



consejo directivo

ORGANIZACION
SANITARIA
PANAMERICANA
VI REUNION

comité regional

ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD
IV REUNION



La Habana, Cuba
15-24 septiembre 1952

CD6/14 Rev.1 (Esp.)
14 septiembre 1952
ORIGINAL: INGLES

Tema 14: ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA
SANITARIA PANAMERICANA

En el Anexo I al presente documento figuran las enmiendas introducidas en ciertas reglas del Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana tal como fueron aprobadas por el Director de conformidad con el Artículo 12.2 del Estatuto del Personal y la Regla 060 del Reglamento del Personal y confirmadas por el Comité Ejecutivo en sus 16a y 17a Reuniones con las modificaciones siguientes (Resolución VI de la 17a Reunión del Comité Ejecutivo):

RESOLUCION VI

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA
SANITARIA PANAMERICANA

EL COMITE EJECUTIVO,

Habiendo estudiado el Documento CE17/6 sobre las modificaciones al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en los términos en que fueron aprobadas por el Director y habiendo tomado nota de las diferencias existentes entre algunas de las reglas del Reglamento de la Oficina Sanitaria Panamericana y las correspondientes de la Organización Mundial de la Salud,

RESUELVE:

Confirmar la aprobación dada por el Director de la Oficina Sanitaria Panamericana a las modificaciones al Reglamento del Personal de acuerdo con lo que se estipula en el Artículo 12.2 del Estatuto del Personal y la Regla 060 del Reglamento del Personal, con las tres excepciones siguientes:

- a. La Regla 870 permanece vigente sin modificación;
- b. Agregar en la segunda oración del nuevo texto propuesto para la Regla 821 después de las palabras "por cualquier motivo que no sea despido" las palabras "por falta grave de conducta"; y
- c. El texto de la nueva Regla 1616 queda redactado en la forma siguiente:

El Director puede conceder a miembros del personal contratado localmente una prima equivalente al ascenso de un escalón dentro del grado para recompensar el buen conocimiento demostrado de uno de los idiomas oficiales de la Oficina a condición de que:

- 1) El candidato cuya lengua materna sea español, francés o portugués demuestre poseer buenos conocimientos de inglés; o
- 2) El candidato cuya lengua materna es el inglés demuestre poseer buenos conocimientos en español, francés o portugués; o
- 3) Si el idioma del candidato no es uno de los cuatro idiomas oficiales, éste demuestre poseer buenos conocimientos de inglés y otro de los idiomas oficiales de la Oficina;

y a condición además de que en todos los casos el candidato, por razón de su puesto, no tenga que demostrar el conocimiento de dos idiomas oficiales como factor esencial para su contratación.

Proyecto de Resolución

EL CONSEJO DIRECTIVO

RESUELVE:

Tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana tal como fueron aprobadas por el Director y modificadas y confirmadas por el Comité Ejecutivo en su 17a Reunión.

MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
127.3	Todo miembro del personal será considerado como tal desde el día en que comience a trabajar.	El nombramiento será efectivo en la fecha en que el miembro del personal comience a trabajar si ha sido contratado localmente, o en la fecha en que comience a contarse su viaje, si éste fuere necesario, siempre que tal fecha no sea anterior a aquella que se hubiera requerido para iniciar el viaje por la ruta y el medio de transporte aprobados por la Oficina.	El objeto de esta modificación (y la de la Regla 661 del Reglamento que se consigna más adelante) es equiparar el procedimiento de la OSP al que tienen establecido las Naciones Unidas, la OMS y otros organismos especializados. La Regla anteriormente en vigor, que establecía como fecha en que el nombramiento era efectivo aquella en que se comenzaba a trabajar, resultaba perjudicial para el personal contratado en lugares distantes.

140 Determinación del lugar normal de residencia

141 Determinación: Al hacer el nombramiento de cada miembro se determinará el lugar en que reside regularmente. Este será, por regla general, la ciudad donde normalmente reside en el país del cual es ciudadano. La determinación se hará a base individual para las personas que aleguen tener residencia fuera del país de su nacionalidad. El lugar normal de residencia del empleado no cambiará durante el tiempo que preste servicios a la Organización.

Determinación: Al hacer el nombramiento de cada miembro del personal se determinará el lugar en que reside habitualmente. Este será, por regla general, la ciudad donde normalmente reside en el país del cual es ciudadano. La determinación se hará individualmente para las personas que aleguen tener su residencia fuera del país de su nacionalidad.

Se suprime la última frase, pues las circunstancias requieren a veces un cambio del lugar de residencia habitual durante el período de prestación de servicios, como por ejemplo, en caso de cambio de ciudadanía.

CD6/14 (Esp.)

