proyectos aprobados

54. Se introducirá una nueva regla, la regla 4.9.3, en la que se especifica que, en los casos en que no se aplique el proceso competitivo “estándar” para la contratación de personal para un proyecto con un nombramiento de plazo fijo, se aplicará en su lugar el procedimiento de selección por concurso aplicable a los puestos temporales. Ello permitirá acelerar la contratación cuando así lo exijan las necesidades de trabajo, manteniendo al mismo tiempo un procedimiento de selección por concurso regido por un marco regulador.

Nueva Regla 4.16.2 – Nombramientos temporales en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios

Nueva Regla 4.16.3 – Nombramientos temporales para proyectos aprobados

Nueva Regla 4.17.1 – Nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios

Nueva Regla 4.17.2 – Nombramientos de plazo fijo para proyectos aprobados

55. En las nuevas reglas 4.16.2, 4.16.3, 4.17.1 y 4.17.2 sobre nombramientos temporales y de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y para proyectos aprobados se especifica que dichos nombramientos estarán limitados a los servicios prestados en el marco de los fondos fiduciarios o los proyectos aprobados pertinentes.

Regla 6.2.2 – Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada

56. Se enmendará esa regla con el fin, entre otros, de aclarar que durante los períodos de licencia de enfermedad no se acumularán días de vacaciones anuales si el funcionario no recibe sueldo completo. Ello asegurará la coherencia con otra disposición del Estatuto y Reglamento del Personal (la Regla 5.1.1.a)) y con la práctica aplicada en otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Regla 8.1.1 – Consejo del Personal

57. Tras una recomendación de la Dependencia Común de Inspección², se propone enmendar la regla para formalizar la práctica actual por la que se permite al Consejo del Personal dirigirse al Comité de Coordinación.

58. En vista de que esta enmienda guarda relación con el propio mandato del Comité de Coordinación, se la somete al Comité de Coordinación para su aprobación.

Regla 9.9.1 – Prima de repatriación

59. Esa regla se enmendará para aclarar que la prima de repatriación solo podrá pagarse a los funcionarios que se reinstalen fuera del país del último lugar de destino y fuera de la zona situada a una distancia razonable del lugar de destino que permite el desplazamiento diario a ese lugar, con independencia de si se atraviesan fronteras nacionales, y que esa reinstalación no sea de carácter temporal.

Otras enmiendas

60. Se introducirán otras enmiendas de 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 y anexos conexos, según se especifica en el Anexo XII:

- Regla 2.2.1 – Aplicación de una decisión de reclasificación
- Regla 3.2.1 – Prestaciones familiares para los funcionarios con nombramiento temporal
- Regla 3.5.1 – Sueldo inicial de los funcionarios con nombramiento temporal
- Regla 3.17.1 – Remuneración pensionable para los funcionarios con nombramiento temporal
- Regla 4.5.1 – Funcionarios nombrados para ocupar puestos sujetos a contratación local
- 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 4.10.1 – Composición y reglamento de las juntas de nombramiento
- Regla 5.1.1 – Vacaciones anuales

² En el informe JIU/REP/2012/10, titulado *Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas*, véase la recomendación 9: "En las organizaciones que se examinan donde no existan aún disposiciones formales, los órganos legislativos/rectores deben adoptar disposiciones que garanticen a los órganos representativos del personal el derecho a presentar efectivamente declaraciones durante las reuniones de los órganos intergubernamentales pertinentes que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el bienestar del personal."

Regla 5.1.2	–	Vacaciones anuales para los funcionarios con nombramiento temporal
Regla 6.2.1	–	Seguro médico
Regla 6.2.3	–	Licencia de maternidad
Regla 6.2.7	–	Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal
Regla 7.3.9	–	Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza
Regla 9.7.1	–	Aviso previo de rescisión para los funcionarios con nombramiento temporal
Anexo I	–	Glosario
Anexo II	–	Sueldos y prestaciones
Anexo III	–	Procedimiento de selección para nombramientos temporales
Anexo V	–	Reglas específicas aplicables a los funcionarios con empleo a tiempo parcial

61. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota, sin perjuicio del párrafo 62 siguiente, de las enmiendas al Reglamento del Personal y los anexos conexos que constan en el Anexo XII, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.*

62. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar la enmienda a la regla 8.1.1 que consta en el Anexo XII, para su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.*

V. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2015 Y EL 30 DE JUNIO DE 2016 – (PARA NOTIFICACIÓN)

63. Las siguientes enmiendas del Reglamento del Personal se aplicaron entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, según se detalla en el Anexo XIII.

Regla 11.5.3 – Procedimiento ante la Junta de Apelación (Orden de servicio N.º 38/2015)

64. Se enmendó la regla 11.5.3, con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Se añadieron disposiciones en los párrafos c) y d) para evitar cualquier contradicción con el mandato de la Junta de Apelación en cuanto órgano consultivo, según dispone la Regla 11.5.

Regla 4.16.1 – Período de prueba (Orden de servicio N.º 5/2016)

65. Las disposiciones sobre el período de prueba para funcionarios con un nombramiento temporal fueron enmendadas y entraron en vigor el 1 de marzo de 2016. En virtud de la antigua regla, todos los funcionarios con nombramiento temporal estaban sujetos a un período de prueba, con independencia de la duración del nombramiento inicial. En virtud de la regla enmendada, el período de prueba se aplica únicamente a un nombramiento temporal de tres meses o más. Las condiciones para la extensión de un nombramiento temporal inicial de uno o dos meses se exponen en la orden de servicio sobre “evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal” (Nº 5/2016). Otra disposición ha sido suprimida para asegurar la coherencia con otras disposiciones.

66. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal, cuyo detalle consta en el Anexo XIII.*

VI. OTROS ASUNTOS RELATIVOS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

a. Cláusula 3.14.f) sobre el subsidio de educación – Mantenimiento o supresión

67. La enmienda de la cláusula 3.14.a), que deberá entrar en vigor el 1 de enero de 2016, se introdujo para indicar que solo el personal que no “resida ni preste servicio” en su país de origen podrá optar al subsidio de educación. La finalidad de esa enmienda es garantizar la coherencia con el propósito del subsidio de educación, que radica en “sufragar parte del costo adicional de educación de los hijos de un funcionario que resulte de la *expatriación* del funcionario” (Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)), y armonizar esa cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Como consecuencia de la enmienda, los funcionarios cuyo lugar de destino no esté en su país de origen, pero que residan en él, dejarán de tener derecho al subsidio de educación. Se añade el nuevo párrafo f) para proteger los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio en la OMPI antes de la introducción de la enmienda al párrafo a).

68. En su septuagésima primera sesión (46ª ordinaria), celebrada del 5 al 14 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas antes mencionadas, pero solicitó a la Oficina del Consejero Jurídico que presentara “a la sesión del Comité de Coordinación de 2016 un análisis sobre la cuestión de los derechos adquiridos de los funcionarios al subsidio de educación, junto con información pertinente sobre su incidencia financiera, para que el Comité decida si se mantiene o suprime la nueva cláusula 3.14.f) sobre el subsidio de educación.”³

69. El análisis mencionado más arriba es el tema de los documentos WO/CC/73/INF/1 (“Dictamen jurídico sobre la cuestión de los derechos adquiridos respecto del subsidio de educación para los miembros del personal que residen, pero no desempeñan sus funciones, en su país de origen y evaluación de las consecuencias financieras de la posible introducción de una medida de transición limitada”), y WO/CC/73/4 (“Enmiendas al Estatuto del Personal relativas al subsidio de educación para los miembros del personal que residen pero no desempeñan sus funciones en su país de origen”).

b. Regla 4.9.4 sobre las listas de reserva – Reconsideración del plazo

70. La regla 4.9.4 sobre las listas de reserva entró en vigor el 1 de noviembre de 2014. Su finalidad es posibilitar que los candidatos a los concursos de la OMPI que sean recomendados por las juntas de nombramiento, pero que no sean nombrados por el Director General, sean inscritos en una lista de reserva. Un candidato de la lista de reserva puede ser nombrado sin necesidad de concurso si, en el plazo de un año tras la inscripción del candidato en la lista de reserva, queda vacante el mismo puesto o un puesto con el mismo grado y con funciones semejantes.

71. En su septuagésima primera sesión (46ª ordinaria), celebrada del 5 al 14 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota de la regla 4.9.4, pero “invitó al

³ Párrafo 95.i)b) del informe aprobado por el Comité de Coordinación (WO/CC/71/7), con fecha 5 de febrero de 2016.

Director General a considerar la reducción del período de tiempo durante el cual los candidatos recomendados por una junta de nombramiento, pero que no han sido nombrados, pueden permanecer en una lista de reserva.”⁴

72. Tras un atento examen del asunto, el Director General decidió mantener en un año la duración de la inscripción en una lista de reserva. De hecho, reducir el período a menos de un año privaría a la disposición de toda utilidad práctica. Cabe observar que la política de la OMPI sobre listas de reserva es bastante restrictiva en comparación con las políticas vigentes en otras organizaciones que han aplicado sistemas similares. El período de un año está en sintonía con el período mínimo aplicable en otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (la mayoría de las cuales son más grandes que la OMPI) o de fuera de ese régimen común. En una organización del régimen común, es posible seleccionar candidatos sin anuncio de vacante por *dos años* tras su inscripción en el equivalente de las listas de reserva de la OMPI. En otra gran organización, los candidatos recomendados, pero no seleccionados, se inscriben en una lista durante un *período indefinido* y pueden ser seleccionados luego para cualquier puesto con funciones semejantes (“funciones semejantes” se define de manera muy amplia en comparación con la definición estricta utilizada en la OMPI). Por último, se señala a la atención del Comité de Coordinación que desde su entrada en vigor, en noviembre de 2014, solo dos candidatos han sido nombrados a partir de una lista de reserva, ambos para la misma función o función genérica para la cual habían sido previamente recomendados. En un caso, ello se dio después de la renuncia del titular, menos de un año después de su nombramiento; en el otro caso, ello se dio porque se publicó un anuncio de vacante para cubrir la misma función genérica.

73. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de la decisión del Director General de mantener en un año el período de tiempo durante el cual los candidatos recomendados por una junta de nombramiento, pero que no han sido nombrados, pueden permanecer en una lista de reserva, según dispone la regla 4.9.4 del Reglamento del Personal.

[Siguen los Anexos]

⁴ Párrafo 95.iii) del informe aprobado por el Comité de Coordinación (WO/CC/71/7), con fecha 5 de febrero de 2016.



Asamblea General

Distr. general
8 de febrero de 2016Septuagésimo período de sesiones
Tema 141 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General el 23 de diciembre de 2015

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/70/635)]

70/244. Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

La Asamblea General,

Recordando sus resoluciones 44/198, de 21 de diciembre de 1989, 51/216, de 18 de diciembre de 1996, 52/216, de 22 de diciembre de 1997, 53/209, de 18 de diciembre de 1998, 55/223, de 23 de diciembre de 2000, 56/244, de 24 de diciembre de 2001, 57/285, de 20 de diciembre de 2002, 58/251, de 23 de diciembre de 2003, 59/268, de 23 de diciembre de 2004, 60/248, de 23 de diciembre de 2005, 61/239, de 22 de diciembre de 2006, 62/227, de 22 de diciembre de 2007, 63/251, de 24 de diciembre de 2008, 64/231, de 22 de diciembre de 2009, 65/248, de 24 de diciembre de 2010, 66/235 A, de 24 de diciembre de 2011, 66/235 B, de 21 de junio de 2012, 67/257, de 12 de abril de 2013, 68/253, de 27 de diciembre de 2013, y 69/251, de 29 de diciembre de 2014,

Habiendo examinado el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015¹,

Reafirmando su adhesión al concepto de un solo régimen común unificado de las Naciones Unidas como piedra angular de la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas,

1. *Toma nota con aprecio* de la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional;
2. *Toma nota* del informe de la Comisión correspondiente a 2015¹;
3. *Reafirma* el papel de la Asamblea General en la aprobación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones de todo el personal que trabaja en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, teniendo presentes los artículos 10 y 11 del estatuto de la Comisión²;
4. *Recuerda* los artículos 10 y 11 del estatuto de la Comisión, y reafirma el papel central de esta en la reglamentación y coordinación de las condiciones de

¹ Documentos Oficiales de la Asamblea General, septuagésimo período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/70/30).

² Resolución 3357 (XXIX), anexo.



servicio y los derechos a prestaciones de todo el personal que trabaja en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

I

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Edad de separación obligatoria del servicio

Decide que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberán aumentar a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios;

II

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

Recordando su resolución 44/198, en la que estableció un nivel de sueldos mínimos netos para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con referencia a los correspondientes niveles de sueldos básicos netos de los funcionarios que prestan servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada como referente (la administración pública federal de los Estados Unidos),

Aprueba, con efecto a partir del 1 de enero de 2016, atendiendo a la recomendación de la Comisión que figura en el párrafo 35 de su informe, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos en cifras brutas y netas para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo IV del informe;

B. Evolución del margen y gestión del margen en torno al punto medio conveniente

Recordando la sección I.B de su resolución 51/216 y el mandato permanente que ha conferido a la Comisión para que siga examinando la relación entre la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la remuneración de los funcionarios de la administración pública utilizada como referente que ocupan puestos comparables en Washington D.C. (denominada “el margen”),

1. *Reafirma* que deberá mantenerse el intervalo de 110 a 120 para el margen entre la remuneración neta del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública utilizada como referente, en el entendimiento de que el margen se mantenga en torno al punto medio conveniente de 115 durante cierto tiempo;

2. *Observa* que el margen estimado entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015 es de 117,2 y que su promedio de cinco años

(2011 a 2015) también es de 117,2, lo que lo sitúa por encima del punto medio conveniente de 115;

3. *Recuerda la solicitud* que figura en su resolución 69/251 de que la Comisión siga tomando las medidas necesarias para situar el margen del año civil en torno al punto medio conveniente, y de que siga examinando las cuestiones relacionadas con la gestión del margen;

4. *Aprueba* las recomendaciones de la Comisión sobre la metodología para el cálculo del margen, como se indica en el párrafo 302 de su informe;

5. *Decide* que, cuando el margen resulte inferior al límite de 113 o superior al de 117, la Comisión deberá adoptar medidas apropiadas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino;

III

Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común

1. *Aprueba* las propuestas sobre el conjunto integral de la remuneración en el régimen común³, con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución;

2. *Decide* que, a menos que se adopte una determinación diferente, estas disposiciones entren en vigor el 1 de julio de 2016;

3. *Toma nota* del hecho de que, tras la presentación a la Asamblea General del informe de la Comisión sobre el examen amplio, la congelación en los aumentos de los subsidios que se solicitó en la sección I.A, párrafo 5, de su resolución 68/253 se suspenderá, con efecto a partir del 1 de enero de 2016 para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y con efecto a partir del 1 de enero de 2017 para el Cuadro Orgánico y categorías superiores;

4. *Recuerda* la sección I.A, párrafo 5, de su resolución 68/253 y solicita a la Comisión que examine todos los subsidios sobre los que tiene competencia a fin de evaluar la necesidad de revisiones al alza;

5. *Alienta* a la Comisión a que siga adoptando un enfoque inclusivo con los representantes de las distintas partes interesadas del régimen común;

1. Escala de sueldos unificada y medidas de transición

6. *Aprueba* la estructura propuesta de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada, atendiendo a la recomendación de la Comisión que figura en el párrafo 210 a) y según se indica en el anexo II, sección A, de su informe, a partir del 1 de enero de 2017;

7. *Decide* que se actualice la escala de sueldos unificada, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 211 a) y según se indica en el anexo II, sección A, del informe de la Comisión, para reflejar los ajustes de los sueldos básicos/mínimos que puedan aprobarse antes de su aplicación;

8. *Aprueba* la equiparación de categorías y escalones para la conversión de la escala de sueldos actual a la escala de sueldos unificada, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 249 a) y según se indica en el anexo II, sección B, del informe de la Comisión;

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, septuagésimo período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/70/30), cap. VI, secc. C.*

9. *Decide* que:

a) El sueldo de los funcionarios que supere el sueldo del último escalón de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada será mantenido a ese nivel por la Comisión como medida de protección de los ingresos;

b) Esos sueldos deberían ajustarse de conformidad con los cambios en el ajuste por lugar de destino, incluida la consolidación de parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico aprobada por la Asamblea General;

c) La Comisión mantendrá y ajustará los montos de la remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos;

10. *Decide también* que:

a) Los funcionarios cuyo sueldo se calcule con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo en el momento de la conversión a la escala de sueldos unificada recibirán una prestación de transición del 6% de la remuneración neta en relación con ese hijo y no cobrarán simultáneamente la prestación por hijo a cargo en ese caso;

b) Esa prestación se irá reduciendo en un punto porcentual de la remuneración neta cada 12 meses a partir de entonces;

c) Cuando el monto de la prestación de transición sea igual o inferior al monto de la prestación por hijo a cargo, será pagadero solo este último monto;

d) El pago de la prestación de transición terminará cuando el hijo que haya generado el derecho deje de cumplir los requisitos de familiar a cargo;

11. *Decide además* que los sueldos básicos netos de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto en la escala unificada se establecerán al nivel de su actual tasa de remuneración para funcionarios con familiares a cargo, reducida en un 6%, y que la remuneración pensionable correspondiente a esas categorías se mantendrá en sus niveles actuales;

2. Tasas de contribuciones del personal

12. *Aprueba* las tasas de contribuciones del personal que se utilizarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos tras la aplicación de la escala de sueldos unificada, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 210 b) y según se indica en el anexo II, sección C, del informe de la Comisión;

13. *Decide* que estas tasas de contribuciones del personal se examinen dos años después de la aplicación del sistema de remuneración revisado a fin de asegurar que siguen sin tener consecuencias adversas para el Fondo de Nivelación de Impuestos;

3. Escala de remuneración pensionable

14. *Aprueba* la escala de remuneración pensionable propuesta que se utilizará tras la aplicación de la escala de sueldos unificada propuesta, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 210 c) y según se indica en el anexo II, sección D, del informe de la Comisión;

15. *Decide* que la escala de remuneración pensionable propuesta se actualice para reflejar los cambios que puedan producirse en la remuneración neta en Nueva York antes de su aplicación, a fin de garantizar que el personal siga recibiendo como mínimo la misma remuneración pensionable;

16. *Decide también* que esta escala de remuneración pensionable se siga actualizando en la misma fecha y en el mismo porcentaje que los cambios aplicados a la remuneración neta de los funcionarios en Nueva York;

4. Prestación por cónyuge a cargo

17. *Aprueba* el establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo con un monto equivalente al 6% de la remuneración neta, como se recomienda en el párrafo 210 d) del informe de la Comisión;

18. *Decide* que los funcionarios con cónyuge a cargo reciban una prestación por cónyuge a cargo tras la conversión a la escala de sueldos unificada, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 249 b) del informe de la Comisión;

5. Prestación para progenitores sin cónyuge

19. *Decide* que los funcionarios que son progenitores sin cónyuge y que proveen el sustento principal y continuo de sus hijos recibirán una prestación en relación con el primer hijo a cargo, con un monto equivalente al 6% de la remuneración neta, y que esa prestación deberá proporcionarse en lugar de la prestación por hijo a cargo;

6. Incrementos de escalón e incentivos al desempeño

20. *Decide* conceder incrementos de escalón dentro de la categoría con una periodicidad anual del escalón I al escalón VII y cada dos años para los escalones subsiguientes en las categorías de P-1 a P-5, y mantener la periodicidad bienal de los escalones en las categorías de D-1 y D-2 con arreglo a la práctica actual, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 279 a) del informe de la Comisión;

21. *Decide también* que se mantengan las disposiciones vigentes para acceder a los incrementos de escalón;

22. *Decide además* poner fin a la práctica actual de conceder incrementos de escalón acelerados;

23. *Solicita* a la Comisión que lleve a cabo un estudio sobre los planes de gestión de la actuación profesional en las organizaciones del régimen común y que formule recomendaciones sobre incentivos al desempeño basados en el mérito que no guarden relación con premios monetarios, como la posibilidad de obtener incrementos de escalón acelerados, e invita a la Comisión a que examine las recomendaciones que figuran en el anexo III de su informe a la luz de sus conclusiones y le presente un informe al respecto a más tardar en su septuagésimo segundo período de sesiones;

24. *Solicita también* a la Comisión que realice un estudio pormenorizado sobre los arreglos presupuestarios y administrativos necesarios para el establecimiento de un sistema de premios monetarios, incluidos sus mecanismos de financiación, supervisión y rendición de cuentas, y que le presente un informe al respecto a más tardar en su septuagésimo segundo período de sesiones;

7. Subsidio de educación

25. *Decide* que el plan revisado de subsidio de educación se introducirá a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018;

26. *Decide también* actualizar los requisitos para recibir apoyo en la enseñanza postsecundaria, de modo que el subsidio sea pagadero hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, o reciba un primer diploma postsecundario si esto ocurre antes, con sujeción en todo caso a la edad límite de 25 años;

27. *Decide además* que los gastos admisibles comprenderán los derechos de matrícula (incluidos los gastos de enseñanza del idioma materno) y los gastos relacionados con la inscripción, así como la asistencia para gastos de internado;

28. *Decide* que los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción se reembolsen con arreglo a una escala móvil global de siete tramos y unos niveles decrecientes de reembolso, que van desde el 86% en el tramo inferior al 61% en el sexto tramo y sin reembolso en el séptimo tramo, como se indica en el cuadro V del informe de la Comisión;

29. *Decide también* que los gastos de internado se reembolsen en una suma fija de 5.000 dólares de los Estados Unidos y solo al personal que preste servicios en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos estén matriculados en un internado fuera del lugar de destino en los niveles de enseñanza primaria o secundaria, y que, en casos excepcionales, se debería conceder asistencia para gastos de internado a funcionarios en lugares de destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos;

30. *Decide además* que cada año académico se sufraguen los viajes de ida y vuelta relacionados con el subsidio de educación entre el lugar de destino del funcionario y el lugar de estudio de los hijos de funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado;

31. *Decide* que las contribuciones para gastos de capital sean cubiertas por las organizaciones del régimen común al margen del plan de subsidio de educación;

32. *Decide también* que la escala móvil global se examine con miras a su posible ajuste sobre la base del seguimiento bienal de las oscilaciones de los derechos de matrícula en una lista de escuelas representativas y de la evaluación de la Comisión;

33. *Decide además* que la cuantía de la asistencia para gastos de internado se examine con miras a su posible ajuste sobre la base del seguimiento bienal de las oscilaciones de la tarifas de internado en las escuelas que ofrecen bachillerato internacional y de la evaluación de la Comisión;

34. *Decide* que las listas de escuelas representativas y de escuelas que ofrecen bachillerato internacional mencionadas en el párrafo 356 f) y g) del informe de la Comisión se examinen cada seis años a fin de realizar las actualizaciones oportunas;

35. *Decide también* que el plan vigente de subsidio de educación especial para los niños con discapacidad se seguirá aplicando después de la introducción del plan revisado de subsidio de educación ordinario, con sujeción al límite máximo global equivalente al límite superior de la escala móvil más el importe equivalente a la suma fija para gastos de internado prevista en el plan de subsidio de educación ordinario;

36. *Decide además* que el monto máximo de gastos admisibles para el subsidio de educación especial se sincronice con el del subsidio de educación, de modo que el monto sea igual al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global aplicable;

37. *Decide* que, en el caso de la asistencia para gastos de internado relacionada con el subsidio de educación especial para los niños con discapacidad, se utilicen para el cálculo los gastos efectivos del total de gastos admisibles para el reembolso, hasta el límite máximo del subsidio equivalente al nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global más una suma de 5.000 dólares equivalente a la suma fija para gastos de internado prevista en el plan de subsidio de educación ordinario;

8. Prima de repatriación

38. *Confirma* la justificación de la prima de repatriación como derecho adquirido mediante el servicio por los funcionarios expatriados que abandonen el país del último lugar de destino al separarse del servicio;

39. *Decide* que se establezca un umbral consistente en cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación, atendiendo a la recomendación que figura en el párrafo 375 del informe de la Comisión;

40. *Decide también* que, en la transición al régimen revisado, el personal actual mantenga su derecho a percibir la prima con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de expatriación acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado;

9. Elementos relacionados con el traslado

41. *Aprueba* la recomendación de la Comisión de que se descontinúe el pago de la prestación por no reembolso de gastos de mudanza;

42. *Decide* seguir pagando la prestación por no reembolso de gastos de mudanza, como medida de transición, a los funcionarios que se trasladen antes de la fecha de aplicación del nuevo paquete de prestaciones por traslado y que elijan la opción de no hacer la mudanza de los enseres domésticos durante un período de hasta cinco años de permanencia en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a otro lugar de destino;

43. *Decide también* mantener el enfoque actual en relación con los viajes por traslado, que seguirán siendo responsabilidad de las organizaciones del régimen común;

44. *Aprueba* las opciones relativas a los envíos por traslado previstas por la Comisión en el párrafo 399 d) y f) de su informe;

45. *Decide* ofrecer una prima de instalación equivalente a 30 días de dietas a la tasa local para el funcionario, más 15 días de dietas a la tasa local para cada familiar a cargo que lo acompañe, y una suma fija equivalente a un mes del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino aplicable;

10. Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno

46. *Aprueba* el sistema de prestaciones por condiciones de vida difíciles ajustado de cinco categorías, atendiendo a la recomendación que figura en los párrafos 122 y 413 del informe de la Comisión, que será efectivo inmediatamente después de la implantación y para el cual no harán falta medidas de transición;

47. *Aprueba también* la nueva prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, en sustitución de la actual prestación adicional por

condiciones de vida difíciles, como se describe en el párrafo 421 del informe de la Comisión, y subraya que no harán falta medidas de transición para su aplicación;

48. *Aprueba además* el nuevo incentivo por movilidad a fin de alentar el movimiento del personal a los lugares de destino sobre el terreno, atendiendo a la recomendación de la Comisión que figura en los párrafos 129 y 431 de su informe, que se aplicaría al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación, y que excluiría los lugares de destino de categoría H;

49. *Decide* aumentar el incentivo por movilidad propuesto en un 25% en la cuarta asignación de un funcionario y en un 50% en la séptima asignación;

50. *Decide también* mantener las disposiciones del actual marco de descanso y recuperación, de conformidad con lo propuesto por la Comisión en el párrafo 443 *a)* de su informe;

51. *Decide además* eliminar los viajes por vacaciones más frecuentes en el país de origen, excepto en los lugares de destino de categoría D y E que no están incluidos en el marco de descanso y recuperación;

11. Examen de la remuneración y otras cuestiones

52. *Toma nota* de la intención de la Comisión de examinar la utilización de las distintas categorías de personal;

53. *Aprueba* el pago de un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que las organizaciones no puedan atraer a personal debidamente calificado, de conformidad con la descripción y la recomendación que figuran en los párrafos 271 y 279 *c)* del informe de la Comisión, y decide que la Comisión evalúe el plan después de un período de tres años a partir de la fecha de aplicación;

54. *Recuerda la solicitud* que figura en su resolución [69/251](#) de que la Comisión siga vigilando los progresos en la consecución del equilibrio de género, y solicita a la Comisión que le proporcione información en su septuagésimo primer período de sesiones sobre los progresos realizados por las organizaciones del régimen común en la aplicación de las políticas y medidas de género existentes a fin de cumplir el objetivo de la paridad de género en el régimen común;

55. *Recuerda* las decisiones de la Comisión que figuran en el párrafo 137 de su informe de 2014⁴ y, a este respecto, solicita a la Comisión que, en los informes anuales que presente en el futuro, le proporcione información sobre la forma en que el nuevo conjunto integral de la remuneración contribuye al fortalecimiento del equilibrio de género y la diversidad geográfica;

56. *Invita* a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que hagan lo posible para asegurar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y ofrecer oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera, que son elementos importantes para motivar y retener al personal;

57. *Invita* a la Comisión a que, en su septuagésimo primer período de sesiones, le presente un informe sobre los progresos realizados en la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración en el régimen común, y un informe de

⁴ *Ibid.*, sexagésimo noveno período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/69/30).

evaluación amplio, que incluya una encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio, a más tardar en su septuagésimo quinto período de sesiones.

*82ª sesión plenaria
23 de diciembre de 2015*

[Sigue el Anexo II]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, más concretamente, las siguientes subsecciones de la Sección III, "Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común":

- Subsección 8, "Prima de repatriación,
- Subsección 9, "Elementos relacionados con el traslado",
- Subsección 10, "Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno".

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.24</p> <p>Movilidad y condiciones de vida difíciles</p>	<p>Movilidad y condiciones de vida difíciles</p> <p>a) El plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles comprenderá tres prestaciones: la prestación por movilidad, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza. Las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se pagarán según prescriba el Director General en una orden de servicio con arreglo a las condiciones y procedimientos que acuerden las organizaciones internacionales del régimen común de las Naciones Unidas y que promulgue la CAPI.</p> <p>b) Los lugares de destino oficiales se clasificarán en función de las condiciones de vida y de trabajo y con arreglo a los criterios que las organizaciones internacionales interesadas acuerden para clasificar los lugares de destino oficiales. Las sedes, los lugares de destino en América del Norte y Europa y ubicaciones designadas similares, se clasificarán como lugares de destino oficiales H, mientras que todos los otros lugares de destino oficiales se clasificarán de la A a la E.</p> <p>c) Un funcionario nombrado o reasignado a un nuevo lugar de destino durante un año o más podrá recibir una prestación por movilidad y condiciones de</p>	<p>Movilidad y condiciones de vida difíciles <u>Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno</u></p> <p>a) <u>Las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno</u> El plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles comprenderá tres prestaciones: la prestación por movilidad, la prestación por condiciones de vida difíciles y la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza. Las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se pagarán según prescriba el Director General en una orden de servicio con arreglo a las condiciones y procedimientos que acuerden las organizaciones internacionales del régimen común de las Naciones Unidas y que promulgue la CAPI.</p> <p>b) Los lugares de destino oficiales se clasificarán en función de las condiciones de vida y de trabajo y con arreglo a los criterios que las organizaciones internacionales interesadas acuerden para clasificar los lugares de destino oficiales. Las sedes, los lugares de destino en América del Norte y Europa y ubicaciones designadas similares, se clasificarán como lugares de destino oficiales H, mientras que todos los otros lugares de destino oficiales se clasificarán de la A a la E.</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>vida difíciles. El Director General determinará la cuantía de tal prestación, según el caso, teniendo en cuenta en particular el tiempo de servicio ininterrumpido del funcionario en el régimen común de las Naciones Unidas, el número y la categoría de los lugares de destino en los que haya prestado servicio anteriormente, el tiempo de servicio en cada lugar de destino, la dificultad de las condiciones de vida y de trabajo en cada lugar de destino y si el funcionario tiene o no derecho a los gastos de mudanza de los enseres domésticos con cargo a la Oficina Internacional.</p> <p>d) Tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino, se dejará de pagar el elemento de movilidad y el elemento sustitutivo de los "gastos de mudanza de los enseres domésticos" de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.</p> <p>e) Corresponderá a la CAPI establecer el nivel de las prestaciones por condiciones de vida difíciles y movilidad y la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza.</p> <p>f) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>e) — Un funcionario nombrado o reasignado a un nuevo lugar de destino durante un año o más podrá recibir una prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. El Director General determinará la cuantía de tal prestación, según el caso, teniendo en cuenta en particular el tiempo de servicio ininterrumpido del funcionario en el régimen común de las Naciones Unidas, el número y la categoría de los lugares de destino en los que haya prestado servicio anteriormente, el tiempo de servicio en cada lugar de destino, la dificultad de las condiciones de vida y de trabajo en cada lugar de destino y si el funcionario tiene o no derecho a los gastos de mudanza de los enseres domésticos con cargo a la Oficina Internacional.</p> <p>d) — Tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino, se dejará de pagar el elemento de movilidad y el elemento sustitutivo de los "gastos de mudanza de los enseres domésticos" de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.</p> <p>e) Corresponderá a la CAPI establecer el nivel de las prestaciones por condiciones de vida difíciles y movilidad y la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza.</p> <p>c) f) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	
<p>Cláusula 9.9 Prima de repatriación</p>	<p>a) Tendrán derecho a prima de repatriación los funcionarios a quienes la Oficina Internacional tenga la obligación de repatriar y que, en el momento de su separación, debido a los servicios que prestan a la Oficina Internacional, residan fuera de su país de origen. Sin embargo, tal prima no se pagará a los funcionarios que sean destituidos sumariamente o que abandonen su puesto. Las condiciones y definiciones relativas al derecho a percibir la prima se determinarán en el Estatuto y Reglamento del Personal. La cuantía de la prima será proporcional a</p>	<p>a) Tendrán derecho a prima de repatriación los funcionarios que hayan prestado al menos cinco años consecutivos de servicio, a quienes la Oficina Internacional tenga la obligación de repatriar y que, en el momento de su separación, debido a los servicios que prestan a la Oficina Internacional, residan fuera de su país de origen, con sujeción a las condiciones escritas en el presente Estatuto y Reglamento. Sin embargo, tal prima no se pagará a los funcionarios que sean destituidos sumariamente o que abandonen su puesto. Las condiciones y</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda																																																																				
	<p>los años de servicio ininterrumpido a tiempo completo 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 y se calculará sobre la base del cuadro siguiente, quedando entendido que, si el período de servicio ininterrumpido prestado fuera del país de origen supera los 12 años, la cuantía de la prima será la misma que si ese período hubiera sido efectivamente de 12 años. En el caso de períodos de servicio con otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, el funcionario deberá aportar prueba por escrito de la organización cedente de que no se ha pagado ninguna prima de repatriación. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a la prima de repatriación por los años y meses de servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2015, con sujeción a otras condiciones para la concesión de ese derecho especificadas en la correspondiente regla. Años de servicio ininterrumpido fuera del país de origen [...]</p> <table border="1" data-bbox="338 1077 943 1415"> <tr> <td>menos de 1</td> <td>ninguna</td> <td>ninguna</td> <td>ninguna</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>12</td> <td>7</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>14</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>16</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>18</td> <td>10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>20</td> <td>11</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>22</td> <td>13</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>24</td> <td>14</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>26</td> <td>15</td> <td>13</td> </tr> </table>	menos de 1	ninguna	ninguna	ninguna	1	4	3	2	2	8	5	4	3	10	6	5	4	12	7	6	5	14	8	7	6	16	9	8	7	18	10	9	8	20	11	10	9	22	13	11	10	24	14	12	11	26	15	13	<p>definiciones relativas al derecho a percibir la prima se determinarán en el Estatuto y Reglamento del Personal. La cuantía de la prima será proporcional a los años de servicio ininterrumpido a tiempo completo 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 y se calculará sobre la base del cuadro siguiente, quedando entendido que, si el período de servicio ininterrumpido prestado fuera del país de origen supera los 12 años, la cuantía de la prima será la misma que si ese período hubiera sido efectivamente de 12 años. En el caso de períodos de servicio con otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, el funcionario deberá aportar prueba por escrito de la organización cedente de que no se ha pagado ninguna prima de repatriación. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a la prima de repatriación por los años y meses de servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2015, con sujeción a otras condiciones para la concesión de ese derecho especificadas en la correspondiente regla. <u>Se calculará la prima de repatriación sobre la base del número de años ininterrumpidos de servicio y residencia fuera del país de origen, con arreglo al siguiente baremo:</u></p> <table border="1" data-bbox="943 1236 1547 1415"> <tr> <td colspan="4">Años de servicio y de residencia ininterrumpidos fuera del país de origen [...]</td> </tr> <tr> <td>menos de 5</td> <td>4</td> <td>ninguna</td> <td>ninguna</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> </table>	Años de servicio y de residencia ininterrumpidos fuera del país de origen [...]				menos de 5	4	ninguna	ninguna	1	4	3	2	2	8	5	4	3	10	6	5	<p>Párrafo b):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frase suprimida: La enmienda no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración. Disposición desplazada a la cláusula 12.5 "Medidas transitorias". - Nueva frase: en parte se trata de un cambio en la redacción (la referencia al cuadro no está bien colocada en el párrafo a), y la finalidad es, entre otras cosas, aclarar que lo que se tienen en cuenta son años de servicio <u>y residencia</u> fuera del país de origen. Esto está en sintonía con la Resolución A/RES/70/244, en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas confirma que la prima de expatriación es un "derecho adquirido mediante el servicio por los funcionarios expatriados" y con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
menos de 1	ninguna	ninguna	ninguna																																																																				
1	4	3	2																																																																				
2	8	5	4																																																																				
3	10	6	5																																																																				
4	12	7	6																																																																				
5	14	8	7																																																																				
6	16	9	8																																																																				
7	18	10	9																																																																				
8	20	11	10																																																																				
9	22	13	11																																																																				
10	24	14	12																																																																				
11	26	15	13																																																																				
Años de servicio y de residencia ininterrumpidos fuera del país de origen [...]																																																																							
menos de 5	4	ninguna	ninguna																																																																				
1	4	3	2																																																																				
2	8	5	4																																																																				
3	10	6	5																																																																				

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>12 o más 28 16 14</p>	<p>4 12 7 6 5 14 8 7 6 16 9 8 7 18 10 9 8 20 11 10 9 22 13 11 10 24 14 12 11 26 15 13 12 o más 28 16 14</p>	
<p>Cláusula 12.5 Medidas transitorias</p>	<p>[...]</p>	<p><u>i) No obstante lo dispuesto en la cláusula 9.9.a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a la prima de repatriación por los años y meses de servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2015, con sujeción a otras condiciones para la concesión de ese derecho especificadas en la correspondiente regla.</u></p> <p><u>j) No obstante lo dispuesto en la cláusula 9.9, los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional al 31 de diciembre de 2016, conservarán el derecho a percibir la prima de repatriación con arreglo al plan vigente aplicable al 31 de diciembre de 2016, por el número de años de servicio acumulados en esa fecha.</u></p> <p>[...]</p> <p><u>m) Los funcionarios que hayan recibido la prestación por movilidad al 31 de diciembre de 2016 y que no tengan derecho a percibir el incentivo por movilidad, seguirán recibiendo la prestación durante un período de hasta cinco años si permanecen en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a otro lugar de destino, si esto ocurre antes.</u></p>	<p>Párrafo i): Enmienda no relacionada con el conjunto integral revisado de la remuneración. Disposición desplazada de la cláusula 9.9.b) vigente.</p> <p>Párrafos j),m) y n): Medidas transitorias aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>n) Los funcionarios que se muden antes del 1 de enero de 2017 y que elijan la opción de traslado sin mudanza de enseres domésticos continuarán recibiendo la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza por un período de hasta cinco años si permanecen en el mismo lugar de destino o hasta que se muden a otro lugar de destino, si esto ocurre antes.</u></p>	

[Sigue el Anexo III]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, más concretamente, las siguientes subsecciones de la Sección III, “Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común”:

- Subsección 8, “Prima de repatriación,
- Subsección 9, “Elementos relacionados con el traslado”,
- Subsección 10, “Prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno”.

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 7.3.2</p> <p>Prima por asignación</p>	<p>Prima por asignación</p> <p>a) Con sujeción a las condiciones establecidas a continuación, 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) La prima de asignación consta de dos partes:</p> <p>1) la parte de <i>dietas</i>, que corresponderá a:</p> <p>i) 30 días de dietas a la tasa diaria aplicable en el lugar de destino de la asignación del funcionario; y</p> <p>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.</p> <p>2) La parte de la <i>suma fija</i>, que no es pensionable y que se calcula a partir del sueldo neto</p>	<p>Prima por asignación de instalación</p> <p>a) Con sujeción a las condiciones establecidas a continuación, 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 de instalación 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 extraordinarios que tengan los funcionarios para ellos y sus familiares a cargo inmediatamente después de su llegada al lugar de destino.</p> <p>b) La prima de instalación de asignación consta de dos partes:</p> <p>1) la parte de <i>dietas</i>, que corresponderá a:</p> <p>i) 30 días de dietas a la tasa diaria aplicable en el lugar de destino de la asignación del funcionario; y</p> <p>ii) 15 30 días a la mitad de la tasa diaria aplicable en el lugar de destino de la asignación con respecto a cada familiar que lo acompañe 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.</p>	<p>Enmienda de redacción (se había omitido “extraordinarios” en la versión anterior.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>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 independencia del lugar de residencia de estos últimos. La suma fija será pagadera, siempre que:</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 c) anteriores, 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>2) La parte de la <i>suma fija</i>, que no es pensionable, equivale a un mes y que se calcula a partir del sueldo neto básico del funcionario más 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 independencia del lugar de residencia de estos últimos. La suma fija será pagadera, siempre que:</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p> <p>e) 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.</p> <p>c) d) El Director General podrá autorizar a discreción el pago de la totalidad o de parte de una prima de instalación por asignación en virtud de los párrafos a) a c) anteriores, en los casos en que la Oficina Internacional no tenga que pagar los gastos de viaje con motivo del nombramiento de un</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>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 qué 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>f) Si un familiar a cargo para el que se haya pagado una prima por asignación de conformidad con el párrafo b)1)ii) anterior reside menos de seis meses en el lugar de destino, y a menos que el 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>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.</p>	<p>funcionario que se considere que ha sido contratado internacionalmente.</p> <p>d) e) Cuando el funcionario no haya completado el período de servicio para el que se le haya pagado una prima de instalación por asignación, y a menos que el Director General determine qué 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>e) f) Si un familiar a cargo para el que se haya pagado una prima de instalación por asignación de conformidad con el párrafo b)1)ii) anterior reside menos de seis meses en el lugar de destino, y a menos que el Director General determine qué circunstancias excepcionales justifican su partida, toda prima de instalación 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>f) 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. Sin embargo, solo se pagará 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 al cónyuge a quien le corresponda la suma mayor.</p>	
<p>Regla 7.3.4</p> <p>Familiares a cargo con derecho a viajes o a mudanza por cuenta de la</p>	<p>Familiares a cargo con derecho a viajes o a mudanza por cuenta de la Oficina Internacional y a la prima por asignación</p> <p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, de exceso de equipaje o de envíos no</p>	<p>Familiares a cargo con derecho a viajes o a mudanza por cuenta de la Oficina Internacional y a la prima de instalación por asignación</p> <p>a) A efectos del pago de gastos de viaje y de mudanza, de exceso de equipaje o de envíos no</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
Oficina Internacional y a la prima por asignación	acompañados, y así como de la prima por asignación, se considerará que los familiares a cargo comprenden: [...]	acompañados, y así como de la prima <u>de instalación por asignación</u> , se considerará que los familiares a cargo comprenden: : [...]	
<p>Regla 7.3.6</p> <p>Gastos de mudanza</p>	<p>[...]</p> <p>d) El pago por la Oficina Internacional de los gastos de mudanza estará sujeto a las siguientes condiciones:</p> <p>1) el máximo que podrá ser transportado por cuenta de la Oficina Internacional será de 4.890 kg (10.800 libras) o 30,58 m³ (1.080 pies cúbicos), incluyendo los materiales de embalaje pero no las jaulas y los cajones, para los funcionarios sin familiares a cargo; y de 8.150 kg (18.000 libras) o 50,97 m³ (1.800 pies cúbicos) en el caso de los funcionarios con uno o más familiares a cargo que residan con ellos en su lugar de destino oficial. Podrá, sin embargo, fijarse un máximo más elevado cuando un funcionario, teniendo uno o más familiares a cargo que residan con él en su lugar de destino oficial, pueda acreditar que el volumen de los enseres domésticos y los efectos personales que normalmente necesita supera los 50,97 m³ (1.800 pies cúbicos);</p> <p>2) normalmente la Oficina Internacional no pagará los gastos de almacenamiento que no sean los incluidos normalmente en los gastos de transporte. Cuando los funcionarios sean asignados a un nuevo lugar de destino al que tengan derecho a la mudanza, la Oficina Internacional podrá, previa solicitud, pagar el costo del almacenamiento de sus enseres domésticos y sus efectos personales durante el período de servicio en ese lugar de destino, limitado al volumen fijado en el párrafo d)1) anterior y durante un período máximo de cinco años contados desde la fecha en que asumió la asignación. El costo del almacenamiento no superará el costo estimado</p>	<p>[...]</p> <p>d) El pago por la Oficina Internacional de los gastos de mudanza estará sujeto a las siguientes condiciones:</p> <p>1) el máximo que podrá ser transportado por cuenta de la Oficina Internacional será de 4.890 kg (10.800 libras) o 30,58 m³ (1.080 pies cúbicos), incluyendo los materiales de embalaje pero no las jaulas y los cajones, para los funcionarios sin familiares a cargo; y de 8.150 kg (18.000 libras) o 50,97 m³ (1.800 pies cúbicos) 60 m³ (1.800 pies cúbicos) en el caso de los funcionarios con uno o más familiares a cargo que residan con ellos en su lugar de destino oficial, <u>con independencia del peso de los enseres domésticos y de los efectos personales</u>. Podrá, sin embargo, fijarse un máximo más elevado cuando un funcionario, teniendo uno o más familiares a cargo que residan con él en su lugar de destino oficial, pueda acreditar que el volumen de los enseres domésticos y los efectos personales que normalmente necesita supera los 50,97 m³ (1.800 pies cúbicos);</p> <p>2) normalmente la Oficina Internacional no pagará los gastos de almacenamiento que no sean los incluidos normalmente en los gastos de transporte. Cuando los funcionarios sean asignados a un nuevo lugar de destino al que tengan derecho a la mudanza, la Oficina Internacional podrá, previa solicitud, pagar el costo del almacenamiento <u>del total o de una parte</u> de sus enseres domésticos y sus efectos personales durante el período de servicio en ese lugar de destino, <u>siempre que:</u></p>	<p>Párrafo d).1): la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la propuesta de la CAPI que figura en el párrafo 399.f) de su informe: “[o]frecer a los funcionarios que se trasladen con una asignación de dos años o más una prestación para el envío de enseres domésticos en un contenedor estándar de 20 pies para los funcionarios sin familiares a cargo y un contenedor estándar de 40 pies para los funcionarios con familiares a cargo, sin tener en cuenta el peso de los enseres domésticos”. 30 metros cúbicos y 60 metros cúbicos constituyen el volumen correspondiente a 20 pies y 40 pies respectivamente. Expresar la prestación en volumen y no mediante la talla del contenedor es más práctico y se ajusta a las normas del sector. Además, permite conservar la posibilidad de almacenamiento, envío anticipado no acompañado y fraccionamiento del envío, que en caso contrario habrían tenido que suprimirse.</p> <p>Párrafo.d.2): Aclaración de las disposiciones sobre almacenamiento de enseres domésticos y efectos personales que no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>de la mudanza al lugar de destino y desde éste. En tales casos, la Oficina Internacional no pagará los gastos de ninguna mudanza hacia o desde ese lugar de destino más allá de los de los envíos no acompañados, de conformidad con la regla 7.3.7;</p> <p>3) la Oficina Internacional pagará los gastos razonables de embalaje, jaulas, acarreo, desenjaulado, desembalaje y seguro de los envíos que estén dentro de los límites de peso o volumen autorizados, pero no pagará los gastos que conlleva la adaptación de aparatos, el desmantelamiento o montaje de instalaciones fijas o los embalajes especiales;</p> <p>4) el transporte de los enseres domésticos y los efectos personales se llevará a cabo en los medios que el Director General determine que son los más económicos basándose en estimaciones de tres empresas distintas, teniendo en cuenta los gastos a que se hace referencia en el párrafo d)3) anterior;</p> <p>5) la Oficina Internacional no pagará la mudanza de los automóviles que sean propiedad de los funcionarios salvo que, en caso de nombramiento inicial, el Director General decida por anticipado que el automóvil es esencial para el ejercicio de las funciones oficiales del funcionario.</p> <p>e) La presente regla no será aplicable a los funcionarios en misión, ni la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza de los enseres domésticos y las pertenencias personales de un funcionario de una residencia a otra en el mismo lugar de destino.</p> <p>f) Cuando ambos cónyuges sean funcionarios con derecho a la mudanza de sus enseres domésticos y efectos personales, el peso y volumen máximos que podrán ser objeto de mudanza por cuenta de la Oficina Internacional serán los previstos para un funcionario con familiares a cargo que</p>	<p><u>ii) el volumen de los enseres domésticos y los efectos personales almacenados no sea superior a la diferencia entre el limitado al volumen fijado en el párrafo d)1) anterior y el volumen realmente transportado en la mudanza;</u></p> <p><u>ii) el costo del almacenamiento y de la mudanza no sea superior al costo estimado de una mudanza del volumen total que se almacene y transporte en la mudanza; y</u></p> <p><u>iii) los gastos de almacenamiento no tendrán una duración más allá de durante un período máximo de cinco años contados desde la fecha en que asumió la asignación. El costo del almacenamiento no superará el costo estimado de la mudanza al lugar de destino y desde éste. En tales casos, la Oficina Internacional no pagará los gastos de ninguna mudanza hacia o desde ese lugar de destino más allá de los de los envíos no acompañados, de conformidad con la regla 7.3.7;</u></p> <p>3) la Oficina Internacional pagará los gastos razonables de embalaje, jaulas, acarreo, desenjaulado, y desembalaje en relación con el máximo previsto en el párrafo d)1) anterior, pero no pagará los gastos que conlleva la adaptación de aparatos, el desmantelamiento o montaje de instalaciones fijas o los embalajes especiales;</p> <p>4) el transporte de los enseres domésticos y los efectos personales se llevará a cabo en los medios que el Director General determine que son los más económicos basándose en estimaciones de tres empresas distintas, teniendo en cuenta los gastos a que se hace referencia en el párrafo d)3) anterior;</p> <p>5) la Oficina Internacional no pagará la mudanza de los automóviles que sean propiedad de los funcionarios salvo que, en caso de nombramiento inicial, el Director General decida por anticipado que el automóvil es esencial para el ejercicio de las</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>residan con él o con ella.</p> <p>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>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).</p>	<p>funciones oficiales del funcionario-;</p> <p>6) e) La presente regla no será aplicable a los funcionarios en misión, ni la Oficina Internacional pagará los gastos de mudanza de los enseres domésticos y las pertenencias personales de un funcionario de una residencia a otra en el mismo lugar de destino-;</p> <p><u>7) el funcionario podrá solicitar que su derecho a que se le paguen los gastos de mudanza contemple el fraccionamiento del envío en no más de dos envíos que tengan origen o destino en dos lugares diferentes, siempre que:</u></p> <p><u>i) el volumen combinado de los dos envíos no sea superior al total al que esté autorizado; y</u></p> <p><u>ii) el costo total del fraccionamiento del envío que deberá pagar la Oficina Internacional no sea superior al costo estimado de enviar el volumen de los dos envíos entre el lugar de destino y sea el lugar de contratación sea el lugar de vacaciones en el país de origen;</u></p> <p>8) f) Cuando ambos cónyuges sean funcionarios con derecho a la mudanza de sus enseres domésticos y efectos personales, el peso y volumen máximos que podrán ser objeto de mudanza por cuenta de la Oficina Internacional serán los <u>el</u> previstos para un funcionario con familiares a cargo que residan con él o con ella.</p> <p>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>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</p>	<p>Nuevo párrafo d)7): Enmienda no relacionada con el conjunto integral revisado de la remuneración. Se ha añadido el párrafo para colmar una laguna y definir "el fraccionamiento del envío" mencionado en la regla 7.3.10.c) ("Seguros relacionados con los viajes"): "Si [el Director General] hubiera autorizado el fraccionamiento de los envíos, los importes máximos de cobertura arriba indicados equivaldrán a los importes máximos de cobertura de la mudanza completa."</p> <p>Párrafo g): Disposición suprimida al no ser ya aplicable en el nuevo contexto, en el cual el derecho al pago de los gastos de mudanza está relacionado con el volumen y no con el peso.</p> <p>Párrafo h): Disposición suprimida al no ser ya aplicable en el nuevo contexto, al haberse</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p>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).</p>	<p>discontinuado la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza y la introducción de una prima de instalación.</p>
<p>Regla 7.3.7</p> <p>Exceso de equipaje y envíos no acompañados</p>	<p>[...]</p> <p>d) Los importes cargados por exceso de equipaje o en concepto de envíos no acompañados, incluidos los materiales de embalaje y excluidos las jaulas y los cajones, en los viajes relacionados con las vacaciones en el lugar de destino o con el subsidio de educación, podrán reembolsarse en los casos siguientes:</p> <p>1) en el caso de los viajes por vacaciones en el país de origen, la Organización reembolsará los gastos en concepto de envío terrestre de:</p> <p>i) 50 kg (110 libras) o 0,31 m³ (11 pies cúbicos) por persona de equipaje no acompañado; o</p> <p>ii) 10 kg (22 libras) de exceso de equipaje por vía aérea.</p> <p>2) en el caso de los viajes relacionados con el subsidio de educación, la Organización reembolsará los gastos de envío terrestre de:</p> <p>i) 200 kilogramos (440 libras) o 1,24 m³ (44 pies cúbicos) de equipaje no acompañado en el primer viaje de ida y el último viaje de vuelta a y desde la institución docente, así como en el momento de un cambio de institución que implique un viaje; y</p> <p>ii) 50 kilogramos (110 libras) o 0,31 m³ (11 pies cúbicos) de equipaje no acompañado en un viaje relacionado con el subsidio de educación distinto al arriba mencionado.</p> <p>e) Con motivo de su nombramiento inicial o asignación a otro lugar de destino por un período</p>	<p>[...]</p> <p>d) Los importes cargados por exceso de equipaje o en concepto de envíos no acompañados, incluidos los materiales de embalaje y excluidos las jaulas y los cajones, en los viajes relacionados con las vacaciones en el lugar de destino o con el subsidio de educación, podrán reembolsarse en los casos siguientes:</p> <p>1) en el caso de los viajes por vacaciones en el país de origen, la Organización reembolsará los gastos en concepto de envío terrestre por superficie de:</p> <p>i) 50 kg (110 libras) o 0,50 0,31 m³ (11 pies cúbicos) por persona de equipaje no acompañado; o</p> <p>ii) 10 kg o 0,10 m³ (22 libras) de exceso de equipaje por vía aérea.</p> <p>2) en el caso de los viajes relacionados con el subsidio de educación, la Organización reembolsará los gastos de envío terrestre por superficie de:</p> <p>i) 200 kilogramos (440 libras) o 2 1,24 m³ (44 pies cúbicos) de equipaje no acompañado en el primer viaje de ida y el último viaje de vuelta a y desde la institución docente, así como en el momento de un cambio de institución que implique un viaje; y</p> <p>ii) 50 kilogramos (110 libras) o 0,50 0,31 m³ (11 pies cúbicos) de equipaje no acompañado en un viaje relacionado con el subsidio de educación distinto al arriba mencionado.</p> <p>e) Con motivo de su nombramiento inicial o</p>	<p>Párrafos d) y e): Enmiendas que no guardan relación con el conjunto integral revisado de la remuneración. Utilización del sistema métrico y ajuste de los volúmenes en comparación con el peso, a tenor de las normas del sector.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>mínimo de un año, o cuando la asignación se prorrogue por un período total de un año como mínimo, o con motivo de la separación del servicio siempre que el nombramiento fuera por un período mínimo de un año, cuando el funcionario no tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6, o tenga derecho pero opte por no ejercerlo, se le podrán reembolsar los gastos efectuados en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos. El transporte será 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>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>f) Con motivo del nombramiento, el traslado o la separación del servicio, cuando el funcionario tenga derecho a gastos de mudanza, se le podrán 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 4,5 m³ (160 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 300 kg (660 libras) o 3 m³ (105 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p>	<p>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 la separación del servicio siempre que el nombramiento fuera por un período mínimo de un año, cuando el funcionario no tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6, o tenga derecho pero opte por no ejercerlo, se le podrán reembolsar los gastos este tendrá derecho a que se le paguen los gastos de los envíos no acompañados efectuados en el transporte de sus efectos personales y enseres domésticos. El transporte será 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 10 6,23 m³ (220 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 500 kg (1.100 libras) o 5 3,11 m³ (110 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 300 kg (660 libras) o 3 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>f) Con motivo del nombramiento, el traslado o la separación del servicio, cuando el funcionario tenga derecho a gastos de mudanza en virtud de la regla 7.3.6, podrá pedir a la Oficina Internacional que pague el envío anticipado se le podrán 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 4,5 m³ (160 pies cúbicos)</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>3) 150 kg (330 libras) o 1,50 m³ (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 12 m³ (423 pies cúbicos). El peso o volumen de tal envío será deducido del peso o volumen máximos a que tenga derecho el funcionario de conformidad con el párrafo d) de la regla 7.2.5.</p> <p>g) La Oficina Internacional pagará los gastos razonables de embalaje, jaulas, transporte, desenjaulado y desembalaje de los envíos autorizados de conformidad con el párrafo b) o c) anterior, y que estén dentro de los límites de peso o volumen autorizados, pero no reembolsará los importes cargados por almacenamiento que no sean los directamente relacionados con el envío, ni los gastos que conlleva la adaptación de aparatos, el desmantelamiento o montaje de instalaciones fijas o los embalajes especiales.</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 por vía aérea será:</p> <p>1) 225 kg (495 libras) o 2,25 m³ (80 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 150 kg (330 libras) o 1,50 m³ (53 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 75 kg (165 libras) o 0,75 m³ (26 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p> <p>i) 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 e) y f) anteriores, sobre</p>	<p>para <u>un</u> el funcionario <u>sin familiares a cargo y de 9 m³ para un funcionario con uno o más;</u></p> <p>2) 300 kg (660 libras) o 3 m³ (105 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 150 kg (330 libras) o 1,5 m³ (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 12 m³ (423 pies cúbicos). El peso o volumen de tal envío <u>anticipado</u> será deducido del peso o volumen máximos a que tenga derecho el funcionario de conformidad con el párrafo d) de la regla <u>7.3.6</u> 7.2.5.</p> <p>g) La Oficina Internacional pagará los gastos razonables de embalaje, jaulas, transporte, desenjaulado y desembalaje de los envíos <u>no acompañados</u> autorizados de conformidad con el párrafo <u>e) o f) b) o c)</u> anterior, y que estén dentro de los límites de peso o volumen autorizados, pero no <u>pagará reembolsará</u> los importes cargados por almacenamiento que no sean los directamente relacionados con el envío, ni los gastos que conlleva la adaptación de aparatos, el desmantelamiento o montaje de instalaciones fijas o los embalajes especiales.</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 por vía aérea será:</p> <p>1) 225 kg (495 libras) o 2,25 m³ (80 pies cúbicos) para el funcionario;</p> <p>2) 150 kg (330 libras) o 1,50 m³ (53 pies cúbicos) para el primer familiar a cargo;</p> <p>3) 75 kg (165 libras) o 0,75 m³ (26 pies cúbicos) para cada uno de los demás familiares a cargo</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>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 6 m³ (211 pies cúbicos) para el funcionario y su familiar o sus familiares a cargo.</p> <p>j) Se entenderá que, a los efectos del exceso de equipaje y los envíos, cuando a un funcionario se le ofrezca elegir entre volumen y peso, escogerá la opción más económica.</p>	<p>autorizados a viajar por cuenta de la Oficina Internacional.</p> <p>i) — Si cuando el medio más económico de envío sea por superficie, 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 e) y f) anteriores, sobre la base de la mitad de los pesos o volúmenes a que se tiene derecho por superficie enumerados en los el párrafos e) y f) anteriores. 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 6 m³ (211 pies cúbicos) para el funcionario y su familiar o sus familiares a cargo.</p> <p>i) j) Se entenderá que, a los efectos del exceso de equipaje y los envíos no acompañados, cuando a un funcionario se le ofrezca elegir entre volumen y peso, escogerá la opción más económica.</p>	
<p>Regla 9.9.1</p> <p>Prima de repatriación</p>	<p>El pago de la prima de repatriación estará sujeto a las siguientes condiciones y definiciones:</p> <p>[...]</p> <p>c) no tendrán derecho a la prima de repatriación ni los funcionarios que hayan sido contratados localmente, ni los que abandonen su puesto, ni aquellos cuyo lugar de destino o de residencia, en el momento de la separación del servicio, sea su país de origen;</p> <p>[...]</p>	<p>El pago de la prima de repatriación estará sujeto a las siguientes condiciones y definiciones:</p> <p>[...]</p> <p>c) no se pagará tendrán derecho a la prima de repatriación a:</p> <p>1) ni los funcionarios que hayan sido contratados localmente;</p> <p>2) ni los funcionarios que abandonen su puesto;</p> <p>3) los funcionarios que sean destituidos sumariamente;</p> <p>4) ni aquellos los funcionarios cuyo lugar de destino o de residencia, en el momento de la separación del servicio, sea su país de origen;</p>	<p>Párrafo c)3): Enmienda que no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración. Se ha añadido texto en aras de la coherencia con la cláusula 9.9.a).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>5) los funcionarios con menos de cinco años de servicio expatriado continuo en el momento de la separación, a reserva de lo dispuesto en la cláusula 9.9.b).</u></p> <p>[...]</p>	

[Sigue el Anexo IV]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017 O POSTERIORMENTE**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, más concretamente, las siguientes subsecciones de la Sección III, "Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común":

- Subsección 1, "Escala de sueldos unificada y medidas de transición",
- Subsección 2, "Tasas de contribuciones del personal",
- Subsección 4, "Prestación por cónyuge a cargo",
- Subsección 5, "Prestación para progenitores sin cónyuge",
- Subsección 6, "Incrementos de escalón e incentivos al desempeño".