ANEXO I

18 agosto 1952

ORIGINAL: INGLES

No.	Texto Anterior	Nuevo Texto	Razones de la enmienda
142	<p>Renuncia de privilegios: Todo miembro del personal que reside en la localidad donde es contratado y cuyo lugar normal de residencia sea otro, normalmente tendrá que renunciar -como condición previa a su nombramiento- a la asignación de instalación, al subsidio de repatriación, al subsidio de educación de sus hijos, a la licencia para visitar el lugar de origen y, durante los dos primeros años de servicio, a los derechos de repatriación.</p>	<p>Suprímase íntegramente.</p>	<p>Lo mismo que ha hecho la OMS, proponemos suprimir esta Regla, porque no es necesaria ya como medida de garantía para la Organización. De acuerdo con el grupo de Reglas 1600 del Reglamento del Personal, el personal local ha de ser contratado en la zona inmediata al lugar del trabajo y considerado como residente en el mismo lugar. Las disposiciones que rigen el lugar de residencia habitual para el personal internacional y los derechos que con ello se relacionan, están adecuadamente definidos en las Reglas relativas a subsidios, licencias, etc.</p>
203	<p>Fecha de vigencia: Los cambios de estado que impliquen aumentos de sueldo entrarán en vigor desde el comienzo del período de pago más cercano a la fecha de aprobación o, en los casos de aumentos de sueldo dentro del mismo grado, desde la fecha en que se tenga derecho a ellos. Los cambios de estado que impliquen rebajas de sueldo, empezarán a regir desde el principio del período de pago siguiente a aquel en que se recibe el aviso.</p>	<p>Fecha de vigencia: Los cambios de estado que impliquen aumentos de sueldo entrarán en vigor desde el comienzo del mes más cercano a la fecha de aprobación o, en los casos de aumentos de sueldo dentro del mismo grado, desde la fecha en que se tenga derecho a ellos. Los cambios de estado que impliquen rebajas de sueldo, empezarán a regir desde el principio del mes siguiente a aquel en que se recibe el aviso.</p>	<p>La modificación en el texto de este párrafo es necesaria a fin de que el sistema de la OSP coincida con el que se aplica en la OMS, donde la fecha de vigencia de los cambios coincide con el comienzo de un mes. En la OSP hay dos períodos de pago al mes, mientras que en la OMS hay un solo período de pago que coincide con el mes del calendario.</p>

No.	Texto Anterior	Nuevo Texto	Razones de la enmienda
211.2	<p>Ascenso a un grado superior</p> <p>Todo miembro del personal que sea ascendido, percibirá un sueldo de acuerdo con las siguientes disposiciones:</p> <p>a) Si su sueldo es menor que el sueldo básico del grado superior, el ascenso se hará al escalón correspondiente al sueldo básico.</p> <p>b) Si su sueldo es igual o superior al sueldo básico del grado superior, el ascenso se hará al escalón correspondiente al sueldo superior inmediato al que tiene en la actualidad el miembro del personal.</p>	<p>Al efectuarse un ascenso, éste se hará a aquel escalón más bajo del próximo grado superior que implique un aumento de sueldo no inferior al que se hubiera tenido en el grado anterior al pasar al aumento siguiente dentro del mismo grado.</p>	<p>Se trata de aclarar el propósito de la Regla de que el ascenso de grado debe representar una compensación razonable.</p>
212.4	<p>Los requisitos para los aumentos de sueldo dentro del mismo grado son:</p> <p>212.4.1 Un año para todos los escalones de los grados P-1 a P-5, inclusive, y D-1 de la escala de sueldos que figura en la Regla 710.</p> <p>212.4.2 Dos años para los escalones de los grados D-2 y P-D de la Escala de Sueldos ilustrada en la Regla 710.</p>	<p>Los requisitos para los aumentos de sueldo dentro del mismo grado son:</p> <p>a) un año para todos los escalones desde el grado P-1 al escalón III del grado D-1, inclusive, de la escala de sueldos que figura en la Regla 710 del Reglamento del Personal.</p> <p>b) Dos años para los puestos comprendidos entre el escalón IV del grado D-1 y el grado P-D, ambos inclusive, de la escala de sueldos que figura en la Regla 710.</p>	<p>El objeto de esta enmienda es establecer el punto en que comienza un período de servicio de dos años para un aumento dentro del mismo grado en el escalón III del grado D-1, en vez de hacerlo en el escalón I del grado D-2. Esta modificación se ajusta a la decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexto período de sesiones con el fin de evitar la posible anomalía de que un miembro del personal con el grado D-1 llegue a tener un sueldo mayor en menos tiempo de servicio que otro con el grado D-2.</p>

Textos Anteriores

Nuevo Texto

Razones de la enmienda

212.4.3 En cuanto a los puestos sujetos a selección local, el término de servicio lo determinará el Director al preparar la escala de sueldos locales.

o) Lo mismo que el texto anterior.

212.7 Cuando se haya aumentado el sueldo de un miembro del personal como consecuencia de un cambio de grado o de escala de sueldos, el período de tiempo requerido para el próximo aumento dentro del mismo grado, se iniciará desde la fecha del citado cambio, siempre que el aumento recibido no sea menor que el siguiente aumento dentro del mismo grado en el grado inferior.

Cuando se haya aumentado el sueldo de un miembro del personal como consecuencia de un cambio de grado, el período de tiempo requerido para el próximo aumento dentro del mismo grado se iniciará desde la fecha del citado cambio, siempre que el aumento recibido no sea menor que el siguiente aumento dentro del mismo grado en el grado inferior.