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.2</p> <p>Prestaciones familiares</p>	<p>a) Por "cónyuge a cargo" se entenderá:</p> <p>1) En el caso del personal de las categorías de servicios generales y de funcionario profesional nacional, el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, no superen el sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable en el lugar de destino de las Naciones Unidas más próximo en el país del lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate.</p> <p>2) En el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, no sean superiores al importe más elevado de:</p> <p>i) la cuantía que se determine de conformidad con el apartado 1); o</p> <p>ii) el 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.</p> <p>3) Si los ingresos profesionales brutos anuales</p>	<p>a) Por "cónyuge a cargo" se entenderá:</p> <p>1) En el caso del personal de las categorías de servicios generales y de funcionario profesional nacional, el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales anuales totales, de tenerlos, no superen el sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable en el lugar de destino de las Naciones Unidas más próximo en el país del lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate.</p> <p>2) En el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, el cónyuge cuyos profesionales brutos anuales anuales totales, de tenerlos, no sean superiores al importe más elevado de:</p> <p>i) la cuantía que se determine de conformidad con el apartado 1); o</p> <p>ii) el 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.</p>	<p>Párr. a): Se ha sustituido la referencia a los "ingresos profesionales brutos anuales" del cónyuge por una referencia a los "ingresos anuales totales", puesto que el establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo, correspondiente al 6% del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino, se basa en la directiva por la cual se han de tener en cuenta todos los ingresos del cónyuge a la hora de determinar si el cónyuge está o no a cargo.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>del cónyuge exceden de los límites de sueldo pertinentes antedichos en una cuantía que sea inferior a la cuantía de la oportuna prestación familiar pagadera al funcionario, se considerará que el cónyuge es un familiar a cargo, pero la cuantía excedente se deducirá de la oportuna prestación familiar. Si los cónyuges están legalmente separados, el Director General decidirá en cada caso si se considera que el cónyuge es un familiar a cargo.</p> <p>[...]</p>	<p>3) Si los ingresos profesionales brutos anuales anuales totales del cónyuge exceden de los límites de que sea inferior a la cuantía de la oportuna prestación familiar pagadera al funcionario, se considerará que el cónyuge es un familiar a cargo, pero la cuantía excedente se deducirá de la oportuna prestación familiar. Si los cónyuges están legalmente separados, el Director General decidirá en cada caso si se considera que el cónyuge es un familiar a cargo.</p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 3.3</p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías profesional y superiores</p>	<p>Los funcionarios de las categorías profesional y superiores tendrán derecho a las siguientes prestaciones no pensionables en las condiciones que se indican a continuación:</p> <p>a) la cuantía prevista en el Anexo II por cada hijo a cargo, con la salvedad de que la prestación no se pagará respecto del primer hijo a cargo si el funcionario no tiene cónyuge a cargo, en cuyo caso el funcionario tendrá derecho a que se aplique la tasa de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo prevista en la cláusula 3.19.a).1);</p> <p>b) además de toda cuantía pagadera en virtud de lo dispuesto en el párrafo a) anterior, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo si se determina que este está física o mentalmente discapacitado, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración. Si se trata de un hijo a cargo respecto del cual el funcionario tiene derecho a que se aplique la tasa de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo prevista en la regla 3.19.a).1), solo será pagadera la cuantía prevista en el párrafo a) anterior;</p> <p>c) de la prestación prevista en virtud del párrafo a) anterior, incrementada, cuando proceda, en la cuantía de la prestación prevista en virtud del párrafo</p>	<p>Los funcionarios de las categorías profesional y superiores tendrán derecho a las siguientes prestaciones no pensionables en las condiciones que establezca el Director General establezca el Director General se indican a continuación:</p> <p>a) <u>por un cónyuge a cargo, una prestación con una cuantía equivalente al seis por ciento del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino;</u></p> <p>b) por cada hijo a cargo, <u>por cada hijo a cargo,</u> la cuantía prevista en el Anexo II por cada hijo a cargo, a reserva de lo dispuesto en el párrafo c) siguiente con la salvedad de que la prestación no se pagará respecto del primer hijo a cargo si el funcionario no tiene cónyuge a cargo, en cuyo caso el funcionario tendrá derecho a que se aplique la tasa de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo prevista en la cláusula 3.19.a).1);</p> <p><u>c) en lugar de la prestación por hijo a cargo prevista en el párrafo b), para los funcionarios que son progenitores sin cónyuge, una prestación respecto del primer hijo a cargo con una cuantía equivalente al seis por ciento del sueldo neto más ajuste por lugar de destino;</u></p> <p>d) b) además de toda cuantía pagadera en virtud de lo dispuesto en el párrafo a) <u>b) o c)</u> anterior, el</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>b) anterior, 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;</p> <p>d) cuando no haya cónyuge a cargo, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por una de las siguientes personas, si están a su cargo: el padre, la madre, un hermano o una hermana.</p>	<p>funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo si se determina que este está física o mentalmente discapacitado, bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración. Si se trata de un hijo a cargo respecto del cual el funcionario tiene derecho a que se aplique la tasa de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo prevista en la regla 3.19.a)-1), solo será pagadera la cuantía prevista en el párrafo a) anterior;</p> <p><u>e) e) de las prestaciones previstas respecto de un hijo</u> prestación prevista en virtud de los párrafos b) y c) anteriores párrafo a) anterior, incrementadas, cuando proceda, en la cuantía de la prestación <u>por hijo discapacitado</u> prevista en virtud del párrafo <u>g) b)</u> anterior, 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;</p> <p><u>f) e)</u> cuando no haya cónyuge a cargo, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por una de las siguientes personas, si están a su cargo: el padre, la madre, un hermano o una hermana. <u>La presente disposición no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Párrafo d) sobre familiares secundarios a cargo: Enmienda que no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración. La nueva frase es reflejo de lo dispuesto en la actual regla 3.2.1, que será suprimida (véase el Anexo XII).</p>
<p>Cláusula 3.6 Progreso dentro del grado</p>	<p>a) Siempre que sus servicios sean satisfactorios, los funcionarios recibirán incrementos de sueldo anuales con arreglo a la escala de sueldos prevista en la cláusula 3.1. No obstante, para los funcionarios de grado D-2 el intervalo será de dos años, para los funcionarios de grado D-1 será de dos años a partir del escalón 4, para los funcionarios de grado P-5 será de dos años a partir del escalón 10, para los funcionarios de grado P-4 será de dos años a partir del escalón 12, para los funcionarios de grado P-3 será de dos años a partir del escalón 13 y para los funcionarios de grado P-2 será de dos años a partir</p>	<p>a) Siempre que sus servicios sean satisfactorios, los funcionarios recibirán incrementos de sueldo anuales con arreglo a la escala de sueldos prevista en la cláusula 3.1. No obstante, para los funcionarios en el de grado D-2 el intervalo será de dos años, para los funcionarios en el de grado D-1 será de dos años después a partir del escalón 4, y para los funcionarios en los grados P-1 a de grado P-5 será de dos años después a partir del escalón 7 10.</p> <p>b) El intervalo se reducirá a diez meses en lugar de un año, o a 20 meses en lugar de dos años, en el</p>	<p>Párrafo a): Revisión de la periodicidad del incremento de escalón.</p> <p>Párrafo b): Discontinuación del incremento de escalón acelerado respecto de la competencia en</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>del escalón 11.</p> <p>b) 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, de funcionario nacional 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>(c) El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 3.6.2, titulada "Progreso dentro del grado para funcionarios con nombramiento temporal."</p>	<p>caso de los funcionarios de las categorías profesional, de funcionario nacional 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>b) e) El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 3.6.2, titulada "Progreso dentro del grado para funcionarios con nombramiento temporal."</p>	<p>idiomas.</p>
<p>Cláusula 3.8</p> <p>Ajuste por lugar de destino</p>	<p>a) Los sueldos básicos de los funcionarios de las categorías profesional y superiores se ajustarán aplicando ajustes por lugar de destino no pensionables, cuya cuantía se determinará multiplicando el uno por ciento del correspondiente sueldo básico a la tasa para funcionarios con o sin familiares a cargo por un multiplicador que refleje la clasificación del ajuste por lugar de destino establecida por la CAPI para el lugar de destino, y la fecha efectiva de todo cambio en el multiplicador será la que fije dicha Comisión.</p> <p>b) La "tasa para funcionarios con familiares a cargo" se aplicará a todo funcionario que tenga un cónyuge a cargo o al menos un hijo a cargo. El lugar de residencia del familiar a cargo no se tiene en cuenta. Cuando no sea aplicable la tasa para funcionarios con familiares a cargo, se aplicará la "tasa para funcionarios sin familiares a cargo.</p> <p>c) Cuando dos funcionarios con derecho a ajuste por lugar de destino sean cónyuges y tengan, o uno de ellos tenga, un hijo a cargo, se aplicará la tasa</p>	<p>a) Los sueldos básicos netos de los funcionarios de las categorías profesional y superiores se ajustarán aplicando ajustes por lugar de destino no pensionables, cuya cuantía se determinará multiplicando el uno por ciento del correspondiente sueldo básico neto a la tasa para funcionarios con o sin familiares a cargo por un multiplicador que refleje la clasificación del ajuste por lugar de destino establecida por la CAPI para el lugar de destino, y la fecha efectiva de todo cambio en el multiplicador será la que fije dicha Comisión.</p> <p>b) La "tasa para funcionarios con familiares a cargo" se aplicará a todo funcionario que tenga un cónyuge a cargo o al menos un hijo a cargo. El lugar de residencia del familiar a cargo no se tiene en cuenta. Cuando no sea aplicable la tasa para funcionarios con familiares a cargo, se aplicará la "tasa para funcionarios sin familiares a cargo.</p> <p>c) Cuando dos funcionarios con derecho a ajuste por lugar de destino sean cónyuges y tengan, o uno de ellos tenga, un hijo a cargo, se aplicará la tasa</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>para funcionarios con familiares a cargo al funcionario que tenga la remuneración más alta y la tasa para funcionarios sin familiares a cargo se aplicará al funcionario que tenga la remuneración más baja.</p> <p>1) Cuando un funcionario tenga un cónyuge que sea funcionario de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas, y ambos tengan derecho a ajuste por lugar de destino y tengan, o uno de ellos tenga, un hijo a cargo, se aplicará al funcionario la tasa para funcionarios con familiares a cargo si la otra organización aplica al cónyuge la tasa para funcionarios sin familiares a cargo, mientras que se le aplicará la tasa para funcionarios sin familiares a cargo si la otra organización aplica al cónyuge la tasa para funcionarios con familiares a cargo, entendiéndose que la Oficina Internacional siempre tratará de convenir con la otra organización que la tasa para funcionarios con familiares a cargo se aplique al cónyuge que tenga la remuneración más alta.</p> <p>d) Aunque el sueldo de un funcionario asignado a un lugar de destino por un año o más queda sujeto al ajuste por lugar de destino correspondiente a dicho lugar, el Director General podrá introducir disposiciones diferentes en los siguientes casos:</p> <p>1) 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 la regla 7.3.2.a) y en la cláusula 3.24, bien la autorización de las dietas apropiadas conforme a lo dispuesto en la regla 7.2.9;</p> <p>2) los funcionarios que sean asignados a un lugar de destino de una clase inferior en la escala de ajustes por lugar de destino a la del lugar en el que</p>	<p>para funcionarios con familiares a cargo al funcionario que tenga la remuneración más alta y la tasa para funcionarios sin familiares a cargo se aplicará al funcionario que tenga la remuneración más baja.</p> <p>4) Cuando un funcionario tenga un cónyuge que sea funcionario de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas, y ambos tengan derecho a ajuste por lugar de destino y tengan, o uno de ellos tenga, un hijo a cargo, se aplicará al funcionario la tasa para funcionarios con familiares a cargo si la otra organización aplica al cónyuge la tasa para funcionarios sin familiares a cargo, mientras que se le aplicará la tasa para funcionarios sin familiares a cargo si la otra organización aplica al cónyuge la tasa para funcionarios con familiares a cargo, entendiéndose que la Oficina Internacional siempre tratará de convenir con la otra organización que la tasa para funcionarios con familiares a cargo se aplique al cónyuge que tenga la remuneración más alta.</p> <p>d) Aunque el sueldo de un funcionario asignado a un lugar de destino por un año o más queda sujeto al ajuste por lugar de destino correspondiente a dicho lugar, el Director General podrá introducir disposiciones diferentes en los siguientes casos:</p> <p>1) 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 de instalación por asignación y de la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza conforme a lo dispuesto en la regla 7.3.2.a) y en la cláusula 3.24, bien la autorización de las dietas apropiadas conforme a lo dispuesto en la regla 7.2.9;</p> <p>2) los funcionarios que sean asignados a un lugar de destino de una clase inferior en la escala de</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda																														
	<p>hayan prestado servicio durante más de 12 meses, podrán continuar recibiendo por un plazo máximo de seis meses el ajuste aplicable a su lugar de destino anterior mientras sus familiares inmediatos (cónyuge e hijos a cargo) sigan residiendo en ese lugar de destino.</p>	<p>ajustes por lugar de destino a la del lugar en el que hayan prestado servicio durante más de 12 meses, podrán continuar recibiendo por un plazo máximo de seis meses el ajuste aplicable a su lugar de destino anterior mientras sus familiares inmediatos (cónyuge e hijos a cargo) sigan residiendo en ese lugar de destino.</p>																															
<p>Cláusula 3.19 Tributación interna</p>	<p>Tributación interna</p> <p>Todos los funcionarios estarán sujetos a tributación interna a las siguientes tasas:</p> <p>a) En el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores:</p> <p>1) las tasas impositivas utilizadas junto con los sueldos brutos para los funcionarios con familiares a cargo:</p> <table border="0" data-bbox="347 790 929 981"> <tr> <td>Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)</td> <td></td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>sobre los primeros \$ 50,000</td> <td></td> <td>15,0</td> </tr> <tr> <td>sobre los siguientes \$ 50,000</td> <td></td> <td>21,0</td> </tr> <tr> <td>sobre los siguientes \$ 50,000</td> <td></td> <td>27,0</td> </tr> <tr> <td>sobre el resto</td> <td></td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>2) las tasas impositivas utilizadas junto con los sueldos brutos para los funcionarios sin familiares a cargo:</p> <p>i) la cuantía de las contribuciones de 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;</p> <p>ii) las tasas para los funcionarios con familiares a cargo se aplicarán a los funcionarios a los que se aplica la tasa de ajuste por lugar de destino para los</p>	Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)		(porcentaje)	sobre los primeros \$ 50,000		15,0	sobre los siguientes \$ 50,000		21,0	sobre los siguientes \$ 50,000		27,0	sobre el resto		30,0	<p><u>Contribuciones del personal</u> Tributación interna</p> <p>Todos los funcionarios estarán sujetos a tributación interna ("<u>contribuciones del personal</u>") a las siguientes tasas:</p> <p>a) En el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores:</p> <p>1) las tasas <u>de las contribuciones del personal impositivas</u> utilizadas junto con los sueldos brutos, <u>con exclusión del ajuste por lugar de destino, son para los funcionarios con familiares a cargo:</u></p> <table border="0" data-bbox="952 837 1523 1037"> <tr> <td>Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)</td> <td></td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>sobre los primeros \$ 50,000</td> <td></td> <td><u>1745,0</u></td> </tr> <tr> <td>sobre los siguientes \$ 50,000</td> <td></td> <td><u>2424,0</u></td> </tr> <tr> <td>sobre los siguientes \$ 50,000</td> <td></td> <td><u>3027,0</u></td> </tr> <tr> <td>sobre el resto</td> <td></td> <td><u>3430,0</u></td> </tr> </table> <p>2) las tasas impositivas utilizadas junto con los sueldos brutos para los funcionarios sin familiares a cargo:</p> <p>i) la cuantía de las contribuciones de 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;</p> <p>ii) las tasas para los funcionarios con familiares a</p>	Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)		(porcentaje)	sobre los primeros \$ 50,000		<u>1745,0</u>	sobre los siguientes \$ 50,000		<u>2424,0</u>	sobre los siguientes \$ 50,000		<u>3027,0</u>	sobre el resto		<u>3430,0</u>	<p>Pequeñas enmiendas de redacción (además de las que guardan relación con el conjunto integral revisado de la remuneración).</p>
Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)		(porcentaje)																															
sobre los primeros \$ 50,000		15,0																															
sobre los siguientes \$ 50,000		21,0																															
sobre los siguientes \$ 50,000		27,0																															
sobre el resto		30,0																															
Cuantías anuales impositivas (en dólares EE.UU.)		(porcentaje)																															
sobre los primeros \$ 50,000		<u>1745,0</u>																															
sobre los siguientes \$ 50,000		<u>2424,0</u>																															
sobre los siguientes \$ 50,000		<u>3027,0</u>																															
sobre el resto		<u>3430,0</u>																															

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda																																								
	<p>funcionarios con familiares a cargo en virtud de la cláusula 3.8, y las tasas para los funcionarios sin familiares a cargo se aplicarán a cualesquiera funcionarios a los que se aplique la tasa de ajuste por lugar de destino para los funcionarios sin familiares a cargo en virtud de dicha cláusula.</p> <p>3) Tasas impositivas a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones:</p> <table border="0" data-bbox="347 518 929 718"> <tr> <td>Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)</td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>hasta 20.000 anuales</td> <td>11,0</td> </tr> <tr> <td>de 20.001 a 40.000 anuales</td> <td>18,0</td> </tr> <tr> <td>de 40.001 a 60.000 anuales</td> <td>25,0</td> </tr> <tr> <td>a partir de 60.001 anuales</td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>b) Para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional:</p> <p>1) Tasas a los efectos de la remuneración pensionable y el sueldo bruto:</p> <table border="0" data-bbox="347 933 929 1133"> <tr> <td>Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)</td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>hasta 20.000 anuales</td> <td>19,0</td> </tr> <tr> <td>de 20.001 a 40.000 anuales</td> <td>23,0</td> </tr> <tr> <td>de 40.001 a 60.000 anuales</td> <td>26,0</td> </tr> <tr> <td>a partir de 60.001 anuales</td> <td>31,0</td> </tr> </table> <p>c) [...]</p>	Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)	hasta 20.000 anuales	11,0	de 20.001 a 40.000 anuales	18,0	de 40.001 a 60.000 anuales	25,0	a partir de 60.001 anuales	30,0	Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)	hasta 20.000 anuales	19,0	de 20.001 a 40.000 anuales	23,0	de 40.001 a 60.000 anuales	26,0	a partir de 60.001 anuales	31,0	<p>cargo se aplicarán a los funcionarios a los que se aplica la tasa de ajuste por lugar de destino para los funcionarios con familiares a cargo en virtud de la cláusula 3.8, y las tasas para los funcionarios sin familiares a cargo se aplicarán a cualesquiera funcionarios a los que se aplique la tasa de ajuste por lugar de destino para los funcionarios sin familiares a cargo en virtud de dicha cláusula.</p> <p>3) — Tasas de las contribuciones del personal impositivas a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones:</p> <table border="0" data-bbox="952 598 1523 798"> <tr> <td>Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)</td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>hasta 20.000 anuales</td> <td>11,0</td> </tr> <tr> <td>de 20.001 a 40.000 anuales</td> <td>18,0</td> </tr> <tr> <td>de 40.001 a 60.000 anuales</td> <td>25,0</td> </tr> <tr> <td>a partir de 60.001 anuales</td> <td>30,0</td> </tr> </table> <p>b) Para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional:</p> <p>4) Tasas de las contribuciones del personal a los efectos de la remuneración pensionable y el sueldo bruto:</p> <table border="0" data-bbox="952 1045 1523 1244"> <tr> <td>Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)</td> <td>(porcentaje)</td> </tr> <tr> <td>hasta 20.000 anuales</td> <td>19,0</td> </tr> <tr> <td>de 20.001 a 40.000 anuales</td> <td>23,0</td> </tr> <tr> <td>de 40.001 a 60.000 anuales</td> <td>26,0</td> </tr> <tr> <td>a partir de 60.001 anuales</td> <td>31,0</td> </tr> </table> <p>c) [...]</p>	Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)	hasta 20.000 anuales	11,0	de 20.001 a 40.000 anuales	18,0	de 40.001 a 60.000 anuales	25,0	a partir de 60.001 anuales	30,0	Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)	hasta 20.000 anuales	19,0	de 20.001 a 40.000 anuales	23,0	de 40.001 a 60.000 anuales	26,0	a partir de 60.001 anuales	31,0	
Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)																																										
hasta 20.000 anuales	11,0																																										
de 20.001 a 40.000 anuales	18,0																																										
de 40.001 a 60.000 anuales	25,0																																										
a partir de 60.001 anuales	30,0																																										
Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)																																										
hasta 20.000 anuales	19,0																																										
de 20.001 a 40.000 anuales	23,0																																										
de 40.001 a 60.000 anuales	26,0																																										
a partir de 60.001 anuales	31,0																																										
Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)																																										
hasta 20.000 anuales	11,0																																										
de 20.001 a 40.000 anuales	18,0																																										
de 40.001 a 60.000 anuales	25,0																																										
a partir de 60.001 anuales	30,0																																										
Cuantías imponibles (en dólares EE.UU.)	(porcentaje)																																										
hasta 20.000 anuales	19,0																																										
de 20.001 a 40.000 anuales	23,0																																										
de 40.001 a 60.000 anuales	26,0																																										
a partir de 60.001 anuales	31,0																																										
<p>Cláusula 12.5 Medidas</p>	<p>[...]</p>	<p><u>k) Los sueldos de los funcionarios de las categorías profesional y superior, que superaban el sueldo del último escalón de su categoría tras</u></p>	<p>Medida transitoria aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.</p>																																								

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
transitorias		<p><u>la conversión a la escala de sueldos unificada el 1 de enero de 2017, será mantenido a ese nivel hasta que el funcionario sea ascendido o se separe del servicio. La CAPI mantendrá esos sueldos y la remuneración pensionable correspondiente a esos sueldos, y las ajustará cuando sea necesario.</u></p> <p><u>l) Los funcionarios cuyo sueldo se calcule con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo el 31 de diciembre de 2016 recibirán, con efecto a partir del 1 de enero de 2017, una prestación de transición siempre que el hijo siga siendo reconocido como hijo a cargo el 1 de enero de 2017. La prestación por hijo a cargo prevista en la cláusula 3.3 no será abonada simultáneamente en ese caso. La cuantía de la prestación de transición será del seis por ciento del sueldo neto más ajuste por lugar de destino durante los primeros 12 meses, tras los cuales se irá reduciendo de un punto porcentual del sueldo neto más ajuste por lugar de destino cada 12 meses. Cuando la cuantía de la prestación de transición sea igual o inferior a la de la prestación por hijo a cargo, pasará a ser pagadera solo esta última. El pago de la prestación de transición terminará cuando el hijo que haya generado el derecho deje de cumplir los requisitos de familiar a cargo, o si el funcionario pasa a tener derecho a la prestación por cónyuge a cargo. Además de la prestación de transición, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado bien de manera permanente o por un período que se prevea de larga duración.</u></p>	

[Sigue el Anexo V]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017
O POSTERIORMENTE**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, más concretamente, las siguientes subsecciones de la Sección III, "Examen del conjunto integral de la remuneración en el régimen común":

- Subsección 1, "Escala de sueldos unificada y medidas de transición",
- Subsección 2, "Tasas de contribuciones del personal",
- Subsección 4, "Prestación por cónyuge a cargo",
- Subsección 5, "Prestación para progenitores sin cónyuge",
- Subsección 6, "Incrementos de escalón e incentivos al desempeño".

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 3.6.2</p> <p>Progreso dentro del grado para funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) Siempre que sus servicios sean satisfactorios, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho a avanzar un escalón en su grado a partir del segundo año de servicio. Los funcionarios con nombramiento temporal de la categoría profesional a los que se apliquen las cláusulas 12.5.a).1) y 12.5.b).1) tendrán derecho a ese ascenso una sola vez en su segundo año de servicio, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y Reglamento.</p> <p>b) [...]</p>	<p>a) Siempre que sus servicios sean satisfactorios, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho a avanzar un escalón en su grado a partir del segundo año de servicio, <u>a menos que el escalón aplicable sea concedido cada dos años.</u> Los funcionarios con nombramiento temporal de la categoría profesional a los que se apliquen las cláusulas 12.5.a).1) y 12.5.b).1) tendrán derecho a ese ascenso una sola vez en su segundo año de servicio, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y Reglamento.</p> <p>b) [...]</p>	<p>En aras de la coherencia con la cláusula 3.6.a).</p>
<p>Anexo II</p> <p>Sueldos y prestaciones</p>	<p>[...]</p> <p>c) Las cuantías aplicables a los efectos de la prestación familiar de conformidad con la cláusula 3.3, para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, serán las siguientes:</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho el 1 de enero de 2009 o después [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.a)). [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) e) Las cuantías aplicables a los efectos de la prestación familiar de conformidad con la cláusula 3.3, para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, serán las siguientes:</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho el 1 de enero de 2009 o después [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.b) e)). [...]</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.a) (sobre la base de la cláusula 3.3.b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.d)). [...]</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2008 [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.a)). [...]</p> <p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.a) (sobre la base de la cláusula 3.3.b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.d)). [...]</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho antes del 1 de enero de 2007 [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.a)). [...]</p> <p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.a) (sobre la base de la cláusula 3.3.b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.d)). [...]</p> <p>d) [...]</p>	<p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.b) o c) a) (sobre la base de la cláusula 3.3.d) b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.f) e)). [...]</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2008 [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.b) a)). [...]</p> <p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.b) o c) a) (sobre la base de la cláusula 3.3.d) b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.f) e)). [...]</p> <p>Para los funcionarios que adquirieron el derecho antes del 1 de enero de 2007 [...]</p> <p>1. Por cada hijo a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.b) a)). [...]</p> <p>2. Por un hijo a cargo del que se haya certificado que está física o psíquicamente discapacitado, además de cualquier cuantía pagadera de conformidad con la cláusula 3.3.b) o c) a) (sobre la base de la cláusula 3.3.d) b)). [...]</p> <p>3. Por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo, cuando no haya cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.3.f) e)). [...]</p> <p>c) e) [...]</p>	

[Sigue el Anexo VI]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR A PARTIR DEL AÑO LECTIVO 2017/2018**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que la Asamblea General decidió que se introducirá un plan revisado de subsidio de educación “a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018” (Véase la Sección III, “Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común”, subsección 7, “Subsidio de educación”).

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.14</p> <p>Subsidio de educación</p>	<p>Cláusula 3.14 - Subsidio de educación [Nota a pie de página]</p> <p>[Nota: Modificación vigente desde el 1 de enero de 2016 (véase la circular de información N° 30/2015).]</p> <p>a) Todo funcionario contratado internacionalmente en el sentido de la cláusula 4.6 y que no resida ni preste servicio en su país de origen tendrá derecho, dentro de los límites prescritos en el Estatuto y Reglamento del Personal, a un subsidio de educación por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario y que asista periódicamente a una escuela, universidad o institución análoga a tiempo completo. La cuantía del subsidio se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>b) El subsidio se pagará respecto de un hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario hasta el cuarto año de los estudios superiores, pero no se pagará con posterioridad al final del año académico en que el hijo cumpla 25 años de edad. Si los estudios del hijo se interrumpen durante no menos de un año académico debido a un servicio exigido por el Estado o a una enfermedad justificada mediante un certificado, se prorrogará el derecho al subsidio por un período equivalente al de la interrupción. El derecho al subsidio de educación podrá también dar lugar al derecho a los gastos de viaje a los que se hace referencia en el párrafo d) siguiente para el mismo año académico.</p>	<p>Cláusula 3.14 - Subsidio de educación [Nota a pie de página]</p> <p>[Nota: <u>La presente cláusula y sus reglas entrarán en vigor a partir del año académico 2017/2018 o del año académico 2018, según sea el caso</u> Modificación vigente desde el 1 de enero de 2016 (véase la circular de información N° <u>XX/XXXX</u> 30/2015).]</p> <p>a) Todo funcionario contratado internacionalmente en el sentido de la cláusula 4.6 y que no resida ni preste servicio en su país de origen tendrá derecho, dentro de los límites prescritos en el Estatuto y Reglamento del Personal, a un subsidio de educación por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario y que asista periódicamente a una escuela, universidad o institución análoga a tiempo completo. La cuantía del subsidio se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>b) El subsidio se pagará respecto de un hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario hasta <u>el final del año académico en el que el hijo finalice el cuarto año de los estudios superiores, enseñanza superior, u obtenga un primer título de enseñanza superior, lo que suceda en primer lugar,</u> pero no se pagará con posterioridad al final del año académico en que el hijo cumpla 25 años de edad. Si los estudios del hijo se interrumpen durante no menos de un año académico debido a un servicio exigido por el Estado o a una enfermedad justificada</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>c) Podrá pagarse también un subsidio de educación especial a un funcionario cuyo hijo, por discapacidad física o mental, no pueda asistir a instituciones docentes ordinarias y, por lo tanto, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial o que, aunque asista a instituciones docentes ordinarias, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial que le ayude a superar su discapacidad. La cuantía del subsidio se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal y no será acumulable con el subsidio pagadero en virtud del párrafo a) anterior.</p> <p>d) La Oficina Internacional podrá pagar también, una vez por año académico, los gastos de viaje de ida y vuelta de cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario entre el lugar donde se encuentra la institución docente a la que asiste el hijo y el lugar de destino del funcionario.</p> <p>e) Podrá también pagarse un subsidio de educación, en las condiciones prescritas en el Estatuto y Reglamento del Personal, a los funcionarios que se vean obligados a pagar por la enseñanza de su lengua materna a un hijo a cargo que asista a una escuela local situada en la zona del lugar de destino en la que la enseñanza se imparta en un idioma distinto.</p> <p>f) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a un subsidio de educación.</p> <p>g) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>mediante un certificado, se prorrogará el derecho al subsidio por un período equivalente al de la interrupción. El derecho al subsidio de educación podrá también dar lugar al derecho a los gastos de viaje a los que se hace referencia en el párrafo d) siguiente para el mismo año académico.</p> <p>c) Podrá pagarse también un subsidio de educación especial a un funcionario <u>de cualquier categoría, con independencia de que resida o preste servicio en su país de origen o no</u>, cuyo hijo, por discapacidad física o mental, no pueda asistir a instituciones docentes ordinarias y, por lo tanto, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial o que, aunque asista a instituciones docentes ordinarias, necesite recibir un tipo de enseñanza o formación especial que le ayude a superar su discapacidad. La cuantía del subsidio de <u>educación especial</u> se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal y no será acumulable con el subsidio pagadero en virtud del párrafo a) anterior.</p> <p>d) La Oficina Internacional podrá pagar también, una vez por año académico, los gastos de <u>un</u> viaje de ida y vuelta de cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario entre el lugar donde el lugar de la institución docente <u>del hijo a la que asiste el hijo</u> y el lugar de destino del funcionario, <u>respecto de los hijos de los funcionarios que reciben asistencia para gastos de internado.</u></p> <p>e) Podrá también pagarse un subsidio de educación, en las condiciones prescritas <u>por el Director General</u> en el Estatuto y Reglamento del Personal, a los funcionarios que se vean obligados a pagar por la enseñanza de su lengua materna a un hijo a cargo que asista a una escuela local situada en la zona del lugar de destino en la que la enseñanza se imparta en un idioma distinto.</p> <p>f) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los</p>	<p>Párrafo c): La enmienda de la primera frase no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración y tiene por finalidad aclarar que los funcionarios de todas las categorías, con independencia de que presten servicio en su país de origen o no, tienen derecho a obtener un subsidio de educación especial.</p> <p>Párrafo f): Enmienda por no guardar relación con el</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p>funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a un subsidio de educación.</p> <p>g) —La presente cláusula <u>y sus reglas</u> no serán aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>conjunto integral revisado de la remuneración. Disposición trasladada desde la cláusula 12.5 “Medidas transitorias.”</p>
<p>Cláusula 12.5 Medidas transitorias</p>		<p><u>h) No obstante lo dispuesto en la cláusula 3.14.a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho al subsidio de educación.</u></p>	<p>Párrafo f): Enmienda que no guarda relación con el conjunto integral revisado de la remuneración. Disposición trasladada desde la cláusula 3.14.f).</p>

[Sigue el Anexo VII]

**CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN
ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR A PARTIR DEL
AÑO LECTIVO 2017/2018**

Salvo indicación en contrario, la finalidad de las enmiendas contenidas en el cuadro que figura a continuación es aplicar la Resolución 70/244 aprobada el 23 de diciembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la que la Asamblea General decidió que se introducirá un plan revisado de subsidio de educación “a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018” (Véase la Sección III, “Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común”, subsección 7, “Subsidio de educación”).

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 3.14.1</p> <p>Definiciones</p>	<p>A los efectos de la cláusula 3.14 y de la regla 3.14.1 a la regla 3.14.5:</p> <p>a) por “país de origen” se entenderá el país que el funcionario visita en sus vacaciones en el país de origen. Si tanto el padre como la madre son funcionarios de la Oficina Internacional y reúnen las condiciones exigidas, por "país de origen" se entenderá el país en que cualquiera de ellos está autorizado a tomar vacaciones en el país de origen;</p> <p>b) cuando el lugar de asignación sea Ginebra, por la expresión "lugar de destino" se entenderá la zona situada a una distancia razonable de Ginebra que permite el desplazamiento diario al lugar de trabajo;</p> <p>c) en los “gastos de asistencia” se incluirán los gastos de matrícula y los costos de los libros de texto obligatorios, cursos, exámenes y diplomas, pero no se incluyen los gastos de internado, uniformes escolares y gastos facultativos. Los gastos de asistencia podrán incluir, si así lo justifican las condiciones locales, el costo del almuerzo, la supervisión durante la pausa de mediodía y el costo del transporte diario escolar, si la institución docente ofrece tales actividades;</p> <p>d) la presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>A los efectos de la cláusula 3.14 y de la regla 3.14.1 a la regla 3.14.5 3.14.6:</p> <p>a) por “país de origen” se entenderá el país que el funcionario visita en sus vacaciones en el país de origen. Si tanto el padre como la madre son funcionarios de la Oficina Internacional y reúnen las condiciones exigidas, por "país de origen" se entenderá el país en que cualquiera de ellos está autorizado a tomar vacaciones en el país de origen;</p> <p>b) cuando el lugar de asignación sea Ginebra, por la expresión “lugar de destino” se entenderá la zona situada a una distancia razonable del lugar de destino de Ginebra que permite el desplazamiento diario a este, con independencia de si se atraviesan fronteras nacionales;</p> <p>c) en los “gastos de asistencia” se incluirán los gastos de matrícula y los costos de los libros de texto obligatorios, cursos, exámenes y diplomas, pero no se incluyen los gastos de internado, uniformes escolares y gastos facultativos. Los gastos de asistencia podrán incluir, si así lo justifican las condiciones locales, el costo del almuerzo, la supervisión durante la pausa de mediodía y el costo del transporte diario escolar, si la institución docente ofrece tales actividades;</p> <p>d) —la presente regla no será aplicable a los</p>	<p>Párrafo b): Enmienda que no guarda relación con el conjunto integral revisado de remuneración. Modificación de la definición de lugar de destino para que se pueda aplicar a todos los lugares de destino.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 3.14.2</p> <p>Límites del derecho al subsidio</p>	<p>a) El subsidio de educación no se pagará por los siguientes conceptos:</p> <p>1) asistencia a un jardín de infancia o escuela de párvulos;</p> <p>2) asistencia a una institución de enseñanza gratuita o que solo cobra derechos de escolaridad simbólicos;</p> <p>3) cursos por correspondencia, salvo los cursos ofrecidos por instituciones autorizadas, que en ningún caso sustituirán a las escuelas locales ordinarias en la zona del lugar de destino, pero que, a juicio del Director General, sean la mejor alternativa a la asistencia ordinaria a un tipo de institución que no existe en el lugar de destino;</p> <p>4) formación profesional o aprendizaje que no suponga la asistencia ordinaria a una institución docente o que proporcione una remuneración por los servicios prestados;</p> <p>5) clases particulares, salvo en los siguientes casos:</p> <p>i) la enseñanza de un idioma del país de origen del funcionario cuando no se dispone de instituciones docentes adecuadas para aprender ese idioma en el lugar de destino;</p> <p>ii) la enseñanza del idioma del lugar de destino si la escuela local lo prescribe como requisito previo a la admisión del hijo en el curso correspondiente al curso al que hubiera accedido antes de la llegada al lugar de destino;</p> <p>iii) la preparación especial en una asignatura impartida por la escuela o en cualquier otra asignatura académica no incluida en el plan de</p>	<p>funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>a) El subsidio de educación no se pagará por los siguientes conceptos:</p> <p>1) asistencia a un jardín de infancia o escuela de párvulos;</p> <p>2) asistencia a una institución de enseñanza gratuita o que solo cobra derechos de escolaridad simbólicos;</p> <p>3) cursos por correspondencia, salvo los cursos ofrecidos por instituciones autorizadas, que en ningún caso sustituirán a las escuelas locales ordinarias en la zona del lugar de destino, pero que, a juicio del Director General, sean la mejor alternativa a la asistencia ordinaria a un tipo de institución que no existe en el lugar de destino;</p> <p>4) formación profesional o aprendizaje que no suponga la asistencia ordinaria a una institución docente o que proporcione una remuneración por los servicios prestados;</p> <p>5) clases particulares, salvo en los siguientes casos:</p> <p>i) la enseñanza de un idioma del país de origen <u>la lengua materna</u> del funcionario cuando no se dispone de instituciones docentes adecuadas para aprender ese idioma en el lugar de destino;</p> <p>ii) la enseñanza del idioma del lugar de destino si la escuela local lo prescribe como requisito previo a la admisión del hijo en el curso correspondiente al curso al que hubiera accedido antes de la llegada al lugar de destino;</p> <p>iii) la preparación especial en una asignatura impartida por la escuela o en cualquier otra asignatura académica no incluida en el plan de</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>estudios de la escuela pero que la institución docente exija para la posterior educación del hijo;</p> <p>iv) las clases particulares para complementar los cursos por correspondencia permitidos en virtud de la regla 3.14.2.a).3) anterior;</p> <p>v) la enseñanza o formación especial para un hijo discapacitado en el ámbito de aplicación de la cláusula 3.14.c).</p> <p>b) El Director General decidirá en cada caso si procede abonar el subsidio de educación para la enseñanza de la lengua del país de origen. Toda enseñanza enumerada en la regla 3.14.2.a).5) anterior debe ser impartida por una persona que sea un profesor debidamente acreditado en su país de origen o en el país del lugar de destino en la disciplina que imparta y que no tenga relación de parentesco con el funcionario o su familia. El funcionario deberá presentar documentos que certifiquen la acreditación del profesor.</p> <p>c) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>estudios de la escuela pero que la institución docente exija para la posterior educación del hijo;</p> <p>iv) las clases particulares para complementar los cursos por correspondencia permitidos en virtud de la regla 3.14.2.a).3) anterior;</p> <p>v) la enseñanza o formación especial para un hijo discapacitado en el ámbito de aplicación de la cláusula 3.14.c).</p> <p>b) El Director General decidirá en cada caso si procede abonar el subsidio de educación para la enseñanza de la lengua del país de origen. Toda enseñanza enumerada en la regla 3.14.2.a).5) anterior debe ser impartida por una persona que sea un profesor debidamente acreditado en su país de origen o en el país del lugar de destino en la disciplina que imparta y que no tenga relación de parentesco con el funcionario o su familia. El funcionario deberá presentar documentos que certifiquen la acreditación del profesor.</p> <p>c) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	
<p>Regla 3.14.3</p> <p>Cuantía del subsidio</p>	<p>Cuantía del subsidio</p> <p>a) La cuantía del subsidio se computará al 75 por ciento de los gastos admisibles hasta el máximo especificado en el Anexo II, entendiéndose que la cuantía total del subsidio en un año académico dado no excederá del máximo que figura en el Anexo II por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario.</p> <p>b) Para la asistencia a una institución docente situada fuera del lugar de destino, serán gastos admisibles:</p> <p>1) si el hijo a cargo está interno en la institución docente: los gastos de asistencia y pensión;</p>	<p>Cuantía del subsidio de educación</p> <p>a) La cuantía del subsidio se computará al 75 por ciento de los gastos admisibles hasta el máximo especificado en el Anexo II, entendiéndose que la cuantía total del subsidio en un año académico dado no excederá del máximo que figura en el Anexo II por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario.</p> <p>b) Para la asistencia a una institución docente situada fuera del lugar de destino, serán gastos admisibles:</p> <p>1) si el hijo a cargo está interno en la institución docente: los gastos de asistencia y pensión;</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>2) si el hijo a cargo asiste como externo a la institución docente: los gastos de asistencia. Ahora bien, en este caso el funcionario recibirá una suma fija por los gastos de pensión, según se especifica en el cuadro que figura en el Anexo II, más el 75 por ciento de los gastos de asistencia hasta el correspondiente subsidio máximo total indicado en el mismo cuadro.</p> <p>c) En caso de asistencia a una institución docente situada en la zona del lugar de destino, los gastos admisibles serán los gastos de asistencia.</p> <p>d) Si la asistencia a una institución docente es inferior a dos tercios del año académico, la cuantía del subsidio será una proporción del subsidio anual igual a la del período de asistencia en relación con el año académico completo.</p> <p>e) Si el período de servicio del funcionario no abarca el año académico completo, la cuantía del subsidio será una proporción del subsidio anual igual a la del período de servicio en relación con el año académico completo. No se efectuará un cálculo prorrateado si el funcionario fallece en el servicio después de iniciado el año académico.</p> <p>f) La cuantía total de subsidio de educación por las clases particulares enumeradas en la regla 3.14.2.a).5).i) – iv) y/o por los cursos por correspondencia autorizados indicados en la regla 3.14.2.a).3) podrá pagarse sobre la base de 75 por ciento de los costos reales hasta un reembolso máximo total por año académico y por cada hijo que reúna las condiciones exigidas correspondiente al 25 por ciento de la cuantía máxima aplicable del subsidio de educación que figura en el Anexo II, si se trata de clases particulares individuales; en el caso de clases particulares colectivas (un grupo de dos o más niños), el pago se efectuará sobre la base del 75 por ciento de los costos reales hasta un reembolso máximo total</p>	<p>2) si el hijo a cargo asiste como externo a la institución docente: los gastos de asistencia. Ahora bien, en este caso el funcionario recibirá una suma fija por los gastos de pensión, según se especifica en el cuadro que figura en el Anexo II, más el 75 por ciento de los gastos de asistencia hasta el correspondiente subsidio máximo total indicado en el mismo cuadro.</p> <p>e) En caso de asistencia a una institución docente situada en la zona del lugar de destino, los gastos admisibles serán los gastos de asistencia <u>enseñanza, enseñanza de la lengua materna y de matrícula.</u></p> <p><u>b) La enseñanza, la enseñanza de la lengua materna y los gastos de matrícula serán reembolsados con arreglo a una escala móvil global establecida por la CAPI y que consiste en siete tramos y unos niveles decrecientes de reembolso, que van desde el 86% en el tramo inferior pasando por el 81% en el segundo tramo, 76% en el tercer tramo, 71% en el cuarto tramo, 66% en el quinto tramo, 61% en el sexto tramo y 0% en el séptimo tramo.</u></p> <p><u>c) Además del reembolso de los gastos admisibles, los funcionarios que presten servicio en lugares de destino de las categorías A a E cuyos hijos estén matriculados en un internado fuera del lugar de destino en los niveles de enseñanza primaria o secundaria tendrán derecho a una suma fija cuya cuantía será establecida por la CAPI. El Director General podrá decidir en qué condiciones se puede conceder excepcionalmente la suma fija para gastos de internado a los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino de la categoría H cuyos hijos estén matriculados en internados fuera del lugar de destino en los niveles de enseñanza primaria o secundaria.</u></p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>por año académico y por cada hijo que reúna las condiciones exigidas correspondiente al 12,5 por ciento de la cuantía máxima aplicable del subsidio de educación que figura en el mismo anexo.</p> <p>g) La cuantía del subsidio de educación especial a que se hace referencia en la cláusula 3.14.c) será igual al 100 por ciento de los gastos admisibles hasta el subsidio máximo aplicable que figura en el Anexo II para el subsidio de educación especial.</p> <p>h) Podrán concederse anticipos equivalentes a la cuantía estimada del subsidio de educación desde el principio de cada año académico.</p> <p>i) No obstante lo dispuesto en la cláusula 0.3, los funcionarios podrán solicitar el reembolso de los gastos admisibles realizados en una de las monedas indicadas en el Anexo II, bien en dicha moneda o en la moneda de su lugar de destino. El pago de la cuantía reembolsable en la moneda del lugar de destino se efectuará utilizando el tipo de cambio de las Naciones Unidas vigente en el momento en que se realicen los gastos.</p> <p>j) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>d) <u>Las contribuciones para gastos de capital que cobran las instituciones docentes podrán ser reembolsadas con arreglo a las condiciones que establezca el Director General.</u></p> <p>e) Si la asistencia a una institución docente es inferior a dos tercios del año académico, la cuantía del subsidio <u>(con inclusión de la suma fija para gastos de internado y el reembolso de las contribuciones para gastos de capital, si procede)</u> será una proporción del subsidio anual igual a la del período de asistencia en relación con el año académico completo.</p> <p>f) e) Si el período de servicio del funcionario no abarca el año académico completo, la cuantía del subsidio <u>(con inclusión de la suma fija para gastos de internado y el reembolso de las contribuciones para gastos de capital, si procede)</u> la cuantía del subsidio será una proporción del subsidio anual igual a la del período de servicio en relación con el año académico completo. No se efectuará un cálculo prorrateado si el funcionario fallece en el servicio después de iniciado el año académico.</p> <p>g) f) <u>La enseñanza de la lengua materna cuantía total de subsidio de educación por las clases particulares enumeradas indicada en la regla 3.14.2.a).5).i) —iv) y/o por los cursos por correspondencia autorizados indicados en la regla 3.14.2.a).3) serán reembolsados en las condiciones establecidas por el Director General podrá pagarse sobre la base de 75 por ciento de los costos reales hasta un reembolso máximo total por año académico y por cada hijo que reúna las condiciones exigidas correspondiente al 25 por ciento de la cuantía máxima aplicable del subsidio de educación que figura en el Anexo II, si se trata de clases particulares individuales; en el caso de clases particulares colectivas (un grupo de dos o más niños), el pago se efectuará sobre la base del 75 por ciento</u></p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p>de los costos reales hasta un reembolso máximo total por año académico y por cada hijo que reúna las condiciones exigidas correspondiente al 12,5 por ciento de la cuantía máxima aplicable del subsidio de educación que figura en el mismo anexo.</p> <p>g) La cuantía del subsidio de educación especial a que se hace referencia en la cláusula 3.14.c) será igual al 100 por ciento de los gastos admisibles hasta el subsidio máximo aplicable que figura en el Anexo II para el subsidio de educación especial.</p> <p>h) Podrán concederse anticipos equivalentes a la cuantía estimada del subsidio de educación <u>(con inclusión de la suma fija para gastos de internado y el reembolso de las contribuciones para gastos de capital, si procede)</u> desde el principio del año académico.</p> <p>i) No obstante lo dispuesto en la cláusula 0.3, los funcionarios podrán solicitar el reembolso de los gastos admisibles realizados en una de las monedas indicadas en el Anexo II, bien en dicha moneda o en la moneda de su lugar de destino. El pago de la cuantía reembolsable en la moneda del lugar de destino se efectuará utilizando el tipo de cambio de las Naciones Unidas vigente en el momento en que se realicen los gastos.</p> <p>j) La presente regla no será aplicable a los funcionarios <u>funcionarios</u> con nombramiento temporal.</p>	
<p>Nueva regla 3.14.4</p> <p>Cuantía del subsidio de educación especial</p>		<p><u>Regla 3.14.4 – Cuantía del subsidio de educación especial</u></p> <p><u>a) Entre los gastos admisibles en relación con el subsidio de educación especial a que se hace referencia en la cláusula 3.14.c) se incluirán los gastos necesarios para ofrecer un programa educativo que responda a las necesidades del niño de modo que pueda alcanzar el mayor grado</u></p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>posible de capacidad funcional, con arreglo a las condiciones que establezca el Director General. Los gastos admisibles incluyen también gastos de internado para asistir a una institución docente fuera del lugar de destino.</u></p> <p><u>b) La cuantía del subsidio de educación especial será igual al 100 por ciento de los gastos admisibles que se hayan efectuado, con sujeción a la máxima cuantía de reembolso, equivalente al límite superior del tramo superior de la escala móvil global prevista en la Regla 3.14.3.b).</u></p> <p><u>c) Si la institución docente ofrece la posibilidad de internado, los gastos reales de internado podrán incluirse en el cálculo de los gastos admisibles, con sujeción a la máxima cuantía de reembolso, equivalente al límite superior del tramo superior de la escala móvil global más la cuantía de la suma fija para gastos de internado prevista en la Regla 3.14.3.c).</u></p> <p><u>d) Los párrafos d) a h) de la Regla 3.14.3, “Cuantía del subsidio de educación”, se aplicarán al subsidio de educación especial.</u></p> <p><u>e) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	
<p>Regla 3.14.4</p> <p>Viajes relacionados con el subsidio de educación</p>	<p>Regla 3.14.4 – Viajes relacionados con el subsidio de educación</p> <p>a) La Oficina Internacional pagará los gastos de viaje entre la institución docente y el lugar de destino por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario, a reserva de las siguientes disposiciones:</p> <p>1) no se pagarán tales gastos si el viaje no es razonable, ya sea porque la fecha del viaje cae demasiado cerca de otro viaje autorizado del funcionario interesado o sus familiares a cargo, o</p>	<p>Regla 3.14.4 3.14.5 3.14.4 – Viajes relacionados con el subsidio de educación</p> <p>a) La Oficina Internacional pagará los gastos de viaje entre la institución docente y el lugar de destino por cada hijo <u>respecto del cual el funcionario reciba asistencia para los gastos de internado, prevista en la Regla 3.14.3 o la Regla 3.14.4</u> cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario, a reserva de las siguientes disposiciones:</p> <p>1) no se pagarán tales gastos si el viaje no es razonable, ya sea porque la fecha del viaje cae</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>porque la brevedad de la visita no justificaría los gastos que se derivarían de ella;</p> <p>2) normalmente los gastos de viaje no se pagarán si el hijo asiste a la institución docente durante un período inferior a dos tercios del año académico;</p> <p>3) el hijo que viaje entre la institución docente y el lugar de destino no tendrá derecho a una clase superior a la de camarote o su equivalente cuando el viaje aprobado sea por vía marítima, a segunda clase cuando el viaje aprobado sea por ferrocarril y clase económica o tarifa de estudiante, si existe, cuando el viaje aprobado sea por vía aérea. La cuantía pagada no será superior al costo de un viaje entre el país de origen reconocido del funcionario y su lugar de destino.</p> <p>b) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>demasiado cerca de otro viaje autorizado del funcionario interesado o sus familiares a cargo, o porque la brevedad de la visita no justificaría los gastos que se derivarían de ella;</p> <p>2) normalmente los gastos de viaje no se pagarán si el hijo asiste a la institución docente durante un período inferior a dos tercios del año académico;</p> <p>3) el hijo que viaje entre la institución docente y el lugar de destino no tendrá derecho a una clase superior a la de camarote o su equivalente cuando el viaje aprobado sea por vía marítima, a segunda clase cuando el viaje aprobado sea por ferrocarril y clase económica o tarifa de estudiante, si existe, cuando el viaje aprobado sea por vía aérea; —</p> <p>4) La cuantía pagada no será superior al costo de un viaje entre el país de origen reconocido del funcionario y su lugar de destino.</p> <p>b) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	
<p>Regla 3.14.5</p> <p>Solicitudes de subsidio</p>	<p>Regla 3.14.5</p> <p>[...]</p>	<p>Regla 3.14.6 3.14.5</p> <p>[...]</p>	
<p>Anexo II</p> <p>Sueldos y prestaciones</p>	<p>[...]</p> <p>b) Las cuantías aplicables a los efectos del subsidio de educación serán las siguientes:</p> <p>País de estudio [...] Austria [...] Bélgica [...] Dinamarca [...] Francia [...] Alemania [...] Irlanda [...] Italia [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Las cuantías aplicables a los efectos del subsidio de educación serán las siguientes:</p> <p>País de estudio [...] Austria [...] Bélgica [...] Dinamarca [...] Francia [...] Alemania [...] Irlanda [...] Italia [...]</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	Japón [...] Países Bajos [...] España [...] Suecia [...] Suiza [...] Reino Unido [...] Estados Unidos de América [...] Otros países [...] c) [...]	Japón [...] Países Bajos [...] España [...] Suecia [...] Suiza [...] Reino Unido [...] Estados Unidos de América [...] Otros países [...] b) e) [...]	

[Sigue el Anexo VIII]

CAPÍTULOS X Y XI
ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 10.1</p> <p>Medidas disciplinarias</p>	<p>a) Todo funcionario que incumpla el Estatuto y Reglamento del Personal, las normas de conducta que se exigen a los funcionarios públicos internacionales o toda otra obligación de los funcionarios de la Oficina Internacional podrá ser objeto de medidas disciplinarias.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Todo incumplimiento por un funcionario que incumpla el del Estatuto y Reglamento del Personal, de las normas de conducta que se exigen a los funcionarios públicos internacionales o de toda otra obligación de los funcionarios de la Oficina Internacional podrá ser considerado como falta de conducta y el funcionario podrá ser objeto de medidas disciplinarias.</p> <p>[...]</p>	<p>Enmienda de redacción.</p>
<p>Cláusula 11.2</p> <p>Independencia, imparcialidad, conflicto de intereses y confidencialidad</p>	<p>[...]</p> <p>c) El Director General podrá prescribir disposiciones relativas a la divulgación y solución de conflictos de intereses mediante una orden de servicio.</p>	<p>[...]</p> <p>e) El Director General podrá prescribir disposiciones relativas a la divulgación y solución de conflictos de intereses mediante una orden de servicio.</p>	<p>Supresión de una disposición innecesaria.</p>
<p>Cláusula 11.4</p> <p>Solución formal de conflictos</p>	<p>[...]</p> <p>b) 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 y tomar una decisión respecto de tales asuntos. El Director del DGRRHH 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>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) El Director General examinará y tomará una decisión respecto de cualquiera de los asuntos referidos en el apartado párrafo a) anterior con respecto a los cuales haya tomado previamente una decisión. El Director General podrá delegar su autoridad para examinar y tomar una decisión respecto de tales asuntos. El Director del DGRRHH 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>[...]</p>	<p>Disposición modificada a los efectos de, por un lado, suprimir el hecho de que haya dos instancias con competencia para tomar una decisión respecto de cualquier asunto, puesto que planea problemas de índole práctica y procedimental, y, por otro, para ajustar la práctica con la de otras organización del régimen común de la ONU (una sola instancia competente).</p>

[Sigue el Anexo IX]

CAPÍTULOS X Y XI
ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 10.1.2 Procedimiento</p>	<p>a) Antes de la aplicación de toda medida disciplinaria, el Director del DGRRHH enviará una carta al funcionario en cuestión (el “demandado”) en la que se expondrá detalladamente la presunta falta de conducta, se facilitará la base probatoria de la presunta falta de conducta, incluidos los posibles informes de investigación, y se le invitará a presentar una respuesta detallada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la carta.</p> <p>b) Una vez recibida la respuesta, el Director del DGRRHH, o el Director General (según sea el caso) considerará todos los hechos relevantes (incluida la respuesta del demandante) y decidirá si la presunta falta de conducta fue cometida efectivamente y, en ese caso, la medida o medidas disciplinarias aplicables. La decisión deberá comunicarse al demandado por escrito, justificándola detalladamente, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta del demandado. Si no se recibe respuesta alguna en dicho plazo, el Director del DGRRHH, o el Director General (según sea el caso) tomará una decisión en el plazo de treinta (30) días naturales a partir del vencimiento del plazo establecido para presentar la respuesta.</p> <p>c) Si la medida disciplinaria prevista es una destitución sumaria, todos los plazos que se indican en los apartados a) y b) anteriores serán de siete (7) días naturales, en lugar de treinta (30) días naturales.</p> <p>d) Las medidas disciplinarias en virtud de la regla 10.1.1.a)1) a 4) serán aplicadas por el Director del DGRRHH.</p> <p>e) Las medidas disciplinarias en virtud de la regla 10.1.1.a)5) y 6) serán aplicadas por el Director</p>	<p>a) Si Antes de la aplicación de toda medida disciplinaria, el Director del DGRRHH <u>decide iniciar un procedimiento disciplinario,</u> enviará una carta al funcionario en cuestión (el “demandado”) en la que se expondrá detalladamente la presunta falta de conducta, se facilitará la base probatoria de la presunta falta de conducta, incluidos los posibles informes de investigación, y se le invitará a presentar una respuesta detallada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la carta. <u>Cuando, en opinión del Director del DGRRHH, la presunta falta de conducta pueda considerarse como una falta de conducta grave, el demandado dispondrá de siete (7) días naturales, contados a partir de la fecha de recibo de la carta, para presentar una respuesta. En todos los demás casos, el demandado dispondrá de catorce (14) días naturales.</u></p> <p>b) Una vez recibida la respuesta, el Director del DGRRHH, o el Director General (según sea el caso) considerará todos los hechos relevantes (incluida la respuesta del <u>demandado</u> demandante) y decidirá si la presunta falta de conducta fue cometida efectivamente y, en ese caso, la medida o medidas disciplinarias aplicables. La decisión deberá comunicarse al demandado por escrito, justificándola detalladamente, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta del demandado. Si no se recibe respuesta alguna en dicho plazo, el Director del DGRRHH, o el Director General (según sea el caso) tomará una decisión en el plazo de treinta (30) días naturales a partir del vencimiento del plazo establecido para <u>que el demandado presente</u> presentar la respuesta.</p> <p>c) Si la medida disciplinaria prevista es una destitución sumaria, todos los plazos que se indican</p>	<p>Párrafo a) enmendado para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aclarar que el Director del DGRRHH es la instancia competente para imputar a un funcionario / iniciar un procedimiento disciplinario (en oposición a una instancia competente para imponer sanciones). - Acortar el plazo de 30 días para responder a la carta de cargos conforme a las normas y prácticas de otros organismos del sistema común de la ONU. <p>Párrafos b) y e) enmendados, y párrafos c) y d) suprimidos, con el fin de eliminar una dualidad de instancias competentes para la imposición de medidas disciplinarias, y de ampliar la separación de poderes entre la instancia que imputa y la que sanciona.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>General. En caso de destitución sumaria, el nombramiento del funcionario en cuestión se considerará rescindido a partir de la fecha de la decisión del Director General de aplicar la medida disciplinaria.</p> <p>f) En los procedimientos disciplinarios, la carga de la prueba de la presunta falta de conducta incumbirá a la Oficina Internacional, y los criterios de obtención de pruebas serán claros y convincentes.</p> <p>g) En circunstancias excepcionales, el Director General o el Director del DGRRHH (según sea el caso) podrá prorrogar el plazo aplicable en virtud de los párrafos a), b) y c). En dicho caso, se notificará por escrito al demandante.</p>	<p>en los apartados a) y b) anteriores serán de siete (7) días naturales, en lugar de treinta (30) días naturales.</p> <p>d) Las medidas disciplinarias en virtud de la regla 10.1.1.a)1) a 4) serán aplicadas por el Director del DGRRHH.</p> <p>e) Las medidas disciplinarias en virtud de la regla 10.1.1.a)5) y 6) serán aplicadas por el Director General. En caso de destitución sumaria, el nombramiento del funcionario en cuestión se considerará rescindido a partir de la fecha de la decisión del Director General de aplicar la medida disciplinaria.</p> <p>d) f) En los procedimientos disciplinarios, la carga de la prueba de la presunta falta de conducta incumbirá a la Oficina Internacional, y los criterios de obtención de pruebas serán claros y convincentes.</p> <p>e) g) En circunstancias excepcionales, el Director del DGRRHH o el Director General o el Director del DGRRHH (según sea el caso) podrá prorrogar el plazo aplicable en virtud de los párrafos a); y b) y e). En dicho caso, se notificará por escrito al demandante demandado.</p>	<p>Párrafo g): Corrección de un error en la versión en español únicamente (demandado en lugar de demandante).</p>
<p>Regla 10.1.3</p> <p>Cese temporal en el empleo</p>	<p>a) El Director del DGRRHH podrá cesar temporalmente en el empleo a un funcionario, en espera de los resultados de una investigación o hasta la finalización de todo proceso disciplinario, si considera que su continuación en la oficina podría perjudicar los intereses de la Oficina Internacional. En circunstancias excepcionales, el Director del DGRRHH podrá cesar temporalmente en el empleo a un funcionario si considera que su continuación en la oficina podría perjudicar los intereses de la Oficina Internacional, por ejemplo, si su presencia pudiera causar una grave perturbación en el lugar de trabajo o a los demás funcionarios.</p>	<p>a) El Director del DGRRHH podrá cesar temporalmente en el empleo a un funcionario, en espera de los resultados de una investigación o hasta la finalización de todo proceso disciplinario, si considera que su continuación en la oficina podría perjudicar los intereses de la Oficina Internacional. En circunstancias excepcionales, el Director del DGRRHH podrá cesar temporalmente en el empleo a un funcionario si considera que su continuación en la oficina podría perjudicar los intereses de la Oficina Internacional, por ejemplo, si su presencia pudiera causar una grave perturbación en el lugar de trabajo o a los demás funcionarios.</p>	<p>Párrafo a): Frase suprimida para que no haya redundancia ni incoherencia con la primera frase.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>b) El funcionario que haya sido cesado temporalmente en el empleo conforme al apartado a) anterior deberá recibir una declaración escrita de los motivos de dicho cese en el empleo. En la medida de lo posible, un cese temporal en el empleo no deberá ser superior a noventa (90) días naturales. El cese en el empleo podrá prorrogarse uno o más períodos adicionales hasta un total de noventa (90) días naturales, si se justifica mediante razones excepcionales e imperiosas, las cuales deberán presentarse asimismo por escrito al funcionario en cuestión.</p> <p>c) El cese en el empleo será con o sin sueldo. Si el cese es sin sueldo y, o bien posteriormente no se demuestra la presunta falta de conducta, o bien posteriormente se comprueba que la conducta en cuestión no justifica la destitución o la destitución sumaria, se reintegrará la remuneración retenida sin dilación.</p> <p>[...]</p>	<p>b) El funcionario que haya sido cesado temporalmente en el empleo conforme al párrafo a) anterior deberá recibir una declaración escrita de los motivos de dicho cese en el empleo. En la medida de lo posible, un cese temporal en el empleo no deberá ser superior a tres meses como máximo noventa (90) días naturales. El cese en el empleo podrá prorrogarse uno o más períodos adicionales hasta un total de noventa (90) días naturales, si se justifica mediante razones excepcionales e imperiosas, las cuales deberán presentarse asimismo por escrito al funcionario en cuestión.</p> <p>c) El cese en el empleo será con sueldo completo o parcial, o sin sueldo. Si el cese es con sueldo parcial o sin sueldo y, o bien posteriormente no se demuestra la presunta falta de conducta, o bien posteriormente se comprueba que la conducta en cuestión no justifica la destitución o la destitución sumaria, se reintegrará la remuneración retenida sin dilación.</p> <p>[...]</p>	<p>Párrafo b): Última frase suprimida al no ser clara ni necesaria.</p> <p>Párrafo c): Enmendado para proporcionar una base jurídica más clara para que el cese pueda efectuarse con sueldo parcial.</p>
<p>Regla 11.4.1</p> <p>Solución administrativa de conflictos y demandas relacionados con el entorno laboral</p>	<p>Solución administrativa de conflictos y demandas relacionados con el entorno laboral</p> <p>a) El funcionario que estime que ha sido objeto de discriminación u hostigamiento (el “demandante”) presentará una demanda por escrito al Director del DGRRHH en el plazo de noventa (90) días naturales a partir la fecha en que se produjo el incidente o el trato denunciado (o, en caso de más de un incidente, en el plazo de noventa (90) días desde que se produjo el último incidente). En la demanda se describirá la conducta específica de que se trate y las circunstancias específicas en que presuntamente se produjo, e irá acompañada de todas las pruebas pertinentes.</p> <p>b) El funcionario objeto de la demanda (el “demandado”) recibirá del Director General la</p>	<p>Solución administrativa de conflictos y reclamaciones demandas relacionados con el entorno laboral</p> <p>a) El funcionario que estime que ha sido objeto de discriminación u hostigamiento (el “demandante”) podrá presentar presentará una demanda al Director General. La demanda se presentará por escrito, con copia al Director del DGRRHH, en el plazo de noventa (90) días naturales a partir la fecha en que se produjo el incidente o el trato denunciado (o, en caso de más de un incidente, en el plazo de noventa (90) días desde que se produjo el último incidente). En la demanda se describirá la conducta específica de que se trate y las circunstancias específicas en que presuntamente se produjo, e irá acompañada de todas las pruebas pertinentes.</p>	<p>Cambio en el título para uniformizar la traducción de la voz inglesa “grievance”.</p> <p>Párrafo a) enmendado en aras de la coherencia con la enmienda de la cláusula 11.4 por la que se vuelve a un régimen de una sola instancia competente.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>notificación de la demanda en un plazo de quince (15) días naturales a partir de la fecha de recibo de la demanda. El demandado dispondrá de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de dicha notificación para presentar una respuesta.</p> <p>c) El Director del DGRRHH examinará la demanda y la respuesta y notificará por escrito a las partes una decisión motivada en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta a la demanda. En caso de que la demanda atañea a la conducta del Director del DGRRHH, el examen de la demanda en cuestión incumbirá al Director General. Con el acuerdo de las partes, el Director del DGRRHH suspenderá dicho plazo por un período de hasta noventa (90) días naturales a fin de iniciar el procedimiento de solución informal de conflictos. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el demandante retire por escrito la demanda.</p> <p>d) Cuando se considere necesario, el Director del DGRRHH remitirá la demanda a una investigación independiente y notificará a las partes en consecuencia, con inclusión de toda medida provisional que tenga previsto aplicar. En caso de que la demanda se remita a una investigación independiente, se suspenderá el plazo previsto en el apartado c) y se notificará a las partes una decisión motivada no más tarde de sesenta (60) días naturales, tras haber presentado el informe de la investigación al Director del DGRRHH.</p> <p>e) Si una parte no estuviera de acuerdo con alguna de las decisiones referidas en los apartados c) o d) anteriores, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de vencimiento del plazo aplicable. Si el Director del</p>	<p>b) Al El funcionario objeto de la demanda (el “demandado”) <u>se le notificará</u> recibirá del Director General la notificación de la demanda en un plazo de quince (15) días naturales a partir de la fecha de recibo de la demanda. El demandado dispondrá de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de dicha notificación para presentar una respuesta.</p> <p>c) El Director <u>General</u> del DGRRHH examinará la demanda y la respuesta y notificará por escrito a las partes una decisión motivada en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta a la demanda. En caso de que la demanda atañea a la conducta del Director del DGRRHH, el examen de la demanda en cuestión incumbirá al Director General. Con el acuerdo de las partes, el Director <u>General</u> del DGRRHH suspenderá dicho plazo por un período de hasta noventa (90) días naturales a fin de iniciar el procedimiento de solución informal de conflictos. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el demandante retire por escrito la demanda.</p> <p>d) Cuando se considere necesario, el Director <u>General</u> del DGRRHH remitirá la demanda a una investigación independiente y notificará a las partes en consecuencia, con inclusión de toda medida provisional que tenga previsto aplicar. En caso de que la demanda se remita a una investigación independiente, se suspenderá el plazo previsto en el apartado <u>párrafo</u> c) y se notificará a las partes una decisión motivada no más tarde de sesenta (60) días naturales, tras haber presentado <u>los resultados de la investigación</u> el informe de la investigación al Director <u>General</u> del DGRRHH.</p> <p>e) Si una parte no estuviera de acuerdo con alguna de las decisiones referidas en los apartados <u>párrafos</u> c) o d) anteriores, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá</p>	<p>Párrafo e). Corrección de un error en la versión en español únicamente.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>DGRRHH no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la demanda se considerará desestimada.</p>	<p>interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de vencimiento del plazo aplicable. Si el Director General del DGRRHH no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la demanda se considerará desestimada.</p>	
<p>Regla 11.4.2</p> <p>Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de las reglas 4.20.1 y 4.20.2 presentará su refutación por escrito al Director del DGRRHH en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la decisión del funcionario encargado de la evaluación. El Director del DGRRHH examinará dicha refutación y notificará al funcionario por escrito una decisión motivada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta a la refutación o cualquier otra información complementaria solicitada. Cuando el supervisor o el funcionario encargado de la evaluación sea el Director General, la revisión de la solicitud en cuestión incumbirá al Director General. Cuando el Director del DGRRHH y el funcionario convengan en que el asunto todavía puede resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo se suspenderá por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire la refutación por escrito.</p> <p>b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión referida en el apartado a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales contados a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales contados a partir del vencimiento del plazo aplicable. Si el Director del DGRRHH no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de las reglas 4.20.1 y 4.20.2 podrá presentar presentará una su refutación al Director General. Dicha refutación será presentada por escrito con copia al Director del DGRRHH en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la decisión del funcionario encargado de la evaluación. El Director General del DGRRHH examinará dicha refutación y notificará al funcionario por escrito una decisión motivada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta a la refutación o cualquier otra información complementaria solicitada. Cuando el supervisor o el funcionario encargado de la evaluación sea el Director General, la revisión de la solicitud en cuestión incumbirá al Director General. Cuando el Director General del DGRRHH y el funcionario convengan en que el asunto todavía puede resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo se suspenderá por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire la refutación por escrito.</p> <p>b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión referida en el apartado párrafo a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales contados a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales contados a partir</p>	<p>Párrafo a) enmendado en aras de la coherencia con la enmienda de la cláusula 11.4 por la que se vuelve a un régimen de una sola instancia competente.</p> <p>Párrafo b). Corrección de un error en la versión en español únicamente.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	refutación se considerará desestimada.	del vencimiento del plazo aplicable. Si el Director General del DGRRHH no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la refutación se considerará desestimada.	
<p>Regla 11.4.3</p> <p>Solución administrativa de solicitudes de revisión de otras decisiones administrativas</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera solicitar la revisión de una decisión administrativa distinta a una decisión emitida en virtud de la regla 11.4.1 y la regla 11.4.2, y distinta de la decisión de aplicar una medida disciplinaria en virtud de la cláusula 10.1, presentará dicha solicitud por escrito en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha en que el funcionario haya recibido la notificación escrita de la decisión en cuestión. La solicitud irá dirigida al Director General si se trata de una decisión administrativa adoptada por el Director General. En todos los demás casos, la solicitud irá dirigida al Director del DGRRHH. Dicha solicitud contendrá los motivos de la misma en detalle y toda documentación justificativa. El Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) examinará dicha solicitud y notificará por escrito al funcionario una decisión motivada en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Cuando el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) y el funcionario convengan en que el asunto todavía pueda resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo podrá suspenderse por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire por escrito la solicitud de revisión.</p> <p>b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión referida en el apartado a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales a partir del vencimiento del plazo aplicable.</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera solicitar la revisión de una decisión administrativa distinta a una decisión emitida en virtud de la regla 11.4.1 y la regla 11.4.2, y distinta de la decisión de aplicar una medida disciplinaria en virtud de la cláusula 10.1, podrá presentar presentará dicha solicitud al Director General. Dicha solicitud será presentada por escrito con copia al Director del DGRRHH en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha en que el funcionario haya recibido la notificación escrita de la decisión en cuestión. La solicitud irá dirigida al Director General si se trata de una decisión administrativa adoptada por el Director General. En todos los demás casos, la solicitud irá dirigida al Director del DGRRHH. Dicha solicitud contendrá los motivos de la misma en detalle y toda documentación justificativa. El Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) examinará dicha solicitud y notificará por escrito al funcionario una decisión motivada en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Cuando el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) y el funcionario convengan en que el asunto todavía pueda resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo podrá suspenderse por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire por escrito la solicitud de revisión.</p> <p>b) Si el funcionario no estuviera de acuerdo con la decisión referida en el apartado párrafo a) anterior, o en ausencia de una decisión en el plazo aplicable, podrá interponer una apelación en virtud de la cláusula 11.5 en un plazo de noventa (90) días naturales a partir de la fecha de notificación de la</p>	<p>Párrafo a) enmendado en aras de la coherencia con la enmienda de la cláusula 11.4 por la que se vuelve a un régimen de una sola instancia competente.</p> <p>Párrafo b). Corrección de un error en la versión en español únicamente.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	Si el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la solicitud de revisión se considerará desestimada.	decisión o, en ausencia de una decisión, en el plazo de noventa (90) días naturales a partir del vencimiento del plazo aplicable. Si el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) no emitiera una decisión en el plazo aplicable, la solicitud de revisión se considerará desestimada.	
Regla 11.4.4 Ampliación de los plazos	En circunstancias excepcionales, el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) podrán prorrogar los plazos aplicables en virtud de la regla 11.4.1, la regla 11.4.2 o la regla 11.4.3, y notificar a las partes por escrito en consecuencia.	En circunstancias excepcionales, el Director General, o el Director del DGRRHH (según sea el caso) podrán prorrogar los plazos aplicables en virtud de la regla 11.4.1, la regla 11.4.2 o la regla 11.4.3, y notificar a las partes por escrito en consecuencia.	
Regla 11.5.2 Interposición de una apelación	[...] <p>c) Las apelaciones que no se interpongan en el plazo especificado anteriormente no serán admisibles. No obstante, la Junta de Apelación podrá prescindir de los plazos en circunstancias excepcionales.</p>	[...] <p>c) Las apelaciones que no se interpongan en el plazo especificado anteriormente no serán admisibles. No obstante, la Junta de Apelación podrá prescindir del de los plazos en circunstancias excepcionales.</p>	Enmienda de redacción.

[Sigue el Anexo X]

OTRAS ENMIENDAS
ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 0.3</p> <p>Monedas y tipo de cambio</p>	<p>a) Todas las sumas que se adeuden a los funcionarios destinados en Ginebra se calcularán y abonarán en francos suizos: las sumas expresadas en dólares de los Estados Unidos de América en el Estatuto y Reglamento del Personal serán el equivalente de dichas sumas en francos suizos al tipo de cambio oficial de la Naciones Unidas vigente en la fecha de vencimiento del pago.</p> <p>b) Todas las sumas que se adeuden a los funcionarios destinados en un país que no sea Suiza se calcularán y abonarán en la moneda de su lugar de destino.</p> <p>c) No obstante lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, los funcionarios podrán optar por cobrar los anticipos para viajes y la liquidación de sus solicitudes de gastos de viaje en dólares de los Estados Unidos.</p>	<p>a) Todas las sumas que se adeuden a los funcionarios destinados en Ginebra se calcularán y abonarán en <u>la moneda o monedas que prescriba el Director General. Los tipos de cambio que se empleen para convertir esas monedas serán los establecidos por las Naciones Unidas.</u> francos suizos: las sumas expresadas en dólares de los Estados Unidos de América en el Estatuto y Reglamento del Personal serán el equivalente de dichas sumas en francos suizos al tipo de cambio oficial de la Naciones Unidas vigente en la fecha de vencimiento del pago.</p> <p>b) Todas las sumas que se adeuden a los funcionarios destinados en un país que no sea Suiza se calcularán y abonarán en la moneda de su lugar de destino.</p> <p>c) No obstante lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, los funcionarios podrán optar por cobrar los anticipos para viajes y la liquidación de sus solicitudes de gastos de viaje en dólares de los Estados Unidos.</p>	<p>Cláusula enmendada con el fin de corregir errores y lagunas (por ejemplo, la segunda frase del párrafo a) es errónea) y para tener en cuenta necesidades de funcionamiento en constante evolución (por ejemplo, el aumento en el número de oficinas fuera de la sede, y las dificultades que se puedan plantear a la Organización al efectuar pagos en determinadas monedas), así como las necesidades de los funcionarios (por ejemplo, a los funcionarios destinados a países distintos de Suiza puede no convenirles recibir todas las cuantías que se les adeuden en la moneda de su lugar de destino).</p>
<p>Cláusula 1.13</p> <p>Información que se solicita a los funcionarios y obligación de facilitar dicha información</p>	<p>En el momento de su nombramiento, será responsabilidad de los funcionarios facilitar al Director General la información necesaria para determinar su situación administrativa y derechos conforme al Estatuto y Reglamento del Personal, o para adoptar las medidas administrativas que requiera su nombramiento.</p>	<p>En el momento de su nombramiento, será responsabilidad de los funcionarios facilitar al Director General la información necesaria para determinar su situación administrativa y derechos conforme al Estatuto y Reglamento del Personal, <u>y</u> para adoptar las medidas administrativas que requiera su nombramiento.</p>	<p>Enmienda de redacción.</p>
<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 funcionario nacional profesional que utilizan las otras organizaciones intergubernamentales del régimen</p>	<p>a) El Director General determinará la naturaleza de las funciones y responsabilidades <u>así como las cualificaciones profesionales exigidas</u> que entrañe cada <u>puesto</u> grado en función de las normas aplicables al personal de las categorías de Director, profesional y funcionario nacional profesional que</p>	<p>Enmienda de redacción destinada a simplificar la cláusula eliminando disposiciones redundantes.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>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.</p> <p>[...]</p> <p>c) El Director General establecerá disposiciones para clasificar todos los puestos de la Oficina Internacional, excepto los de Director General Adjunto y Subdirector General, en función de la naturaleza y nivel de las funciones y responsabilidades de los puestos y de las cualificaciones profesionales que debe tener el personal que los ocupe. Entre tales disposiciones se incluirá la aplicación de las normas de clasificación que establece la CAPI. El Comité de Clasificación previsto en la cláusula 2.2 recibirá del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) informes semestrales sobre las conclusiones y actividades de todas las clasificaciones.</p> <p>[...]</p>	<p>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, <u>de conformidad con las normas de clasificación de la CAPI que serán puestas en conocimiento del personal.</u> 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.</p> <p>[...]</p> <p>c) El Director General establecerá disposiciones para clasificar todos los puestos de la Oficina Internacional, excepto los de Director General Adjunto y Subdirector General, en función de la naturaleza y nivel de las funciones y responsabilidades de los puestos y de las cualificaciones profesionales que debe tener el personal que los ocupe. Entre tales disposiciones se incluirá la aplicación de las normas de clasificación que establece la CAPI. El Comité de Clasificación previsto en la cláusula 2.2 recibirá del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) informes semestrales sobre las conclusiones y actividades de todas las clasificaciones.</p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 2.2</p> <p>Reclasificación de los puestos</p>	<p>[...]</p> <p>d) En la revisión de clasificación podrá:</p>	<p>[...]</p> <p>d) En la revisión de clasificación podrá:</p>	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>1) confirmarse el mismo grado que se asignó inicialmente;</p> <p>2) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado inferior al que se asignó inicialmente;</p> <p>3) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente en un único grado dentro de la categoría;</p> <p>4) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente en más de un grado dentro de la categoría o entre categorías.</p> <p>e) El Director General establecerá un Comité de Clasificación para que lo asesore con respecto a la reclasificación de los puestos ocupados, y adoptará una decisión después de haber tomado debidamente en consideración el asesoramiento del Comité. El Comité de Clasificación estará formado por tres personas, cada una con un suplente: un presidente, que debe ser una persona con experiencia en cuestiones de personal en organizaciones intergubernamentales y que no debe ser funcionario de la Oficina Internacional, y dos funcionarios de la Oficina Internacional, uno de los cuales será designado a partir de una lista de tres nombres presentados por el Consejo del Personal y el otro será el Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) de la Oficina Internacional, o su representante. 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>[...]</p>	<p>1) confirmarse el mismo grado que se asignó inicialmente;</p> <p>2) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado inferior al que se asignó inicialmente <u>en un grado o más dentro de la categoría o en otra categoría</u>;</p> <p>3) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente en un <u>único</u> grado <u>o más</u> dentro de la categoría <u>o en otra categoría</u>.</p> <p>4) considerarse que el puesto debe estar clasificado en un grado superior al que se asignó inicialmente en más de un grado dentro de la categoría o entre categorías.</p> <p>e) El Director General establecerá un Comité de Clasificación para que lo asesore con respecto a la reclasificación de los puestos ocupados, y adoptará una decisión después de haber tomado debidamente en consideración el asesoramiento del Comité. El Comité de Clasificación estará formado por tres personas, cada una con un suplente: un presidente, que debe ser una persona con experiencia en cuestiones de personal en organizaciones intergubernamentales y que no debe ser funcionario de la Oficina Internacional, y dos funcionarios de la Oficina Internacional, uno de los cuales será designado a partir de una lista de tres nombres presentados por el Consejo del Personal y el otro será el Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) de la Oficina Internacional, o su representante. 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>[...]</p>	<p>Párrafos d)2) y 3): Enmendados para corregir una omisión. La reclasificación de un puesto puede resultar en un grado inferior al asignado en un grado o más <i>dentro de la categoría o a otra categoría</i>, así como a un grado superior al asignado en otra categoría por un solo grado (por ejemplo, de P5 a D1 o de G7 a P1).</p> <p>Párrafo d)4): Unido al párrafo d)3) para evitar la repetición.</p> <p>Párrafo e): Última frase suprimida en aras de la coherencia con las enmiendas introducidas en la cláusula 2.1 y para eliminar la redundancia con las cláusulas 2.1.b) y 2.2.a).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 2.3</p> <p>Determinación de la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) El Director General determinará la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal por referencia a las normas de la CAPI y cada función contará con una descripción actualizada. La determinación se llevará a cabo con objeto de calcular el sueldo inicial.</p> <p>b) 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. Los grados aplicables en cada categoría serán los siguientes: [...]</p>	<p>a) El Director General determinará la categoría y el escalón de las funciones de los funcionarios con nombramiento temporal por referencia a las normas de la CAPI y cada función puesto temporal contará con una descripción actualizada. La determinación se llevará a cabo con objeto de calcular el sueldo inicial.</p> <p>b) El Director General asignará a cada función puesto temporal un grado adecuado en una de las siguientes categorías: de Director, profesional, de funcionario nacional profesional y de servicios generales. Los grados aplicables en cada categoría serán los siguientes: [...]</p>	<p>Enmiendas de redacción.</p>
<p>Cláusula 3.1</p> <p>Sueldos</p>	<p>[...]</p> <p>b) Los sueldos serán los siguientes:</p> <p>Director General (En vigor desde el 1 de noviembre de 1997) [...]</p> <p>Directores Generales Adjuntos (En vigor desde el 1 de octubre de 1992) [...]</p> <p>Subdirectores Generales (En vigor desde el 1 de octubre de 1992) [...]</p> <p>c) Las escalas de sueldos vigentes para los funcionarios se publicarán en la forma prescrita en el Anexo II.</p>	<p>[...]</p> <p>b) Los sueldos serán los siguientes:</p> <p>Director General (En vigor desde el 1 de noviembre de 1997) [...]</p> <p>Directores Generales Adjuntos (En vigor desde el 1 de octubre de 1992) [...]</p> <p>Subdirectores Generales (En vigor desde el 1 de octubre de 1992) [...]</p> <p>c) c) Las escalas de sueldos vigentes para los demás funcionarios se publicarán en la forma prescrita en el Anexo II.</p>	<p>Párrafo b): Supresión de disposiciones innecesarias.</p> <p>Párrafo c): Enmienda de redacción.</p>
<p>Cláusula 3.2</p> <p>Prestaciones familiares</p>	<p>[...]</p> <p>d) Por "padre, madre, hermano o hermana a cargo" se entenderá el padre, la madre, un hermano o una hermana de un funcionario para cuyo sustento este contribuya más de la mitad de la cuantía necesaria, y en todo caso una suma que sea el doble de la prestación prevista en virtud de la cláusula</p>	<p>[...]</p> <p>d) Por "padre, madre, hermano o hermana a cargo" se entenderá el padre, la madre, un hermano o una hermana del funcionario si este proporciona por lo menos la mitad de los recursos financieros de esa persona de un funcionario para cuyo sustento este contribuya más de la mitad de la cuantía</p>	<p>Párrafo d): Enmendado para aclarar la disposición.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>3.3.b) o la cláusula 3.4.d). Además, el hermano o la hermana debe tener menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga; no obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hermano o hermana incapacitado física o mentalmente para tener un empleo suficientemente remunerado.</p> <p>[...]</p> <p>f) 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 alguna regla.</p>	<p>necesaria, y en todo caso una suma que sea el doble de la prestación prevista en virtud de la cláusula 3.3.b) f) o la cláusula 3.4.f). Además, el hermano o la hermana debe tener menos de 18 años, o menos de 21 años si asiste periódicamente a una escuela, universidad o institución docente análoga; no obstante, las condiciones relativas a la edad y la asistencia a una institución docente no se exigirán en el caso de un hermano o hermana incapacitado física o mentalmente para tener un empleo suficientemente remunerado.</p> <p>[...]</p> <p>f) 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 alguna regla.</p>	<p>Párrafo f): Suprimido puesto que la cláusula es aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal. En las cláusulas 3.3.d) y 3.4.f) se especifican las disposiciones que no son aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>
<p>Cláusula 3.4</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>a) la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por un cónyuge a cargo, a reserva de la aplicación de la cláusula 3.2.a);</p> <p>[...]</p> <p>f) cuando no haya cónyuge a cargo, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por una de las siguientes personas, si están a su cargo: el padre, la madre, un hermano o una hermana;</p> <p>[...]</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 establecidas por el Director General que se indican a continuación:</p> <p>a) la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por un cónyuge a cargo, a reserva de la aplicación de la cláusula 3.2.a);</p> <p>[...]</p> <p>f) cuando no haya cónyuge a cargo, el funcionario tendrá derecho a la cuantía prevista en el Anexo II, anualmente, por una de las siguientes personas, si están a su cargo: el padre, la madre, un hermano o una hermana. <u>La presente disposición no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal;</u></p> <p>[...]</p>	<p>Enmiendas de redacción.</p> <p>Párrafo f) sobre familiares secundarios: Nueva frase en la que se refleja el contenido de la regla 3.2.1, que será suprimida (véase más abajo).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.11</p> <p>Subsidio por funciones especiales</p>	<p>a) Se pagará un subsidio por funciones especiales no pensionable a todo funcionario con contrato de plazo fijo, permanente o continuo que deba asumir temporalmente las responsabilidades y funciones de un puesto vacante de grado superior al del puesto que ocupa. Tal subsidio será pagadero a partir de la fecha en que el funcionario haya desempeñado durante un período ininterrumpido de seis meses todas las funciones del puesto de grado superior que se le confiaron.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Se pagará un subsidio por funciones especiales no pensionable a todo funcionario con contrato con un nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo que deba asumir temporalmente las responsabilidades y funciones de un puesto vacante de grado superior al del puesto que ocupa. Tal subsidio será pagadero a partir de la fecha en que el funcionario haya desempeñado durante un período ininterrumpido de seis tres meses todas las funciones del puesto de grado superior que se le confiaron.</p> <p>[...]</p>	<p>Cláusula enmendada para alinearla con las normas de la vasta mayoría de organismos del régimen común de la ONU, por las que se concede un subsidio por funciones especiales después de haber prestado servicio durante tres meses.</p>
<p>Cláusula 3.17</p> <p>Remuneración pensionable</p>	<p>a) Por "remuneración pensionable" se entenderá la base para las prestaciones de pensiones y para las contribuciones de la Oficina Internacional y de los funcionarios a la Caja de Pensiones. La remuneración pensionable será, a reserva de las condiciones del nombramiento del funcionario, y con sujeción a lo dispuesto en el párrafo b) de la cláusula 6.1, la estipulada en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.</p> <p>b) Cuando, como consecuencia de una fluctuación en el tipo de cambio entre las monedas de Suiza y los Estados Unidos, la cuantía de la remuneración pensionable de un funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975, expresada en francos suizos, fuera para un mes dado inferior a la del mes anterior, esta última cuantía continuará siendo la cuantía de la remuneración pensionable hasta el mes en el cual, por la razón que sea, la remuneración pensionable del funcionario llegue a la cuantía aplicable con anterioridad a dicha fluctuación.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Por "remuneración pensionable" se entenderá la base para las prestaciones de pensiones y para las contribuciones de la Oficina Internacional y de los funcionarios a la Caja de Pensiones. La remuneración pensionable será, a reserva de las condiciones del nombramiento del funcionario, y con sujeción a lo dispuesto en el párrafo b) de la cláusula 6.1, la estipulada en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.</p> <p>b) Cuando, como consecuencia de una fluctuación en el tipo de cambio entre las monedas de Suiza y los Estados Unidos, la cuantía de la remuneración pensionable de un funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975, expresada en francos suizos, fuera para un mes dado inferior a la del mes anterior, esta última cuantía continuará siendo la cuantía de la remuneración pensionable hasta el mes en el cual, por la razón que sea, la remuneración pensionable del funcionario llegue a la cuantía aplicable con anterioridad a dicha fluctuación.</p> <p>⇒ b) [...]</p> <p>⇒ c) [...]</p>	<p>Disposiciones suprimidas puesto que ya no hay funcionarios nombrados antes del 1 de octubre de 1975.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.18</p> <p>Deducciones del sueldo</p>	<p>Cada mes se efectuarán las siguientes deducciones de la suma total adeudada a los funcionarios:</p> <p>[...]</p> <p>d) los pagos de deudas a terceros cuando dicha deuda comprenda una orden judicial contra un funcionario a fin de que efectúe pagos para la manutención de su cónyuge o ex cónyuge y/o hijos a cargo ("órdenes de manutención familiar") en las condiciones que se estipulen en una orden de servicio, cuando el Director General haya autorizado dicha deducción;</p> <p>[...]</p>	<p>Cada mes se efectuarán las siguientes deducciones de la suma total adeudada a los funcionarios:</p> <p>[...]</p> <p>d) los pagos de deudas a terceros cuando dicha deuda comprenda una orden judicial contra un funcionario a fin de que efectúe pagos para la manutención de su cónyuge o ex cónyuge y/o hijos a cargo ("órdenes de manutención familiar") en las condiciones que se estipulen en una orden de servicio, cuando el Director General haya autorizado dicha deducción;</p> <p>[...]</p>	<p>Cuando se haya dictado una orden de manutención familiar, es irrelevante que el hijo no esté a cargo del funcionario en el sentido de la cláusula 3.2.b).</p>
<p>Nueva cláusula 3.25</p> <p>Incremento especial de sueldo</p>		<p><u>a) El Director General podrá conceder un incremento especial de sueldo no pensionable a los funcionarios de las categorías profesional y superiores que sean reasignados, por un período de al menos un año, a un puesto del mismo grado fuera de la sede. El incremento especial de sueldo ascenderá hasta una cuantía máxima equivalente a tres escalones en el grado del funcionario más el ajuste por lugar de destino.</u></p> <p><u>b) El pago del incremento especial se interrumpirá tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino, o cuando el funcionario sea reasignado a la sede, o cuando el funcionario sea ascendido, según el hecho que ocurra en primer lugar.</u></p> <p><u>c) En caso de que el funcionario no complete un año de servicio fuera de la sede, y a menos que el Director General determine que hay circunstancias excepcionales que lo justifiquen, la cuantía del incremento especial será exigida al funcionario.</u></p> <p><u>d) No tendrán derecho a este incremento especial los nacionales del país en que se</u></p>	<p>Nueva cláusula que dispone que haya un incentivo económico para la movilidad a oficinas fuera de la sede.</p> <p>(Véase el Anexo XI en el que figura el resultado del estudio sobre la movilidad del personal que el Comité de Coordinación encargara a la Oficina Internacional.)</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>encuentra el lugar de destino ni los funcionarios cuyo nombramiento inicial sea en un lugar de destino situado fuera de la sede.</u></p> <p><u>e) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	
<p>Cláusula 4.4</p> <p>Ascensos</p>	<p>[...]</p> <p>b) Todo funcionario tendrá derecho a un ascenso tras la reclasificación de un puesto dentro de su categoría. Dicho ascenso no podrá ser superior a un grado por encima del puesto al que esté asignado y estará sujeto a que el funcionario tenga las cualificaciones profesionales exigidas, que las calificaciones que haya obtenido con arreglo al mecanismo de evaluación de la actuación profesional sean satisfactorias o mejores en los dos años anteriores al ascenso y que el puesto que ocupa no haya sido reclasificado más de una vez respecto de la misma persona sin iniciarse un proceso competitivo.</p> <p>c) Sin perjuicio de la contratación de nuevo personal idóneo, se ofrecerán posibilidades razonables de ascenso a los funcionarios con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Todo funcionario en la categoría de servicios generales, de funcionario nacional profesional o profesional tendrá derecho a un ascenso tras la reclasificación de un puesto dentro de su categoría al grado inmediatamente superior. Dicho ascenso no podrá ser superior a un grado por encima del puesto al que esté asignado siempre que:</p> <p>1) reúna plenamente los requisitos del puesto; y</p> <p>2) y estará sujeto a que el funcionario tenga las calificaciones profesionales exigidas, que las calificaciones que haya obtenido con arreglo al mecanismo de evaluación de la actuación profesional sean satisfactorias o mejores en los dos años anteriores al ascenso; y</p> <p>3) que el puesto que ocupa no haya sido reclasificado más de una vez respecto de la misma persona sin iniciarse un <u>concurso</u> proceso competitivo.</p> <p>c) Sin perjuicio de la contratación de nuevo personal idóneo, se ofrecerán oportunidades posibilidades razonables de ascenso a los funcionarios con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo.</p> <p>[...]</p>	<p>Párrafo b): Enmendado en aras de la coherencia con la regla 2.2.1.b)3), según la cual los funcionarios en la categoría de Director no tienen “derecho a un ascenso”; por el contrario, toda reclasificación en la categoría de Director debe normalmente ser “objeto de concurso”. Además, en la regla 2.2.1.b)3) se dispone que el funcionario debe reunir “plenamente los requisitos del puesto”.</p> <p>Párrafo c): Enmienda de redacción.</p>
<p>Cláusula 4.6</p> <p>Contratación internacional</p>	<p>[...]</p> <p>b) En función del tipo de contrato que tengan y a reserva de las condiciones especiales que puedan ser de aplicación, entre los subsidios, prestaciones y derechos aplicables a los funcionarios de contratación internacional podrán incluirse los siguientes: subsidio de alquiler, pago de los gastos</p>	<p>[...]</p> <p>b) En función del tipo de contrato que tengan y a reserva de las condiciones especiales que puedan ser de aplicación, entre los subsidios, prestaciones y derechos aplicables a los funcionarios de contratación internacional podrán incluirse los siguientes: subsidio de alquiler, pago de los gastos</p>	<p>Para corregir un error, pues la “asignación a otro lugar de destino” no es un “subsidio, una prestación o un derecho”. De conformidad con la cláusula 4.3, el Director General puede transferir a un funcionario a otro lugar de destino cuando los intereses de la OMP así lo requieran.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>de viaje propios, de su cónyuge e hijos a cargo en el momento del nombramiento inicial y de la separación del servicio, pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos, prima por asignación, vacaciones en el país de origen, subsidio de educación, asignación a otro lugar de destino y prima de repatriación.</p> <p>[...]</p>	<p>de viaje propios, de su cónyuge e hijos a cargo en el momento del nombramiento inicial y de la separación del servicio, pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos, prima de instalación per asignación, vacaciones en el país de origen, subsidio de educación, asignación a otro lugar de destino y prima de repatriación.</p> <p>[...]</p>	<p>Se sustituye “prima de asignación” por “prima de instalación” en aras de la coherencia con la regla 7.3.2, que ha sido enmendada para dar aplicación al conjunto integral revisado de la remuneración</p>
<p>Cláusula 4.10</p> <p>Juntas de nombramiento</p>	<p>[...]</p> <p>b) 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>[...]</p> <p>b) 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>Enmienda de redacción. La frase suprimida es redundante con respecto a la regla 4.9.3.a) y la cláusula 4.16.b).</p>
<p>Cláusula 4.16</p> <p>Nombramientos temporales</p>	<p>a) En virtud de la presente cláusula los nombramientos temporales serán los que se conceden para períodos de un mes hasta 12 meses. A discreción del Director General, dichos nombramientos podrán prorrogarse una o más veces, a condición de que la duración acumulada del nombramiento temporal no exceda de dos años.</p> <p>b) El Director General prescribirá los procedimientos de selección de los nombramientos temporales.</p> <p>[...]</p> <p>d) Las personas que hayan alcanzado la duración máxima acumulada de dos años para un nombramiento temporal no volverán a ser empleadas con un nombramiento temporal por la Organización durante un período de al menos un año.</p> <p>[...]</p>	<p>a) En virtud de la presente cláusula los nombramientos temporales serán los que se conceden para períodos de un mes hasta 12 meses. A discreción del Director General, dichos nombramientos podrán prorrogarse una o más veces, a condición de que la duración acumulada del de los nombramientos temporales no exceda de dos años.</p> <p>b) El Director General prescribirá en el Anexo III los procedimientos de selección de los nombramientos temporales.</p> <p>[...]</p> <p>d) Las personas que hayan alcanzado la duración máxima acumulada de dos años para un nombramiento temporal no volverán a ser empleadas con un nombramiento temporal por la Organización durante un período de al menos un año. <u>Cuando un funcionario que no haya alcanzado la duración máxima acumulada de dos años se separe del servicio y vuelva a ser empleado menos de un</u></p>	<p>Párrafos a) y d): Para aclarar que el servicio prestado con un nombramiento temporal puede no ser tenido en cuenta para el cálculo del límite máximo de continuidad en el servicio únicamente cuando la interrupción del servicio haya sido de un año como mínimo. Con esto se evita que se eluda la obligación de interrumpir el servicio durante un año.</p> <p>Párrafo b): Enmienda de redacción.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>año después con un nombramiento temporal, los nombramientos temporales anteriores de menos de dos años serán tenidos en cuenta para el cálculo de la duración máxima acumulada de dos años.</u></p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 4.17</p> <p>Nombramientos de plazo fijo</p>	<p>a) Podrá concederse un nombramiento de plazo fijo por un período de un año o más, pero no más de cinco años de una vez.</p> <p>[...]</p> <p>c) Los nombramientos de plazo fijo serán para un período cuya duración fijará el Director General con la aprobación del Comité de Coordinación. Tales nombramientos podrán prorrogarse por períodos cuya duración fijará el Director General con la aprobación del Comité de Coordinación.</p> <p>d) 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.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Podrá concederse un nombramiento de plazo fijo por un período normalmente no mayor a de un año o más, pero no más de cinco años de una vez. <u>Podrá renovarse un nombramiento de plazo fijo por un período de hasta cinco años de una vez.</u></p> <p>[...]</p> <p>c) Los nombramientos de plazo fijo <u>que reciban los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales en virtud de la cláusula 4.15.c)</u> serán para un período cuya duración fijará el Director General con la aprobación del Comité de Coordinación. Tales nombramientos podrán prorrogarse por períodos cuya duración fijará el Director General con la aprobación del Comité de Coordinación.</p> <p>d) Los nombramientos de plazo fijo en virtud de <u>acuerdos de fondos fiduciarios</u> 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.</p> <p>[...]</p>	<p>Párrafo a): Enmendado para proporcionar una base jurídica más clara a los nombramientos de plazo fijo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - que se concederán por un período de menos de un año en algunos casos (en particular, en caso de adscripción), - que se renovarán por menos de un año en determinados casos (por ejemplo, hasta que se complete la evaluación de la actuación profesional o la evaluación del período de prueba). <p>Párrafo c): Enmendado para corregir una omisión.</p> <p>Párrafo d): Enmienda de redacción para aclarar que el párrafo d) es aplicable a todos los nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios, y no solo a los funcionarios contratados sin concurso en virtud de la regla 4.9.2.</p>
<p>Cláusula 4.18</p> <p>Nombramientos continuos</p>	<p>a) Los nombramientos continuos son nombramientos de duración ilimitada. Podrá concederse un nombramiento continuo en las categorías de Director, profesional, de funcionario nacional profesional o de servicios generales a un funcionario que haya prestado al menos tres años de</p>	<p>a) Los nombramientos continuos son nombramientos de duración ilimitada. Podrá concederse un nombramiento continuo en las categorías de Director, profesional, de funcionario nacional profesional o de servicios generales a un funcionario que haya prestado cinco al menos tres</p>	<p>Para aclarar el número de años de servicio exigidos, y alinear el texto con la práctica imperante en la Organización desde que se introdujeron los nombramientos continuos, mediante la orden de servicio N° 3/2013 sobre nombramientos permanentes y continuos.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.</p> <p>[...]</p>	<p>años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.</p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 4.19</p> <p>Nombramientos permanentes</p>	<p>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 a 31 de diciembre de 2011 tuviera un nombramiento de plazo fijo y que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.</p> <p>[...]</p>	<p>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 a 31 de diciembre de 2011 tuviera un nombramiento de plazo fijo y que haya prestado siete al menos tres años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.</p> <p>[...]</p>	<p>Para aclarar el número de años de servicio exigidos, y alinear el texto con la práctica imperante en la Organización desde hace 25 años (desde 1989 más exactamente), de lo que se informa en la orden de servicio N° 3/2013 sobre nombramientos permanentes y continuos.</p>
<p>Cláusula 5.2</p> <p>Licencias especiales</p>	<p>c) 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 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 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</p>	<p>c) 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 la licencia de enfermedad, las vacaciones anuales, y 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 <u>y toda otra prerrogativa asociada a la duración del servicio</u>. Con la excepción de la licencia especial con medio sueldo para los casos de enfermedad prolongada previstos en la regla 6.2.2, 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</p>	<p>Párrafo c):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se suprime la referencia a la licencia de maternidad para corregir un error (no hay períodos de servicio reconocido a los efectos de la licencia de maternidad, habida cuenta de que la duración de dicha licencia es de 16 semanas con independencia de la duración del servicio). - Se aclara que los funcionarios en licencia especial sin sueldo o con sueldo parcial durante un mes o más no será tenida en cuenta en el cómputo de períodos de servicio reconocido a los efectos de todo derecho que dependa de la duración del servicio y para satisfacer las condiciones para un nombramiento permanente o continuo. <p>Párrafo d): Enmendado para reflejar los cambios introducidos en el artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, por los que la edad para la</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>considerará interrumpida por los períodos de licencia especial.</p> <p>d) El Director General podrá autorizar licencias especiales sin sueldo a los efectos de las pensiones, a fin de proteger las prestaciones de pensiones de los funcionarios a quienes falten dos años o menos para cumplir 55 años de edad y 25 años de servicio cotizable o que hayan cumplido 55 años de edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizable.</p> <p>[...]</p>	<p>al curso normal del devengo; ni la continuidad del servicio se considerará interrumpida por los períodos de licencia especial. <u>Los períodos de licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo, no superiores a un mes, no serán tenidos en cuenta en el cómputo de los años de servicio reconocido a los efectos de satisfacer las condiciones para un nombramiento continuo o permanente.</u></p> <p>d) El Director General podrá autorizar licencias especiales sin sueldo a los efectos de las pensiones, a fin de proteger las prestaciones de pensiones de los funcionarios a quienes falten dos años o menos para <u>alcanzar la edad reglamentaria para recibir una prestación de jubilación anticipada en virtud del artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones de Personal de las Naciones Unidas</u> cumplir 55 años de edad y 25 años de servicio cotizable o que hayan cumplido 55 años de edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizable.</p> <p>[...]</p> <p>f) <u>En casos excepcionales, el Director General, por iniciativa propia, podrá conceder a un funcionario licencia especial con sueldo completo o con sueldo parcial o sin sueldo si considera que dicha licencia redundará en beneficio de la Organización.</u></p> <p>g) [...]</p>	<p>jubilación anticipada es de 58 años para los funcionarios que ingresaron a la Caja el 1 de enero de 2014 o después. Con el cambio propuesto se contempla la situación en la que un funcionario a quien le falten dos años o menos para reunir las condiciones necesarias para recibir la prestación de jubilación anticipada a la edad de 55 años, si dicho funcionario ingresó en la Caja antes del 1 de enero de 2014, y a la edad de 58 años si ingresó en la Caja el 1 de enero de 2014 o después. (Véase también la enmienda a la cláusula 9.8.c))</p> <p>Nuevo párrafo f): Añadido para contemplar la situación en la que el Director General, por iniciativa propia, coloca a un funcionario en régimen de licencia especial (y no a petición del funcionario) si considera que esa licencia redundará en beneficio de la Organización, por ejemplo en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si el funcionario ya ha agotado su derecho a licencia de enfermedad, - si el funcionario, estando en licencia de enfermedad no certificada, ha agotado su derecho de licencia de enfermedad no certificada y su derecho de vacaciones anuales (véanse las reglas 6.2.2.c)/6.2.7.c)2): “se deducirán de las vacaciones anuales del funcionario o, si las vacaciones anuales se han agotado, se considerarán como licencia especial sin sueldo”; véanse también las reglas 5.1.1.f) y 5.1.2.b)4)), - arresto o detención del funcionario.
<p>Cláusula 6.1 Caja de Pensiones</p>	<p>a) Los funcionarios se afiliarán a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con los Estatutos de dicha Caja, siempre que su afiliación no quede excluida en su carta de nombramiento.</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a) anterior:</p>	<p>a) Los funcionarios se afiliarán a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con los Estatutos de dicha Caja, siempre que su afiliación no quede excluida en su carta de nombramiento.</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a) anterior:</p>	<p>Disposiciones suprimidas puesto que ya no hay funcionarios nombrados antes del 1 de octubre de 1975.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>1) con sujeción a lo dispuesto en el apartado 2) siguiente, todo funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975 se afiliará a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y, para los efectos previstos, si procede, en el Estatuto y Reglamento de la Caja de Pensiones de la OMPI, en la Caja de Pensiones de la OMPI;</p> <p>2) todo funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975 y que, el 1 de enero de 1977, tuviera la condición de depositante ("déposant") en la Caja de Pensiones de la OMPI, solamente se afiliará a la Caja de Pensiones de la OMPI.</p> <p>c) A los efectos del presente Estatuto y Reglamento, por la expresión "Caja de Pensiones" se entenderá, para cada funcionario, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y/o la Caja de Pensiones de la OMPI, en función de la situación del funcionario con arreglo al anterior párrafo a) o b).</p>	<p>1) con sujeción a lo dispuesto en el apartado 2) siguiente, todo funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975 se afiliará a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y, para los efectos previstos, si procede, en el Estatuto y Reglamento de la Caja de Pensiones de la OMPI, en la Caja de Pensiones de la OMPI;</p> <p>2) todo funcionario cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de octubre de 1975 y que, el 1 de enero de 1977, tuviera la condición de depositante ("déposant") en la Caja de Pensiones de la OMPI, solamente se afiliará a la Caja de Pensiones de la OMPI.</p> <p>e) A los efectos del presente Estatuto y Reglamento, por la expresión "Caja de Pensiones" se entenderá, para cada funcionario, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y/o la Caja de Pensiones de la OMPI, en función de la situación del funcionario con arreglo al anterior párrafo a) o b).</p>	
<p>Cláusula 6.2</p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad</p>	<p>Además de lo dispuesto de conformidad con la cláusula 6.1, el Director General establecerá un régimen de seguridad social para los funcionarios y otros empleados de la OMPI designados por la Oficina Internacional, que contendrá, en particular, disposiciones relativas a la protección de la salud, la concesión de licencias de enfermedad y de maternidad, así como el pago de indemnizaciones razonables en los casos de enfermedad, accidente o muerte imputables al desempeño de funciones oficiales al servicio de la Oficina Internacional. [...]</p>	<p>Además de lo dispuesto de conformidad con la cláusula 6.1, el Director General establecerá un régimen de seguridad social para los funcionarios y otros empleados de la OMPI designados por la Oficina Internacional, que contendrá, en particular, disposiciones relativas a la protección de la salud, la concesión de licencias de enfermedad y de maternidad, así como el pago de indemnizaciones razonables en los casos de enfermedad, lesión accidente o muerte imputables al desempeño de funciones oficiales al servicio de la Oficina Internacional. [...]</p>	<p>Enmienda de redacción.</p>
<p>Cláusula 9.2</p> <p>Rescisión</p>	<p>a) El Director General podrá, indicando sus motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo por alguno de los motivos siguientes:</p> <p>[...]</p>	<p>a) El Director General podrá, indicando sus motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo por alguno de los motivos siguientes:</p> <p>[...]</p>	<p>No hay modificación en la versión en español.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>6) si el funcionario se ha quedado sin puesto como resultado de una reclasificación:</p> <p>i) Los funcionarios cuyos nombramientos de plazo fijo se rescindan como consecuencia de una reclasificación recibirán una indemnización por rescisión del nombramiento de conformidad con la cláusula 9.8.a)1).</p> <p>ii) Los funcionarios cuyos nombramientos permanentes o continuos se rescindan como consecuencia de una reclasificación recibirán una indemnización por rescisión del nombramiento de conformidad con la cláusula 9.8.a)6).</p> <p>[...]</p>	<p>6) si el funcionario se ha quedado sin puesto como resultado de una reclasificación:</p> <p>i) Los funcionarios cuyos nombramientos de plazo fijo se rescindan como consecuencia de una reclasificación recibirán una indemnización por rescisión del nombramiento de conformidad con la cláusula 9.8.a)1).</p> <p>ii) Los funcionarios cuyos nombramientos permanentes o continuos se rescindan como consecuencia de una reclasificación recibirán una indemnización por rescisión del nombramiento de conformidad con la cláusula 9.8.a)6).</p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 9.8</p> <p>Indemnización por rescisión del nombramiento</p>	<p>[...]</p> <p>c) A solicitud de los funcionarios que vayan a ser separados del servicio debido a una rescisión del nombramiento por mutuo acuerdo o debido a la supresión de un puesto o a una reducción del personal y a los que falten dos años o menos para cumplir los 55 años de edad y 25 años de servicio cotizante a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, o que ya hayan cumplido esa edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizante, el Director General podrá concederles una licencia especial sin sueldo a los efectos de su pensión conforme a la cláusula 5.2, en las condiciones que prescriba el Director General.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) A solicitud de los funcionarios que vayan a ser separados del servicio debido a una rescisión del nombramiento por mutuo acuerdo o debido a la supresión de un puesto o a una reducción del personal y a los que falten dos años o menos para alcanzar la edad reglamentaria para recibir una prestación de jubilación anticipada en virtud del artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones de Personal de las Naciones Unidas cumplir los 55 años de edad y 25 años de servicio cotizante a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, o que ya hayan cumplido esa edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio cotizante, el Director General podrá concederles una licencia especial sin sueldo a los efectos de su pensión conforme a la cláusula 5.2, en las condiciones que prescriba el Director General.</p> <p>[...]</p>	<p>Enmendado para reflejar los cambios introducidos en el artículo 29 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, por los que la edad para la jubilación anticipada es de 58 años para los funcionarios que ingresaron a la Caja el 1 de enero de 2014 o después. Con el cambio propuesto se contempla la situación en la que un funcionario reúne en el lapso de dos años las condiciones para recibir la prestación de jubilación anticipada a la edad de 55 años si dicho funcionario ingresó en la Caja antes del 1 de enero de 2014, y a la edad de 58 años si ingresó a la Caja el 1 de enero de 2014 o después. (Véase también la enmienda a la cláusula 5.2.d.)</p>

[Sigue el Anexo XI]

ESTUDIO SOBRE LA MOVILIDAD DEL PERSONAL

Documento de información preparado por la Secretaría

ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Antecedentes de la propuesta de introducción de un incremento especial de sueldo
- III. Apoyo a la movilidad geográfica en el conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas.
- IV. Otros incentivos a la movilidad geográfica en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
- V. Factores disuasivos a la movilidad geográfica en la OMPI
- VI. Costo del incremento especial de sueldo
- VII. Conclusión

I. INTRODUCCIÓN

1. En su septuagésima primera sesión (46ª ordinaria), celebrada del 5 al 14 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, a excepción de la cláusula 3.25 (“Incremento especial de sueldo”). A ese respecto, el Comité de Coordinación observó:

“la Secretaría realizará un estudio sobre la cuestión de la movilidad del personal, con inclusión de un análisis de otros tipos de incentivos encaminados a promover la movilidad del personal profesional. Dicho estudio se someterá a la consideración de la sesión del Comité de Coordinación en 2016, para que éste tome la decisión de aceptar o rechazar el incremento especial de sueldo[.]”¹

2. En el presente documento se exponen los resultados del estudio mencionado.

II. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA DE INTRODUCCIÓN DE UN INCREMENTO ESPECIAL DE SUELDO

3. La OMPI, que tiene su sede en Ginebra (Suiza), también tiene pequeñas oficinas en los seis lugares de destino siguientes: Río de Janeiro (Brasil); Beijing (China); Tokio (Japón); Moscú (Rusia); Singapur y Nueva York (EE.UU.).

4. La red de oficinas de la OMPI situadas fuera de la sede de Ginebra forma parte integral de la idea que tiene la Organización de acercar los servicios y la cooperación a los Estados miembros, los sectores interesados y los asociados. La movilidad del personal que se traslada a dichas oficinas da lugar a una mejor comprensión de las necesidades de los

¹ Véase el documento WO/CC/71/7 de 5 de febrero de 2016, párrafo 95.i)a), “Informe aprobado por el Comité de Coordinación”.

Estados miembros, los sectores interesados y los asociados y, de ese modo, permite a la OMPI prestar servicios óptimos configurados según sus necesidades. Entre las ventajas que ofrece la movilidad a la OMPI y a su personal figuran las siguientes:

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

5. Dada la importancia estratégica creciente de las oficinas de la OMPI situadas fuera de la sede, especialmente sus oficinas en el exterior, se invitó al Comité de Coordinación de la OMPI, en su septuagésima primera sesión (46ª ordinaria), celebrada en 2015, a aprobar una nueva cláusula que introdujera una nueva prestación, el incremento especial de sueldo, a fin de brindar un incentivo económico a corto plazo con el objeto de promover la movilidad del personal.

6. La propuesta de cláusula del personal reza como sigue:

“Incremento especial de sueldo

“a) El Director General puede conceder un incremento especial de sueldo no pensionable a los funcionarios de las categorías profesional y superiores que sean reasignados, por un período de al menos un año, a un puesto del mismo grado en una oficina situada fuera de la sede. El incremento especial de sueldo ascenderá hasta una cuantía máxima equivalente a tres escalones en el grado del funcionario.

b) El pago del incremento especial se interrumpirá tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino o si el funcionario es reasignado a la sede o ascendido, según el hecho que ocurra en primer lugar.

c) En caso de que el funcionario no complete un año de servicio fuera de la sede, y a menos que el Director General determine que hay circunstancias excepcionales que lo justifiquen, la cuantía del incremento especial será exigida al funcionario.

d) No tendrán derecho a este incremento especial los nacionales del país en que se encuentra el lugar de destino ni los funcionarios cuyo nombramiento inicial sea en un lugar de destino situado fuera de la sede.

e) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.”

7. En la propuesta que se presentó al Comité de Coordinación,² se observó que la prestación, que no es pensionable y equivale a un máximo de tres escalones de sueldo, solo concernía a un número reducido de funcionarios y, por lo tanto, acarrearía un incremento

² Véase el documento WO/CC/71/4 Rev. de 28 de septiembre de 2015, “Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal.”

insignificante de los costos de personal. Únicamente podrán optar a esta prestación los funcionarios de las categorías profesional y superiores reasignados fuera de la sede a un puesto con el mismo grado. No podrán aspirar a la prestación los funcionarios nacionales del lugar de destino ni aquellos funcionarios cuyo nombramiento inicial sea a un lugar de destino fuera de la sede. El pago de la prestación se interrumpirá tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino o si el funcionario es reasignado a la sede o ascendido, si esta última fecha es anterior.

8. La propuesta de introducción del incremento especial de sueldo se inspiraba en una prestación comparable existente en la Organización Internacional del Trabajo. La OIT ofrece de hecho un subsidio correspondiente a tres escalones adicionales, además del ajuste por lugar de destino, a los funcionarios trasladados con el mismo grado a una oficina situada fuera de la sede. El artículo pertinente del Estatuto del Personal de la OIT reza como sigue:

“Artículo 3.6 – Cambio de funciones

“Por recomendación del jefe responsable, el Director General puede aumentar en forma temporal, con una suma no sujeta a descuento para los fines de pensión y de un monto igual a uno o más aumentos, el sueldo de un funcionario asignado temporalmente a un destino que no sea la sede central, si comprueba que, como consecuencia de ese destino, ha ocurrido en las funciones del interesado un cambio tal que éstas hayan adquirido mayor importancia que la que corresponde a su sueldo, sin justificar, sin embargo, la clasificación del empleo en un grado superior. No obstante, sólo se concederá el aumento cuando la determinación de su destino se efectúe por un período de dos años, por lo menos, a condición de que una vez que haya terminado el traslado se reduzca el sueldo del funcionario en una cantidad igual al aumento especial que se le hubiera concedido.”

9. Además, en la política de movilidad de la OIT³ se dispone que:

“[S]e pagará un subsidio correspondiente a tres escalones adicionales, además del ajuste por lugar de destino, a todo funcionario trasladado en su mismo grado fuera de la sede, de conformidad con el artículo 3.6 del Estatuto del Personal.”

10. Igualmente, como incentivo a la movilidad, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) contempla un “subsidio por funciones especiales” para los directores de programas nacionales asignados a las oficinas del FIDA en distintos países, que corresponde como mínimo a dos escalones adicionales además del ajuste por lugar de destino. Las disposiciones pertinentes rezan como sigue:

“3.5.2 Subsidio por funciones especiales en las oficinas de países del FIDA

(i) Los directores de programas de países asignados a las oficinas de países del FIDA tendrán derecho a recibir un subsidio no pensionable –el subsidio por funciones especiales en las oficinas de países- durante el tiempo que estén asignados a un lugar de destino sobre el terreno, a reserva de la disponibilidad presupuestaria y de la inclusión del puesto en el plan estratégico del personal.

ii) El subsidio por funciones especiales en las oficinas de países se calculará según los procedimientos de cálculo del subsidio estándar por funciones especiales, expuesto en el artículo 3.6.5. El importe del subsidio no variará durante el tiempo de la asignación pero el importe del ajuste por lugar de destino vinculado al subsidio por funciones especiales en las oficinas de países podrá variar con arreglo al multiplicador de cada mes.

[...]

iv) El subsidio se interrumpirá una vez el funcionario haya sido asignado a la sede.”
(Traducción oficiosa de la Oficina Internacional).

³ Véase la Directiva de la Oficina de la OIT, IGDS Número 413, 23 de enero de 2015.

III. APOYO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL CONJUNTO INTEGRAL DE LA REMUNERACIÓN DEL RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS

11. En el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas se establecen varios derechos a prestaciones en apoyo de la movilidad geográfica que, en consecuencia, ya otorga la OMPI. Se trata de los siguientes:

Gastos de viaje

12. La OMPI paga los gastos de viaje del personal contratado internacionalmente que ha sido asignado a otro lugar de destino. La OMPI paga asimismo los gastos de viaje del cónyuge o los hijos a cargo del miembro del personal cuando la asignación sea por un período de al menos un año.

Mudanza / Envío

13. La OMPI paga los costos de mudanza completa o de un envío más pequeño de enseres domésticos y efectos personales del miembro del personal y de sus familiares a cargo, en función de factores tales como la duración de la asignación.

Prestación sustitutiva de los gastos de mudanza

14. La prestación sustitutiva de los gastos de mudanza tiene por fin compensar el hecho de que no se haya efectuado la mudanza de efectos personales y enseres domésticos. El personal que tiene derecho únicamente a un envío más pequeño y el personal que tiene derecho a la mudanza pero que opta por no ejercer ese derecho podrán tener derecho a la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza. La prestación se pagará durante un período máximo de cinco años consecutivos en un lugar de destino.

15. Debe observarse que la prestación sustitutiva de los gastos de mudanza se interrumpirá cuando se aplique la revisión del conjunto integral de la remuneración, en el caso del personal que se traslade después de la fecha de aplicación. Esta prestación es una alternativa útil a la mudanza, por ejemplo, en el caso del personal que no desee trasladar todos los enseres domésticos durante el tiempo que dura la asignación. La interrupción de dicha prestación podría tener un efecto disuasivo en la movilidad geográfica del personal en la OMPI.

Prestación por movilidad / Incentivo por movilidad

16. La prestación por movilidad actual tiene por fin fomentar la movilidad del personal contratado internacionalmente de un lugar de destino a otro, y varía en función del número de asignaciones. A fin de tener derecho a la prestación, el miembro del personal debe estar asignado a un lugar de destino durante un año o más y tener cinco años consecutivos de servicio previo en calidad de miembro del personal en la OMPI u otra organización del régimen común de las Naciones Unidas. En los lugares de destino de las categorías A a E,⁴ la prestación por movilidad se paga a los funcionarios que reúnen las condiciones exigidas a partir de la segunda asignación de un año o más de duración. En los lugares de destino de la categoría H,⁵ la prestación por movilidad se paga a los funcionarios que reúnen las condiciones exigidas a partir de la cuarta asignación de un año o más de duración, y

⁴ Los lugares de destino de la categoría A a E se clasifican de acuerdo con una escala que valora la dificultad de las condiciones laborales y de vida de la A a la E, siendo la A el lugar menos difícil y la E el más difícil.

⁵ Los lugares de destino de la categoría H se hallan en las sedes y otros lugares designados de manera parecida en los que las Naciones Unidas no tienen programas de desarrollo/asistencia humanitaria, o en países miembros de la Unión Europea.

únicamente si el funcionario ha tenido dos o más asignaciones, cada una de ellas durante un período de un año o más de duración, en lugares de destino de las categorías A a E.

17. Cuando se aplique la revisión del conjunto integral de la remuneración, se interrumpirá la prestación por movilidad y se sustituirá por un incentivo por movilidad que será aplicable únicamente al personal asignado a los lugares de destino de las categorías A a E que posean al menos cinco años de servicio ininterrumpido en el régimen común a partir de su segunda asignación. Los funcionarios asignados a lugares de destino de la categoría H no tendrán derecho al incentivo por movilidad.

18. Cabe señalar que como la actual prestación por movilidad únicamente puede pagarse a partir de la segunda asignación a los lugares de destino de las categorías A a E, y como la OMPI solo tiene cuatro pequeñas oficinas en lugares de destino de la categoría A (Beijing, Moscú, Río de Janeiro, Singapur),⁶ la mayoría del personal de la OMPI no tendría derecho a la prestación en caso de que fuera trasladado a dichas oficinas. También se dan casos en los que el personal trasladado quizá no tenga el número necesario de años de servicio para tener derecho a la prestación.

19. Por otra parte, el hecho de que a las asignaciones a los lugares de destino de la categoría H no se les aplique el incentivo por movilidad aumenta la dificultad que supone para la OMPI promover la movilidad a oficinas ubicadas lejos de la sede.

Prestación por condiciones de vida difíciles

20. La finalidad de la prestación por condiciones de vida difíciles es promover la movilidad compensando a los funcionarios que presten sus servicios en lugares de destino de las categorías B, C, D o E. La prestación por condiciones de vida difíciles se pagará a los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas y que hayan sido asignados por un año o más a dicho lugar de destino, desde el principio de la asignación y hasta que finalice.

21. Actualmente, la OMPI no tiene oficinas en lugares de destino de las categorías B a E, de suerte que ningún funcionario en la OMPI cumple las condiciones exigidas para recibir la prestación por condiciones de vida difíciles.

Prima de asignación / Prima de instalación

22. Actualmente, se pagan primas de asignación cuando un funcionario viaja por cuenta de la Organización con motivo de su contratación o traslado a otro lugar de destino por un período de servicio de un año como mínimo. El objeto de esa prima es cubrir los gastos adicionales que supone el establecimiento en el nuevo lugar de destino y los gastos previos a la partida en que se haya incurrido como consecuencia del traslado. La prima comprende una parte de dietas para el funcionario y los familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas y una suma fija. El monto de dicha suma dependerá de la duración de la asignación del funcionario, de que el funcionario tenga derecho a la mudanza completa de sus enseres domésticos y de que se le haya asignado a un lugar de destino de las categorías A a E o de la categoría H.

23. Cuando se aplique la revisión del conjunto integral de la remuneración, la prima de asignación se sustituirá por una prima de instalación. La nueva prima de instalación consistirá

⁶ Clasificación de los lugares de destino de la OMPI con arreglo a la Comisión de la Administración Pública Internacional:

H	–	Ginebra, Nueva York, Tokio;
A	–	Beijing, Moscú, Río de Janeiro, Singapur;
B a E	–	n.a.

en una parte de dietas como la que se ofrece en el marco de la actual prima de asignación y una suma fija equivalente a un mes del sueldo neto básico.

IV. OTROS INCENTIVOS A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN ORGANIZACIONES DEL RÉGIMEN COMÚN DE LAS NACIONES UNIDAS

24. Algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas han introducido incentivos específicos o medidas de apoyo para fomentar la movilidad geográfica, además de las que ya estaban en vigor en el conjunto integral de la remuneración, a saber:

A. Incentivos monetarios

OIT

25. La OIT ofrece los siguientes incentivos a los funcionarios para fomentar la movilidad geográfica:

a) Subsidio transitorio: Como se señala en los párrafos 8 y 9 anteriores, se pagará un subsidio correspondiente a tres escalones adicionales, además del ajuste por lugar de destino, a los funcionarios trasladados con su mismo grado a una oficina situada fuera de la sede.

b) Asignación por misión oficial: Se considera que los funcionarios trasladados a un nuevo lugar de destino cumplen una misión oficial durante los primeros seis meses de su adscripción en el caso de un traslado de Ginebra a una oficina exterior, y durante los tres primeros meses en el caso de un traslado de una oficina exterior a otra. Esta asignación no es pensionable y no será pagadera en el primer lugar de destino del funcionario.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: Dicha medida conlleva un gasto, lo cual no guarda conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, y no se considera justificada.

c) Anticipo en concepto de alquiler de vivienda: Se trata de un anticipo salarial para que los funcionarios puedan cumplir sus obligaciones contractuales con los propietarios cuando se les pida que paguen por anticipado una suma importante del alquiler.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: Dicha medida está ya contemplada en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI.

d) Anticipo en concepto de compra de vehículo: Se trata de un anticipo salarial para ayudar a los funcionarios a comprar un vehículo para su uso personal cuando hayan sido asignados a un lugar de destino fuera de la sede.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: No se recomienda aplicar esta medida en la OMPI, puesto que el dinero en efectivo necesario para cubrir tales gastos provendría, al menos en parte, de las primas por asignación vigentes o de las nuevas primas de instalación.

FIDA

26. Como se señala en el párrafo 10 anterior, el FIDA ofrece, como incentivo por movilidad, un “subsidio por funciones especiales” para los funcionarios que cumplan los criterios exigidos que hayan sido asignados a oficinas del FIDA en los países, que corresponde a la concesión de al menos dos escalones adicionales, además del ajuste por lugar de destino.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

27. Los funcionarios de la OIM reciben un aumento de escalón adicional al final de cada asignación a los lugares de destino de la categoría E, en caso de actuación profesional satisfactoria.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: La OMPI solo tiene oficinas en lugares de destino de las categorías H y A.

B. Apoyo material

Organización Mundial de la Salud (OMS)

28. La OMS concede cinco días de licencia especial con sueldo completo para ayudar a los funcionarios en la partida de un lugar de destino y en la llegada a un nuevo lugar de destino.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: Dicha medida está ya contemplada en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)

29. A los funcionarios de la UNESCO que hayan sido asignados a lugares de destino de las categorías D y E se les concede una misión de pre-adscipción (misiones de una semana).

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: La OMPI solo tiene oficinas en los lugares de destino de las categorías H y A.

C. Incentivos vinculados con la promoción profesional

30. Algunas organizaciones vinculan, en distinta medida, la movilidad geográfica con la promoción profesional:

a) En el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la prestación de servicios en las oficinas en los países y en los centros regionales es un factor diferenciador entre candidatos que, de otra manera, recibirían la misma consideración, y, en algunos casos, un requisito previo para ser asignado a puestos de personal directivo superior y puestos directivos;

b) En la OIM, a los candidatos para ascender a las categorías D1 y D2 se les debe dar consideración prioritaria si han prestado servicios durante al menos dos años en un lugar de destino de las categorías C, D o E;

c) En la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) se tienen en cuenta las “asignaciones de movilidad” que hayan resultado satisfactorias (en particular, las asignaciones que supongan un cambio del lugar de destino) en el marco del nombramiento y la promoción profesional a puestos en la categoría P-5 y superiores;

d) En la UNESCO, se concede consideración prioritaria para la promoción profesional a las categorías P-4 y superiores a los funcionarios que hayan sido asignados para prestar servicios en un lugar de destino fuera de la sede, mientras que todos los demás criterios se valoran por igual;

e) En la OMS, podrá darse consideración prioritaria para la promoción profesional en el futuro a los funcionarios que hayan sido objeto de movilidad geográfica, mientras que todos los demás criterios se valoran por igual.

Observación sobre su posible aplicación en la OMPI: Teniendo en cuenta las oportunidades extremadamente limitadas de movilidad geográfica que ofrece la OMPI, vincular la movilidad geográfica con la promoción profesional tendría una incidencia muy reducida.

V. FACTORES DISUASIVOS A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LA OMPI

31. En la OMPI se plantean algunos factores disuasivos a la movilidad geográfica fuera de la sede, por ejemplo:

a) Ginebra ofrece a sus funcionarios una alta calidad de vida;

b) En Ginebra, el ajuste por lugar de destino es más elevado que en otros lugares de destino de la OMPI⁷. Los funcionarios tienden a considerarlo en términos absolutos, aun cuando el ajuste por lugar de destino tenga por objeto que los funcionarios de las categorías profesional y superiores tengan una capacidad adquisitiva similar en diferentes lugares de destino de todo el mundo, y ello los disuade a dejar Ginebra;

c) Contrariamente a los funcionarios que trabajan en organizaciones humanitarias o que operan sobre el terreno, como la OIM o el ACNUR, los funcionarios de la OMPI nunca han tenido que cumplir el principio de rotación geográfica. El marco regulatorio de la OMPI se ha concebido para que pueda asignarse a los funcionarios funciones con arreglo a las necesidades de la Organización, y uno de los valores de la función pública internacional es la movilidad geográfica de los funcionarios; no obstante, en muchos casos, los funcionarios no entraron en la OMPI pensando en que se les reasignaría a otro lugar de destino. Por ello, el aumento del número de oficinas de la OMPI en todo el mundo hace necesario un cambio en la mentalidad de los funcionarios, y que sean más proclives a la movilidad geográfica;

d) La escasa rotación de funcionarios en la OMPI implica que es poco probable que a los funcionarios que trabajan en oficinas fuera de Ginebra se les asigne a un puesto en Ginebra;

e) Las medidas comprendidas en el conjunto integral de la remuneración (véase la sección III, más arriba) se encaminan principalmente a impulsar la movilidad a los lugares de destino fuera de la sede, especialmente los de las categorías B a E, o a múltiples lugares de destino. Teniendo en cuenta que la OMPI solo tiene seis oficinas fuera de Ginebra, y ninguna de ellas en lugares de destino de las categorías B a E, los beneficios y prestaciones que se conceden en el marco del conjunto integral de la remuneración no suelen ser aplicables a los funcionarios de la OMPI;

⁷ Desde el 1 de mayo de 2016, se aplican los siguientes multiplicadores del ajuste por lugar de destino (de mayor a menor): 87,7 en Suiza; 82,6 en el Japón; 74,7 en Singapur; 65,4 en China (Beijing); 64,9 en los Estados Unidos de América (Nueva York), y 37,6 en el Brasil.

f) Como se señala en la sección III, el conjunto integral de la remuneración para los funcionarios de las categorías profesional y superior agravará el problema que se señala en el párrafo e) (esto es, que los funcionarios destinados a los lugares de destino de la categoría H no tendrán derecho a recibir el nuevo incentivo por movilidad y dejará de aplicarse la prestación sustitutiva de gastos de mudanza).

32. Lo señalado anteriormente subraya la importancia de introducir un incremento especial de sueldo.

VI. COSTO DEL INCREMENTO ESPECIAL DE SUELDO

33. En los ejemplos que se ofrecen a continuación se da una indicación del costo del incremento especial de sueldo. Dichos ejemplos se basan en la escala unificada del salario que se aplicará a partir de enero de 2017 con respecto al Brasil y al Japón, países que, en mayo de 2016, presentan los ajustes por lugar de destino más bajo y más alto, respectivamente, de todas las oficinas de la OMPI fuera de Ginebra:

		Incremento especial de sueldo de 3 escalones, más el ajuste por lugar de destino	Incremento especial de sueldo de 2 escalones, más el ajuste por lugar de destino	Incremento especial de sueldo de 1 escalón, más el ajuste por lugar de destino
		(Dólares EE.UU.)	(Dólares EE.UU.)	(Dólares EE.UU.)
Funcionario de la categoría P-4, escalón 1	Asignado al Brasil	6.280 por año / 523 por mes	4.187 por año / 349 por mes	2.093 por año / 174 por mes
	Asignado al Japón	8.334 por año / 694 por mes	5.557 por año / 463 por mes	2.777 por año / 231 por mes
Funcionario de la categoría D-1, escalón 1	Asignado al Brasil	7.656 por año / 638 por mes	5.104 por año / 425 por mes	2.551 por año / 213 por mes
	Asignado al Japón	10.160 por año / 847 por mes	6.773 por año / 564 por mes	3.385 por año / 282 por mes

34. Debe tenerse presente que, en mayo de 2016, en las seis oficinas de la OMPI fuera de Ginebra había entre uno y tres funcionarios de las categorías profesional y superior. Cabe señalar además que, entre octubre de 2015 y mayo de 2016, ningún funcionario fue trasladado de la sede a las oficinas de la OMPI fuera de Ginebra. Estos datos ponen de manifiesto que, en la OMPI, la repercusión del incremento especial de salario sobre los costos es muy pequeña. Con todo, la repercusión financiera con respecto a los propios funcionarios podría tener como consecuencia que sea mayor el incentivo a ser asignado a oficinas fuera de la sede.

VII. CONCLUSIÓN

35. A partir del análisis anterior de la situación específica de la OMPI, así como de los incentivos y del apoyo a la movilidad geográfica que ofrecen otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a que apruebe la nueva cláusula del Estatuto y Reglamento del Personal relativa al incremento especial de salario que se propone en el documento WO/CC/73/3, "Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal".

[Sigue el Anexo XII]

OTRAS ENMIENDAS

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y A LOS ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2017

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 2.2.1</p> <p>Aplicación de una decisión de reclasificación</p>	<p>[...]</p> <p>c) En los casos en los que el titular no sea seleccionado en el concurso relativo al puesto reclasificado:</p> <p>1) si el titular tiene un nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo, se le dará la oportunidad de traslado a otro puesto tras el período del concurso, conforme a la cláusula 4.3, "Traslados". Si no se encuentra un puesto adecuado, se procederá a la rescisión del contrato del titular del puesto reclasificado, conforme a la cláusula 9.2, "Rescisión", y la cláusula 9.7, "Aviso previo de rescisión del nombramiento".</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) En los casos en los que el titular no sea seleccionado en el concurso relativo al puesto reclasificado:</p> <p>1) si el titular tiene un nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo, se le dará la oportunidad de traslado a otro puesto tras el período del concurso, conforme a la cláusula 4.3, "Traslados". Si no se encuentra un puesto adecuado, podrá procederse se procederá a la rescisión del contrato del titular del puesto reclasificado, conforme a la cláusula 9.2, "Rescisión", y la cláusula 9.7, "Aviso previo de rescisión del nombramiento".</p> <p>[...]</p>	<p>En aras de la coherencia con la cláusula 9.2, que dispone que el Director "podrá rescindir" en lugar de "rescindirá" el nombramiento de un funcionario si este se ha quedado sin puesto como resultado de una reclasificación.</p>
<p>Regla 3.2.1</p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Regla 3.2.1</p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>La Oficina Internacional reconocerá el cónyuge a cargo y los hijos a cargo de los funcionarios con nombramiento temporal, a reserva de que se cumplan los criterios prescritos en los párrafos a), b) c) y e) de la cláusula anterior. La Oficina Internacional no reconocerá los familiares secundarios a cargo de los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Regla 3.2.1</p> <p>Prestaciones familiares para los funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>La Oficina Internacional reconocerá el cónyuge a cargo y los hijos a cargo de los funcionarios con nombramiento temporal, a reserva de que se cumplan los criterios prescritos en los párrafos a), b) e) y e) de la cláusula anterior. La Oficina Internacional no reconocerá los familiares secundarios a cargo de los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Regla suprimida para subsanar la incoherencia con las cláusulas 3.3.d) y 3.4.f), que disponen que todos los funcionarios tienen derecho a una prestación por familiar secundario, con independencia del tipo de contrato. Las disposiciones pertinentes han sido incorporadas en las cláusulas 3.3.d) y 3.4.f).</p>
<p>Regla 3.5.1</p> <p>Sueldo inicial de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal serán contratados con el sueldo del primer escalón del grado equivalente en la categoría en que el DGRRHH haya determinado su función, a menos que el Director General decida que su experiencia y otras cualificaciones profesionales para las funciones y</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal serán contratados con un el sueldo inicial correspondiente al del primer escalón del grado equivalente en la categoría en que el DGRRHH haya determinado su puesto temporal función, a menos que el Director General decida que su experiencia y</p>	<p>Enmienda de redacción.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	responsabilidades que conlleva el puesto justifican un escalón más alto en ese grado.	otras cualificaciones profesionales para las funciones y responsabilidades que conlleva el puesto justifican un escalón más alto en ese grado.	
<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 las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional, 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) en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, el escalón de los funcionarios ascendidos será el inferior de su nuevo grado que suponga un incremento de sueldo al menos equivalente a la concesión de dos escalones en su antiguo grado. A reserva de lo dispuesto en la cláusula 3.6.b), la fecha del incremento periódico de sueldo en el grado superior será la fecha efectiva del ascenso;</p> <p>c) cuando se ascienda a un funcionario desde la categoría de servicios generales a la categoría de funcionario nacional profesional o a la categoría profesional, o de la categoría de funcionario nacional profesional a la categoría profesional, se aplicará lo dispuesto en el párrafo a) anterior, y para determinar el escalón en el nuevo grado se utilizarán los siguientes elementos que se consideran parte del sueldo:</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 las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional, 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) en el caso de los funcionarios ascendidos dentro las categorías de servicios generales, funcionario nacional profesional, profesional y superiores, el escalón de los funcionarios ascendidos será el inferior de su nuevo grado que suponga un incremento de sueldo al menos equivalente a la concesión de dos escalones en su antiguo grado. A reserva de lo dispuesto en la cláusula 3.6.b), La fecha del incremento periódico de sueldo en el grado superior será la fecha efectiva del ascenso;</p> <p>e) b) cuando se ascienda a un funcionario desde la categoría de servicios generales a la categoría de funcionario nacional profesional o a la categoría profesional, o de la categoría de funcionario nacional profesional a la categoría profesional, se aplicará lo dispuesto en el párrafo a) anterior, y para determinar el escalón en el nuevo grado se utilizarán los siguientes elementos que se consideran parte del sueldo:</p>	<p>Se ha suprimido el párrafo a) y se ha modificado el párrafo b) con el fin de alinearse con las normas de la vasta mayoría de los organismos del régimen común de la ONU, por las cuales se concede en todos los casos un incremento de sueldo equivalente al menos a dos escalones del antiguo grado.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<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 en la categoría de funcionario nacional profesional;</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>d) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</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 en la categoría de funcionario nacional profesional;</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>d) c) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Párrafo b)1): Enmienda de redacción.</p>
<p>Regla 3.17.1</p> <p>Remuneración pensionable para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>La cláusula anterior será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal salvo el párrafo c).</p>	<p>El párrafo a) de la presente La cláusula anterior será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal salvo el párrafo c).</p>	<p>En aras de la coherencia con la cláusula 3.17.d).</p>
<p>Regla 4.5.1</p> <p>Funcionarios nombrados para ocupar puestos sujetos a contratación local</p>	<p>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) siguientes, 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.</p> <p>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) siguientes, será contratado localmente en el país del lugar de destino. Los funcionarios nacionales profesionales serán normalmente nacionales del país</p>	<p>a) Todo funcionario 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) siguientes, será contratado en el país de cada lugar de destino anfitrión o a una distancia razonable de la sede ese lugar que permita el desplazamiento diario a esta este y, se atraviesen o no no obstante las fronteras nacionales, con independencia 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.</p> <p>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) siguientes, será contratado localmente en el país del</p>	<p>Enmiendas de redacción.</p> <p>Párrafo a): Enmendado para que no se refiere específicamente a la sede, sino a todos los lugares de destino.</p> <p>Párrafo b): Referencia errónea a las "oficinas situadas fuera de la sede" (que son oficinas que están fuera de la sede pero que pueden ser lugares de destino donde hay sedes según la clasificación de la CAPI),</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>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 oficinas situadas fuera de la sede.</p> <p>[...]</p>	<p>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 los lugares de destino situados oficinas situadas fuera de la sede.</p> <p>[...]</p>	<p>en lugar de a lugares de destino donde no hay sedes (que es la expresión empleada en la definición de funcionario profesional nacional en el Anexo I, Art. 2.a)4) del Estatuto y Reglamento del Personal).</p>
<p>Regla 4.9.2</p> <p>Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales</p>	<p>Regla 4.9.2 – Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales</p> <p>a) Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en las categorías 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. Los funcionarios contratados con arreglo a dicho procedimiento recibirán nombramientos de plazo fijo que no serán superiores a tres años, y que no se prorrogarán ni se convertirán en un nombramiento continuo.</p> <p>b) Durante su servicio, los funcionarios nombrados en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios podrán solicitar cualesquiera vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos.</p> <p>c) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Regla 4.9.2 – Contratación de funcionarios con nombramiento de plazo fijo Nombramientos en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y otros acuerdos especiales</p> <p>a) Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en las categorías 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 de plazo fijo sin necesidad de recurrir a un concurso en el sentido de lo dispuesto en las cláusulas 4.9 y 4.10. Los funcionarios contratados con arreglo a dicho procedimiento recibirán nombramientos de plazo fijo que no serán superiores a tres años, y que no se prorrogarán ni se convertirán en un nombramiento continuo.</p> <p>b) Durante su servicio, los funcionarios nombrados en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios podrán solicitar cualesquiera vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos.</p> <p>c) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Enmiendas de redacción.</p> <p>Párrafo a): Se ha desplazado la última frase a la nueva regla 4.17.1 sobre “Nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios”, como procede (ya que la regla 4.9.2 está relacionada con la contratación y no con el nombramiento).</p> <p>Párrafo b): Disposición desplazada a la nueva regla 4.17.1.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Nueva regla 4.9.3</p> <p>Contratación de funcionarios con nombramiento de plazo fijo para proyectos aprobados</p>		<p><u>Regla 4.9.3 – Contratación de funcionarios con nombramiento de plazo fijo para proyectos aprobados</u></p> <p><u>Cuando se prevean ciertos servicios en la categoría profesional, así como puestos específicos en las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional, en virtud de proyectos aprobados, el Director General podrá proceder a efectuar nombramientos de plazo fijo ya sea mediante concurso en el sentido de lo dispuesto en las cláusulas 4.9 y 4.10, sea mediante la aplicación mutatis mutandis del proceso de selección por concurso previsto en el Anexo III, artículo 5.a), con independencia de la duración del nombramiento inicial de plazo fijo.</u></p>	<p>Nueva disposición por la que se especifica que cuando no se aplique el proceso de selección por concurso “estándar” en la contratación de personal de proyectos con nombramientos de plazo fijo, se aplicará el proceso de selección por concurso para puestos temporales.</p> <p>Con ello se acortará el tiempo de contratación cuando lo requieran las necesidades del servicio de que se trate, sin dejar de aplicar un proceso de selección por concurso.</p> <p>Esta solución se justifica por el hecho de que los nombramientos de plazo fijo para proyectos no son nombramientos de carrera (su duración es limitada en el tiempo y no pueden ser convertidos en nombramientos continuos o permanentes). Además, esos nombramientos solo se realizan para el proyecto de que se trate (véase la nueva regla 4.17.2, a continuación).</p>
<p>Regla 4.9.3</p> <p>Contratación de funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Regla 4.9.3 – Contratación de funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>a) El Director General prescribirá en el Anexo III los procedimientos de selección aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) La regla 4.9.1, “Contratación de miembros de la misma familia”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>c) 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. Los funcionarios contratados</p>	<p>Regla 4.9.4 4.9.3 – Contratación de funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>a) El Director General prescribirá en el Anexo III los procedimientos de selección aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) La regla 4.9.1, “Contratación de miembros de la misma familia”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>c) 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. Los funcionarios contratados</p>	<p>Nueva numeración.</p> <p>Párrafo c): Suprimido por ser redundante con las disposiciones del Anexo III (“Procedimiento de selección para nombramientos temporales”) y con la nueva regla 4.16.2 (“Nombramientos temporales en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios”), y para evitar incoherencias con la regla 4.9.2.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>con arreglo a dicho procedimiento recibirán nombramientos temporales con arreglo a lo dispuesto en el presente Estatuto y Reglamento.</p> <p>d) Durante su servicio, los funcionarios con nombramiento temporal designados en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios no solicitarán vacantes en la Oficina Internacional.</p> <p>e) Tras cumplir su servicio en virtud del acuerdo de fondos fiduciarios, dichos ex funcionarios con nombramiento temporal no serán contratados por la Oficina Internacional durante un período mínimo de 12 meses contados a partir de la fecha de su separación del servicio.</p>	<p>con arreglo a dicho procedimiento recibirán nombramientos temporales con arreglo a lo dispuesto en el presente Estatuto y Reglamento.</p> <p>d) Durante su servicio, los funcionarios con nombramiento temporal designados en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios no solicitarán vacantes en la Oficina Internacional.</p> <p>e) Tras cumplir su servicio en virtud del acuerdo de fondos fiduciarios, dichos ex funcionarios con nombramiento temporal no serán contratados por la Oficina Internacional durante un período mínimo de 12 meses contados a partir de la fecha de su separación del servicio.</p>	<p>Párrafo d): Suprimido por no guardar coherencia con la cláusula 4.16.f), en la que se dispone que: "Durante su servicio, los funcionarios con nombramiento temporal podrán presentarse a vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos ..."</p> <p>Párrafo e): Suprimido por ser redundante con respecto a la cláusula 4.16.d), en la que se dispone que: "Las personas que hayan alcanzado la duración máxima acumulada de dos años para un nombramiento temporal no volverán a ser empleadas con un nombramiento temporal por la Organización durante un período de al menos un año."</p>
<p>Regla 4.9.4</p> <p>Listas de reserva</p>	<p>Regla 4.9.4 – Listas de reserva</p> <p>[...]</p>	<p>Regla 4.9.5 4.9.4 – Listas de reserva</p> <p>[...]</p>	<p>Nueva numeración.</p>
<p>Regla 4.10.1</p> <p>Composición y reglamento de las juntas de nombramiento</p>	<p>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.</p> <p>[...]</p> <p>c) El Director General establecerá el Reglamento de las juntas de nombramiento, cuyas deliberaciones</p>	<p>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 al menos cuatro 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.</p> <p>[...]</p> <p>c) El Director General establecerá el</p>	<p>Párrafo a): Proporcionar una lista con cuatro nombres, a partir de la cual el Director General puede seleccionar a un miembro y a un suplente, constituye un requisito mínimo para dar cumplimiento a la regla 4.10.1.a), de ahí que se exijan cuatro nombres.</p> <p>Párrafo c): Enmienda de redacción. En el Anexo IV figura el Reglamento de las juntas de nombramiento.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	serán secretas.	Reglamento de las juntas de nombramiento, cuyas <u>Las deliberaciones de las juntas de nombramiento</u> serán secretas. <u>El Director General prescribirá el procedimiento relativo a las juntas de nombramiento en el Anexo IV.</u>	
Nueva regla 4.16.2 Nombramientos temporales en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios		<u>Nueva regla 4.16.2 - Nombramientos temporales en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios</u> <u>Todo nombramiento temporal en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios se limitará al servicio en el marco del correspondiente acuerdo de fondos fiduciarios.</u>	Nueva regla por la que se especifica que todo nombramiento temporal en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios se circunscribe únicamente a prestar servicio en el marco del correspondiente acuerdo de fondos fiduciarios.
Nueva regla 4.16.3 Nombramientos temporales para proyectos aprobados		<u>Regla 4.16.3 – Nombramientos temporales para proyectos aprobados</u> <u>Todo nombramiento temporal en virtud de un proyecto aprobado se limitará al servicio en el marco del correspondiente proyecto.</u>	Nueva regla por la que se especifica que todo nombramiento temporal en virtud de un proyecto aprobado se circunscribe únicamente a prestar servicio en el marco del correspondiente proyecto.
Nueva regla 4.17.1 Nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios		<u>Regla 4.17.1 – Nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios</u> <u>a) Los nombramientos de plazo fijo en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios no serán prorrogados más allá de los tres años ni se convertirán en un nombramiento continuo, y se limitarán al servicio en el marco del correspondiente acuerdo de fondos fiduciarios.</u> <u>b) Durante su servicio, los funcionarios con nombramientos de plazo fijo nombrados en virtud de un acuerdo de fondos fiduciarios podrán presentarse a cualesquiera vacantes en la Oficina Internacional como candidatos externos.</u>	Disposiciones desplazadas de la regla 4.9.2. Además, nueva disposición por la que se especifica que los nombramientos de plazo fijo en virtud de un acuerdo de fondo fiduciario se limitarán al servicio en el marco del correspondiente acuerdo de fondos fiduciarios (es decir, sin posibilidad de traslado a un puesto diferente si no hay concurso).
Nueva regla 4.17.2 Nombramientos de plazo fijo para proyectos aprobados		<u>Regla 4.17.2 – Nombramientos de plazo fijo para proyectos aprobados</u> <u>Todo nombramiento de plazo fijo en virtud de un proyecto aprobado se limitará al servicio en el marco del correspondiente proyecto.</u>	Nueva regla por la que se especifica que los nombramientos de plazo fijo en virtud de un proyecto aprobado se limitarán al servicio en el marco del correspondiente proyecto (es decir, sin posibilidad de traslado a un puesto diferente si no hay concurso).

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Regla 5.1.1</p> <p>Vacaciones anuales</p>	<p>a) Los funcionarios devengarán el derecho a vacaciones anuales durante todo el período por el que perciben el sueldo completo, a reserva de las disposiciones relativas a las licencias especiales; sin embargo no se devengarán vacaciones si el funcionario es cesado en el empleo sin sueldo.</p> <p>[...]</p> <p>c) Dado que las vacaciones anuales tienen por objeto ofrecer un período de descanso cada año, por lo general no se transferirán al siguiente año civil más de 15 días de vacaciones anuales devengados en un año dado.</p> <p>[...]</p> <p>h) No se pedirá a ningún funcionario que regrese de sus vacaciones anuales sin la aprobación del Director General. El funcionario a quien se haya pedido que regrese y que reanude posteriormente sus vacaciones anuales en el lugar donde se encontraba, tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje de ida y vuelta a ese lugar. Cuando las disposiciones del párrafo e) anterior no puedan aplicarse a un funcionario en esa situación a causa de sus obligaciones, las vacaciones anuales que le correspondan se transferirán al año siguiente.</p>	<p>a) Los funcionarios devengarán el derecho a vacaciones anuales durante todo el período por el que perciben el sueldo completo, a reserva de las disposiciones relativas a las licencias especiales; sin embargo, No se devengarán vacaciones si el funcionario <u>está de licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo o si</u> es cesado en el empleo <u>con sueldo parcial o</u> sin sueldo.</p> <p>[...]</p> <p>c) Dado que las vacaciones anuales tienen por objeto ofrecer un período de descanso cada año, por lo general no se transferirán al siguiente año civil más de 15 días de vacaciones anuales devengados en un año dado.</p> <p>[...]</p> <p>h) No se pedirá a ningún funcionario que regrese de sus vacaciones anuales sin la aprobación del Director General. El funcionario a quien se haya pedido que regrese y que reanude posteriormente sus vacaciones anuales en el lugar donde se encontraba, tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje de ida y vuelta a ese lugar. <u>Los días de vacaciones anuales que no hayan sido tomados</u> Cuando las disposiciones del párrafo e) anterior no puedan aplicarse a un funcionario en esa situación a causa de <u>esa situación</u> sus obligaciones, las vacaciones anuales que le correspondan se transferirán al año siguiente <u>no obstante lo dispuesto en los párrafos c) y e) anteriores.</u></p>	<p>Párrafo a): El texto suprimido (“a reserva de las disposiciones relativas a las licencias especiales”) no es necesario pues en la cláusula 5.2 se dispone que los períodos de licencia especial con sueldo completo de un funcionario devengarán vacaciones anuales. El texto añadido (“<u>está de licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo</u>”) y cese “con sueldo parcial”) asegura uniformidad con la cláusula 5.2.c) y la regla 10.1.3.c), respectivamente.</p> <p>Párrafo h): Última frase enmendada con fines de aclaración y para subsanar una omisión (nueva referencia al párrafo c)).</p>
<p>Regla 5.1.2</p> <p>Vacaciones anuales para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) La cláusula 5.1, “Vacaciones anuales”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto el párrafo a).</p> <p>b) La regla 5.1.1, “Vacaciones anuales”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal a reserva de las siguientes disposiciones:</p>	<p>a) La cláusula 5.1, “Vacaciones anuales”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal, excepto el párrafo a).</p> <p>b) La regla 5.1.1, “Vacaciones anuales”, será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal, <u>excepto los párrafos c), e) g) y h).</u></p>	<p>Enmiendas de redacción para aclarar qué disposiciones de la regla 5.1.1 se aplican o no a los funcionarios con nombramiento temporal, y para evitar lagunas (véase el nuevo apartado 4), que refleja el párrafo h) de la regla 5.1.1) y repeticiones (apartados 2) a 4) que se suprimen puesto que son redundantes con respecto a los párrafos a), b) y f) de</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>1) un funcionario con nombramiento temporal que trabaje a tiempo completo devengará días de vacaciones anuales a razón de dos días y medio por mes;</p> <p>2) los funcionarios devengarán el derecho a vacaciones anuales durante todo el período por el que perciben el sueldo completo, a reserva de las disposiciones relativas a las licencias especiales; sin embargo no se devengarán días de vacaciones si el funcionario es cesado en el empleo sin sueldo;</p> <p>3) las vacaciones solo podrán tomarse cuando sean autorizadas. En función de las necesidades del servicio, podrá exigirse que los funcionarios tomen sus vacaciones durante el período que especifique el Director General;</p> <p>4) toda ausencia del servicio que no se estipule específicamente en otras disposiciones se deducirá de los días acumulados de vacaciones anuales de los funcionarios interesados; si no se han devengado días de vacaciones anuales, la ausencia se considerará una licencia no autorizada y los funcionarios no tendrán derecho a sueldo ni a prestaciones durante dicho período de ausencia;</p> <p>5) no se concederán vacaciones anuales anticipadas a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que se den circunstancias excepcionales o apremiantes. Las solicitudes de vacaciones anuales anticipadas se remitirán al Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos;</p> <p>6) podrán abonarse como máximo 15 días acumulados de vacaciones anuales al final de un nombramiento o podrán transferirse en caso de prórroga.</p>	<p><u>Además, serán aplicables a reserva de las siguientes disposiciones:</u></p> <p>1) un funcionario con nombramiento temporal que trabaje a tiempo completo devengará días de vacaciones anuales a razón de dos días y medio por mes;</p> <p>2) los funcionarios devengarán el derecho a vacaciones anuales durante todo el período por el que perciben el sueldo completo, a reserva de las disposiciones relativas a las licencias especiales; sin embargo no se devengarán días de vacaciones si el funcionario es cesado en el empleo sin sueldo;</p> <p>3) las vacaciones solo podrán tomarse cuando sean autorizadas. En función de las necesidades del servicio, podrá exigirse que los funcionarios tomen sus vacaciones durante el período que especifique el Director General;</p> <p>4) toda ausencia del servicio que no se estipule específicamente en otras disposiciones se deducirá de los días acumulados de vacaciones anuales de los funcionarios interesados; si no se han devengado días de vacaciones anuales, la ausencia se considerará una licencia no autorizada y los funcionarios no tendrán derecho a sueldo ni a prestaciones durante dicho período de ausencia;</p> <p>5) no se concederán vacaciones anuales anticipadas a los funcionarios con nombramiento temporal, a menos que se den circunstancias excepcionales o apremiantes. Las solicitudes de vacaciones anuales anticipadas se remitirán al Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos;</p> <p>3) 6) podrán abonarse como máximo 15 días acumulados de vacaciones anuales al final de un nombramiento o podrán transferirse en caso de prórroga;</p>	<p>la regla 5.1.1, que son aplicables al personal temporal).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>4) no se pedirá a ningún funcionario con nombramiento temporal que regrese de sus vacaciones anuales sin la aprobación del Director General. El funcionario a quien se haya pedido que regrese y que reanude posteriormente sus vacaciones anuales en el lugar donde se encontraba, tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje de ida y vuelta a ese lugar. Los días de vacaciones anuales que no se hayan tomado a causa de esa situación, podrán ser transferidos en caso de prórroga o abonados al término del nombramiento a reserva de lo dispuesto en el apartado 3) anterior.</u></p>	
<p>Regla 6.2.1 Seguro médico</p>	<p>[...]</p> <p>b) A los efecto de la presente regla, se considerará que los familiares a cargo son los siguientes: 1) el cónyuge; 2) los hijos a cargo, según se definen en la cláusula 3.2.d) y f) de la parte C del Manual Administrativo; 3) una de las personas siguientes: el padre, la madre, un hermano o una hermana a cargo.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) A los efecto de la presente regla, se considerará que los familiares a cargo son los siguientes: 1) el cónyuge; 2) los hijos a cargo, según se definen en la cláusula 3.2.d) y f) de la parte C del Manual Administrativo; 3) una de las personas siguientes: el padre, la madre, un hermano o una hermana a cargo.</p> <p>[...]</p>	<p>Párrafo b)2): Ya no existe la cláusula 3.2.</p> <p>No hay modificación en el párrafo b)3) de la versión en español.</p>
<p>Regla 6.2.2 Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p>	<p>a) Los funcionarios que por enfermedad o accidente se vean imposibilitados para desempeñar sus funciones o que no puedan acudir al trabajo debido a medidas de protección de la salud pública tendrán derecho a una licencia de enfermedad con arreglo a las siguientes disposiciones: [...]</p> <p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada [...]</p>	<p>a) Los funcionarios que por enfermedad o accidente lesión se vean imposibilitados para desempeñar sus funciones o que no puedan acudir al trabajo debido a medidas de protección de la salud pública tendrán derecho a una licencia de enfermedad con arreglo a las siguientes disposiciones: [...]</p> <p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p>	<p>Párrafo a): Idéntico a la cláusula 6.2.</p> <p>Párrafo e): Supresión de “subsido de asignación” para corregir un error (el subsidio de asignación no sería aplicable en un caso como ese). Las</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>2) Los funcionarios que, con arreglo al párrafo b) anterior, tengan una licencia de enfermedad con medio sueldo tras agotar su licencia de enfermedad con sueldo completo y a quienes no se pueda mantener recibiendo el sueldo completo mediante una combinación de la licencia de enfermedad con medio sueldo y los días acumulados de vacaciones anuales o el servicio a media jornada, recibirán la mitad de su sueldo neto y el ajuste por lugar de destino, cuando proceda. Además, recibirán, cuando proceda, la cuantía íntegra de la prestación familiar, la prima de idiomas, el subsidio de educación, el subsidio de asignación, el subsidio de alquiler, y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.</p> <p>[...]</p> <p>g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el Director General determina que el funcionario con licencia de enfermedad o licencia especial debida a una enfermedad prolongada se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o la licencia especial debido a una enfermedad prolongada o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico independiente que sea aceptable tanto para el Director General como para el funcionario o a una junta médica. [...]</p> <p>h) Los períodos de licencia de enfermedad, ya sean con sueldo completo o medio sueldo, 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.</p>	<p>[...]</p> <p>2) Los funcionarios que, con arreglo al párrafo b) anterior, tengan una licencia de enfermedad con medio sueldo tras agotar su licencia de enfermedad con sueldo completo y a quienes no se pueda mantener recibiendo el sueldo completo mediante una combinación de la licencia de enfermedad con medio sueldo y los días acumulados de vacaciones anuales o el servicio a media jornada, recibirán la mitad de su sueldo neto y el ajuste por lugar de destino, cuando proceda. Además, recibirán, cuando proceda, la cuantía íntegra de la prestación familiar, la prima de idiomas, el subsidio de educación, el subsidio de asignación, el subsidio de alquiler, y las prestaciones y subsidios del personal sobre el terreno por movilidad y condiciones de vida difíciles.</p> <p>[...]</p> <p>(g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el Director General determina que el funcionario con licencia de enfermedad o licencia especial debida a una enfermedad prolongada se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o la licencia especial debido a una enfermedad prolongada o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico independiente que sea aceptable tanto para el Director General como para el funcionario o a una junta médica. [...]</p> <p>h) Los períodos de licencia de enfermedad, ya sean con sueldo completo o medio sueldo, 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. Se devengará el derecho a</p>	<p>prestaciones por “movilidad y condiciones de vida difíciles” son sustituidas por prestaciones y “subsidios del personal sobre el terreno” para guardar coherencia con la cláusula 3.24 en su forma enmendada para dar aplicación al conjunto integral revisado de la remuneración.</p> <p>Párrafo g)1): La referencia a la licencia especial debida a una enfermedad prolongada es errónea y, por consiguiente, ha sido suprimida de esta disposición.</p> <p>Párrafo h):</p> <ul style="list-style-type: none"> - La referencia a la licencia de maternidad ha sido suprimida para subsanar un error (no hay “cómputo de períodos de servicio reconocido” a efectos de la licencia de maternidad pues la duración de dicha licencia es de 16 semanas con independencia de la antigüedad en el servicio/cualquier período de licencia de enfermedad).

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	[...]	<p><u>vacaciones anuales durante períodos de uno o más meses completos de licencia de enfermedad siempre que el funcionario reciba el sueldo completo respecto del correspondiente período de licencia de enfermedad.</u></p> <p>[...]</p>	<p>- Vacaciones anuales: La disposición actual (en la que se permite que un funcionario devengue vacaciones anuales estando de licencia de enfermedad con medio sueldo) no guarda coherencia con la regla 5.1.1.a) (que solo permite devengar vacaciones anuales si el funcionario recibe su sueldo completo), ni con la práctica observada en otras organizaciones del régimen común de la ONU.</p>
<p>Regla 6.2.3</p> <p>Licencia de maternidad</p>	<p>a) Las funcionarias que hayan de tomar licencia de maternidad:</p> <p>1) tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante las seis semanas previas a la fecha prevista para el parto a condición de que el asesor médico admita un certificado médico en el que se indique esa fecha. No será obligatorio ausentarse del trabajo antes de la fecha prevista para el parto hasta dos semanas antes de la misma; no obstante, las funcionarias que deseen trabajar durante el plazo comprendido entre seis y dos semanas antes de la fecha en que se espera el parto presentarán un certificado médico que indique que están en condiciones de trabajar;</p> <p>[...]</p> <p>c) La reanudación del trabajo tras la licencia de maternidad estará sujeta a autorización del asesor médico basada en un certificado médico.</p> <p>[...]</p>	<p>a) Las funcionarias que hayan de tomar licencia de maternidad:</p> <p>1) tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante las seis semanas, <u>pero a más tardar dos, antes de</u> previas a la fecha prevista para el parto a condición de que el asesor médico admita un certificado médico en el que se indique la esa <u>prevista</u>. No será obligatorio ausentarse del trabajo antes de la fecha prevista para el parto hasta dos semanas antes de la <u>fecha prevista para el parto</u> misma; no obstante, las funcionarias que deseen trabajar durante el plazo comprendido entre seis y dos semanas antes de la fecha en que se espera el parto presentarán un certificado médico que indique que están en condiciones de trabajar;</p> <p>[...]</p> <p>c) La reanudación del trabajo tras la licencia de maternidad estará sujeta a autorización del asesor médico basada en un certificado médico.</p> <p><u>c)</u> ⊕ [...].</p> <p><u>d)</u> ⊕ [...].</p>	<p>Párrafo a): Enmienda de redacción.</p> <p>Párrafo c): Supresión de una disposición innecesaria.</p>
<p>Regla 6.2.7</p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con</p>	<p>[...]</p> <p>c) Se otorgará licencia de enfermedad a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Se otorgará licencia de enfermedad a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>[...]</p>	<p>Misma enmienda que en la regla 6.2.2.h).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
nombramiento temporal	<p>3) Los períodos de licencia por enfermedad no afectarán al cómputo de los períodos de servicio reconocido a efectos de vacaciones anuales, licencia de maternidad e indemnización por rescisión del nombramiento.</p> <p>[...]</p>	<p>3) Los períodos de licencia por enfermedad no afectarán al cómputo de los períodos de servicio reconocido a efectos de vacaciones anuales, licencia de maternidad e indemnización por rescisión del nombramiento.</p> <p>[...]</p>	
<p>Regla 7.3.9</p> <p>Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza</p>	<p>Regla 7.3.9 - Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza</p> <p>a) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido dos años de servicio no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos de mudanza. Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán ser ajustados proporcionalmente y exigidos al funcionario.</p> <p>b) La Oficina Internacional no pagará los gastos de mudanza si ésta no hubiere tenido lugar dentro de los dos años siguientes a la fecha en que el funcionario adquirió ese derecho de conformidad con la regla 7.3.6, o cuando no se prevea que el funcionario siga prestando servicios durante más de seis meses después de la fecha esperada para la llegada de sus efectos personales y enseres domésticos.</p> <p>c) La Oficina Internacional no pagará los gastos de mudanza por motivo de la separación del servicio si la mudanza no ha comenzado dentro de los dos años siguientes a la fecha de la separación. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios y el cónyuge que se separe primero del servicio tenga derecho al pago de los gastos de mudanza, no se perderá ese derecho hasta dos años después de la fecha de separación del servicio del otro cónyuge.</p>	<p>Regla 7.3.9 - Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza <u>o de los envíos no acompañados</u></p> <p>a) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido <u>un año de servicio, o dos años de servicio en el caso de funcionarios con derecho al pago de los gastos de mudanza,</u> no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos <u>de los envíos no acompañados de conformidad con la regla 7.3.7.e), o al pago de los gastos de conformidad con la regla 7.3.6.</u> Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán ser ajustados proporcionalmente y exigidos al funcionario.</p> <p>b) La Oficina Internacional no pagará los gastos de mudanza <u>o los gastos de envíos no acompañados</u> si ésta <u>la mudanza o los envíos no acompañados</u> no hubieren tenido lugar dentro de los dos años siguientes a la fecha en que el funcionario adquirió ese <u>el derecho al pago de los gastos de mudanza de conformidad con la regla 7.3.6 o de los gastos de los envíos no acompañados de conformidad con la regla 7.3.7.e),</u> o cuando no se prevea que el funcionario siga prestando servicios durante más de seis meses después de la fecha esperada para la llegada de sus efectos personales y enseres domésticos.</p> <p>c) <u>Con la separación del servicio se perderá el derecho al pago de</u> La Oficina Internacional no pagará los gastos de mudanza <u>en virtud de la regla 7.3.6, o al pago de los gastos de los envíos no</u></p>	<p>Para subsanar una laguna relativa a los funcionarios con derecho a hacer envíos no acompañados en virtud de la regla 7.3.7.e).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
		<p><u>acompañados en virtud de la regla 7.3.7.e)</u> por motivo de la separación del servicio si la mudanza <u>o los envíos no acompañados</u> no han comenzado <u>a efectuarse</u> dentro de los dos años siguientes a la fecha de la separación. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios y el cónyuge que se separe primero del servicio tenga derecho al pago de los gastos de mudanza <u>o de los gastos de los envíos no acompañados</u>, no se perderá ese derecho hasta dos años después de la fecha de separación del servicio del otro cónyuge.</p>	
<p>Regla 8.1.1</p> <p>Consejo del Personal</p>	<p>[...]</p> <p>b) El Consejo del Personal será consultado en cuestiones relacionadas con el bienestar del personal y la administración del personal, en particular los principios que rigen los nombramientos, los ascensos y las rescisiones de los nombramientos, y en cuestiones concernientes a sueldos y derechos. El Consejo del Personal tendrá derecho a formular al Director General propuestas sobre dichas cuestiones en nombre del personal.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) El Consejo del Personal será consultado en cuestiones relacionadas con el bienestar del personal y la administración del personal, en particular los principios que rigen los nombramientos, los ascensos y las rescisiones de los nombramientos, y en cuestiones concernientes a sueldos y derechos. El Consejo del Personal tendrá derecho a formular al Director General propuestas sobre dichas cuestiones en nombre del personal, <u>así como a presentar una declaración ante el Comité de Coordinación.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Para formalizar la práctica imperante que permite que el Consejo del Personal presente una declaración ante el Comité de Coordinación.</p>
<p>Regla 9.7.1</p> <p>Aviso previo de rescisión para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal de seis meses cuyo nombramiento les sea rescindido deberán recibir un aviso previo por escrito de 30 días. Los funcionarios con nombramiento temporal de menos de seis meses cuyo nombramiento les sea rescindido deberán recibir un aviso previo por escrito de diez días laborables. [...]</p>	<p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal de seis <u>o más</u> meses cuyo nombramiento les sea rescindido deberán recibir un aviso previo por escrito de 30 días. Los funcionarios con nombramiento temporal de menos de seis meses cuyo nombramiento les sea rescindido deberán recibir un aviso previo por escrito de diez días laborables. [...]</p>	<p>Enmienda de redacción para subsanar una omisión.</p>
<p>Regla 9.9.1</p> <p>Prima de repatriación</p>	<p>[...]</p> <p>h) el pago de la prima de repatriación se supeditará a que el ex funcionario presente pruebas documentales de que se ha reinstalado fuera del país del último lugar de destino;</p> <p>i) el ex funcionario aportará pruebas</p>	<p>[...]</p> <p>h) el pago de la prima de repatriación se supeditará a que el ex funcionario presente pruebas documentales de que se ha reinstalado fuera del país del último lugar de destino <u>y fuera de la zona que se encuentra a una distancia razonable del lugar de destino que permita el desplazamiento diario a</u></p>	<p>Para aclarar que la prima de repatriación solo se pagará a los funcionarios que se hayan reinstalado fuera del país del último lugar de destino y fuera de la zona que se encuentra a una distancia razonable del lugar de destino que permite el desplazamiento diario a éste aun cuando deban cruzarse fronteras nacionales, y que la reinstalación no debe ser de carácter temporal.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
	<p>documentales de que ha establecido su residencia en un país distinto al del último lugar de destino, por ejemplo una declaración del servicio de inmigración, la policía, las autoridades fiscales u otras autoridades del país, emitidas por el oficial superior de las Naciones Unidas en el país o por el nuevo empleador del ex funcionario, u otra forma de prueba documental que a juicio del Director General sea satisfactoria;</p> <p>j) el ex funcionario podrá reclamar el pago de la prima de repatriación en el plazo de dos años a partir de la fecha efectiva de la separación del servicio, después del cual cesará el derecho a tal prima;</p> <p>[...]</p>	<p><u>éste, con independencia de si se atraviesan fronteras nacionales, y que la reinstalación no es de carácter temporal;</u></p> <p>i) el ex funcionario aportará Las pruebas documentales <u>exigidas en virtud del párrafo h) anterior podrán ser</u> de que ha establecido su residencia en un país distinto al del último lugar de destino, por ejemplo una declaración del servicio de inmigración, la policía, las autoridades fiscales u otras autoridades del país, emitidas por el oficial superior de las Naciones Unidas en el país o por el nuevo empleador del ex funcionario, u otra forma de prueba documental que a juicio del Director General sea satisfactoria;</p> <p>[...]</p>	
<p>Anexo I Glosario</p>	<p>Artículo 2 – Glosario</p> <p>a) Se definirán los términos siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) Por “puestos de idiomas” se entenderá aquellos cuyos titulares son los traductores, intérpretes, revisores y editores.</p> <p>4) Por “funcionario nacional profesional” se entenderá un funcionario contratado localmente en un lugar de destino fuera de la sede para desempeñar funciones profesionales [...]</p> <p>5) Por “funcionarios que no son de la sede” se entenderá los funcionarios de la Oficina Internacional no instalados en Ginebra (Suiza), salvo que su designación sea otra.</p> <p>6) Por “director de programa” [...].</p> <p>7) Por “cónyuge” se entenderá la persona con la que el funcionario mantenga una relación de</p>	<p>Artículo 2 – Glosario</p> <p>a) Se definirán los términos siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) Por “puestos de idiomas” se entenderá aquellos cuyos titulares son los traductores, intérpretes, revisores y editores.</p> <p>4)3) Por “funcionario nacional profesional” se entenderá un funcionario contratado localmente en un lugar de destino <u>donde no hay</u> fuera de la sede para desempeñar funciones profesionales [...]</p> <p>5) Por “funcionarios que no son de la sede” se entenderá los funcionarios de la Oficina Internacional no instalados en Ginebra (Suiza), salvo que su designación sea otra.</p> <p>6) 4) Por “director de programa” [...].</p> <p>7) 5) Por “cónyuge” [...].</p>	<p>La definición de “puestos de idiomas” es redundante con respecto a la cláusula 4.2.b), en la que ya hay una definición.</p> <p>Se ha corregido una referencia errónea a “lugar de destino fuera de la sede” en el apartado 4) actual (futuro apartado 3)).</p> <p>La definición de “funcionarios que no son de la sede” no es necesaria ya que no es empleada en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>La expresión “del mismo sexo” ya se empleaba en la versión en español (cuando el original inglés era “same-gender”).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda								
	matrimonio, de pareja de hecho o de unión entre personas del mismo sexo, que es legalmente reconocida por la autoridad competente que pronunció el matrimonio o consagró la pareja o la unión.										
<p>Anexo II</p> <p>Sueldos y prestaciones</p>	<p>Artículo 2 – Prestaciones</p> <p>a) Las cuantías aplicables a los efectos de la prima de idiomas serán las siguientes:</p> <table border="0" data-bbox="492 534 907 598"> <tr> <td style="text-align: center;">Francos suizos por año</td> <td style="text-align: center;">dólares EE.UU. por año</td> </tr> </table> <p>[...]</p> <p>d) [...]</p> <p>2) Prestación por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo de personal en la categoría de servicios generales, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.f)):</p> <table border="0" data-bbox="492 869 907 933"> <tr> <td style="text-align: center;">Francos suizos por año</td> <td style="text-align: center;">dólares EE.UU. por año</td> </tr> </table> <p>[...]</p>	Francos suizos por año	dólares EE.UU. por año	Francos suizos por año	dólares EE.UU. por año	<p>Artículo 2 – Prestaciones</p> <p>a) Las cuantías aplicables a los efectos de la prima de idiomas serán las siguientes:</p> <table border="0" data-bbox="1097 534 1512 622"> <tr> <td style="text-align: center;">Francos suizos por año (Ginebra)</td> <td style="text-align: center;">dólares EE.UU. por año (Nueva York)</td> </tr> </table> <p>[...]</p> <p>⇒ c) [...]</p> <p>2) Prestación por un padre, una madre, un hermano o una hermana a cargo de personal en la categoría de servicios generales, si no hubiere cónyuge a cargo (sobre la base de la cláusula 3.4.f)):</p> <table border="0" data-bbox="1097 893 1512 981"> <tr> <td style="text-align: center;">Francos suizos por año (Ginebra)</td> <td style="text-align: center;">dólares EE.UU. por año (Nueva York)</td> </tr> </table> <p>[...]</p> <p><u>4) Las cuantías aplicables a los lugares de destino distintos de Ginebra y Nueva York se colocarán en la Intranet de la OMPI.</u></p>	Francos suizos por año (Ginebra)	dólares EE.UU. por año (Nueva York)	Francos suizos por año (Ginebra)	dólares EE.UU. por año (Nueva York)	<p>Enmiendas de redacción.</p>
Francos suizos por año	dólares EE.UU. por año										
Francos suizos por año	dólares EE.UU. por año										
Francos suizos por año (Ginebra)	dólares EE.UU. por año (Nueva York)										
Francos suizos por año (Ginebra)	dólares EE.UU. por año (Nueva York)										
<p>Anexo III</p> <p>Procedimiento de selección para nombramientos temporales</p>	<p>[...]</p> <p><u>Artículo 4</u></p> <p>La Oficina Internacional solicitará la candidatura de funcionarios con nombramiento temporal a fin de atraer un grupo diverso de candidatos.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><u>Artículo 4</u></p> <p><u>A fin de contratar</u> La Oficina Internacional solicitará la candidatura de funcionarios con nombramiento temporal, <u>la Oficina Internacional procurará</u> a fin de atraer <u>a</u> un grupo diverso de candidatos.</p>	<p>Enmiendas de redacción.</p>								

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la enmienda
<p>Anexo V</p> <p>Reglas específicas aplicables a los funcionarios con empleo a tiempo parcial</p>	<p>Artículo 1 – Reglas para los funcionarios con empleo a tiempo parcial</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) [...];</p> <p>2) [...];</p> <p>3) a los efectos de la aplicación de las cláusulas 5.1 (vacaciones anuales), 9.8 (indemnización por rescisión del nombramiento), 9.9 (prima de repatriación) y 9.12 (pago en caso de fallecimiento), así como en las reglas conexas, la duración del servicio de los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calculará de manera proporcional a su régimen de ocupación;</p> <p>4) [...].</p> <p>5) [...].</p>	<p>[...]</p> <p>Artículo 1 – Reglas para los funcionarios con empleo a tiempo parcial</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>4) a) [...];</p> <p>2) b) [...];</p> <p>3) c) a los efectos de la aplicación de las cláusulas 5.1 (vacaciones anuales), 9.8 (indemnización por rescisión del nombramiento), 9.9 (prima de repatriación) y 9.12 (pago en caso de fallecimiento), así como en las reglas conexas, la duración del servicio de los funcionarios con empleo a tiempo parcial se calculará de manera proporcional a su régimen de ocupación; <u>sin embargo, a los efectos del cálculo de la indemnización por rescisión del nombramiento, de la prima de repatriación y del pago en caso de fallecimiento, no se prorrateará la remuneración en concepto de separación del servicio definida en la cláusula 9.15;</u></p> <p>4) d) [...];</p> <p>5) e) [...].</p>	<p>Para aclarar que, a los efectos de calcular la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en caso de fallecimiento, no se prorrateará la remuneración en concepto de separación del servicio.</p>

[Sigue el Anexo XIII]

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2015 Y EL 30 DE JUNIO DE 2016

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 11.5.3</p> <p>Procedimiento ante la Junta de Apelación</p>	<p>[...]</p> <p>c) Si el Presidente considera que la demanda es inadmisibles o carece de fundamento, podrá dar instrucciones a la Secretaría de reenviarla al Director General con fines exclusivos de información.</p> <p>d) Cuando la Junta de Apelación examine una apelación, podrá desestimarla sumariamente o considerarla inadmisibles o sin fundamento u ordenar que se aplique el procedimiento que se expone a continuación.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Si el Presidente considera que la demanda es inadmisibles o carece de fundamento, podrá dar instrucciones a la Secretaría de reenviarla al Director General con fines exclusivos de información, <u>hasta tanto sea examinada por la Junta de Apelación de conformidad con el párrafo d).</u></p> <p>d) Cuando la Junta de Apelación examine una apelación, podrá <u>recomendar al Director General que la desestime</u> desestimarla sumariamente e <u>por</u> considerarla inadmisibles o sin fundamento, u ordenar que se aplique el procedimiento que se expone a continuación.</p> <p>[...]</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2016</p> <p>Para evitar toda contradicción con el mandato de la Junta de Apelación de la OMPI en tanto que órgano consultivo, conforme a la cláusula 11.5.</p>
<p>Regla 4.16.1</p> <p>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 un mes.</p> <p>b) Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato en cualquier momento.</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 <u>tres meses o más</u> pero menos de seis meses tendrá un período de prueba de un mes.</p> <p>b) Durante el período de prueba, cualquiera de las dos partes podrá rescindir el contrato en cualquier momento.</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de marzo de 2016</p> <p>Párrafo a): Para especificar que el período de prueba solo es aplicable a los nombramientos temporales iniciales de tres meses o más. Si la Organización considerase la posibilidad de prorrogar un nombramiento temporal inicial por uno o dos meses, será de aplicación la orden de servicio sobre la evaluación de la actuación profesional de los funcionarios temporales.</p> <p>Párrafo b): Suprimido puesto que el período de aviso previo está especificado en la regla 9.6.1, "Aviso previo de renuncia de los funcionarios con nombramiento temporal", y en la regla 9.7.1, "Aviso previo de rescisión para los funcionarios con nombramiento temporal."</p>

[Fin del Anexo XIII y del documento]