En la primera parte de la Regla se han suprimido las palabras que se refieren al cambio en la escala de sueldos, toda vez que en los cambios de esta clase se empleará un procedimiento de transición aplicable por una sola vez. La última línea se modifica para que se ajuste a la revisión efectuada en la Regla 211.2.

642 Faltas graves de conducta: Un miembro del personal podrá ser despedido por faltas graves de conducta de acuerdo con la disposición No. 19 del Estatuto del Personal, sin derecho a aviso ni a pago de indemnización.

Faltas graves de conducta: Un miembro del personal podrá ser despedido por falta grave de conducta de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.1 del Estatuto del Personal, sin derecho a aviso ni a pago de indemnización.

Se trata simplemente de corregir la referencia al nuevo texto del Estatuto del Personal aprobado por el Consejo Directivo en su V Reunión.

661 Para los miembros del personal con derecho a repatriación:

Para los miembros del personal con derecho al viaje de regreso:

661.1 La fecha en que tendrá efecto la terminación será el día en que cesen sus labores y el miembro del personal empiece su viaje de regreso hacia el lugar de su residencia habitual. Los arreglos para el viaje se harán por

En vista de la modificación que se introduce en la Regla 127.3 estableciendo como fecha en que el nombramiento es efectivo aquella en que comience a contarse su viaje, la fecha en que ha de tener efecto la terminación debe

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
681	<p>el primer medio de transporte disponible.</p>	<p>emprenda el viaje sin retraso después de terminado su trabajo.</p>	<p>ajustarse a este mismo principio y habrá de ser aquella en que el miembro del personal haya podido llegar al lugar de su residencia habitual.</p>
681.1	<p>Cuándo se concederán: De conformidad con las limitaciones prescritas en las Secciones 1200 y 1300, al término del nombramiento de un miembro del personal se le abonarán los gastos de viaje y viáticos para sí mismo y familiares que tengan ese derecho, desde el sitio en que desempeñare sus funciones oficiales hasta el lugar normal de su residencia (o a otro sitio que designare el empleado, siempre que no implique más gastos para la Oficina Sanitaria Panamericana), salvo los casos a continuación:</p>	<p>Cuándo se concederán: Lo mismo que el texto anterior.</p>	
681.1	<p>Un miembro del personal que haya sido contratado localmente para desempeñar un puesto sujeto a selección local, o que, a condición de recibir el nombramiento, haya renunciado a sus derechos de repatriación durante los primeros dos años (ver la Regla 142), no tendrá derecho a tal reembolso.</p>	<p>a) Un miembro del personal que haya sido contratado localmente para desempeñar un puesto al que corresponda un contrato de tipo local.</p>	<p>Esta modificación se debe a la supresión de la Regla 142 sobre Renuncia de privilegios.</p>
681.2	<p>Sin modificación.</p>	<p>b) Lo mismo que el texto anterior.</p>	
681.3	<p>Sin modificación.</p>	<p>c) Lo mismo que el texto anterior.</p>	

No.	Texto Anterior	Nuevo Texto	Razones de la enmienda
740	<p><u>Remuneración especial por servicios nocturnos</u></p> <p>A los miembros del personal a quienes se les asigne una jornada completa entre las 7 de la noche y las 6 de la mañana, se les abonará una remuneración adicional del 10 por ciento de su sueldo en concepto de servicios nocturnos.</p>	Suprímase íntegramente.	Las disposiciones para una remuneración especial por servicios nocturnos, deben estar comprendidas en las condiciones vigentes para los empleos locales de acuerdo con las costumbres que rigen en cada localidad.
870	<p><u>Ajuste del costo de vida:</u></p> <p>Los miembros del personal con excepción de aquellos que ocupen puestos sujetos a selección local, cuyo sitio de servicio oficial se halle en una oficina de la Organización que no sea la Oficina Central, tendrán derecho, o quedarán sometidos, a un ajuste del costo de vida correspondiente a la diferencia (positiva o negativa) que exista en el costo de vida entre la zona donde prestan sus servicios oficiales y la zona donde está la Oficina Central. Este ajuste se hará para cada zona, teniendo en cuenta los principales factores que intervienen en el costo de vida, pero no se aplicará cuando la diferencia sea menor del diez por ciento.</p> <p>A plazos regulares se hará una revisión del costo de vida</p>	<p>Suprímase la anterior Regla 870. Sustitúyase por la nueva Regla 740 en la forma siguiente:</p> <p><u>740 Reajuste del costo de vida:</u></p> <p>740.1 Los sueldos que se especifican en la escala que figura en la Regla 710 estarán sujetos a reajuste (en más o en menos) tomando como base las variaciones importantes en el costo de vida.</p> <p>740.2 Se considera que los sueldos que se especifican en la Regla 710 se establecieron en relación con el costo de vida que existía en la sede de las Naciones Unidas (Nueva York) en mayo de 1950. Para el personal (excepción hecha del que ocupe puestos comprendidos en la sección 1600 de este Reglamento) que preste servicio en cualquier</p>	La finalidad de esta enmienda es incorporar al Reglamento los principios fundamentales de la decisión relativa a la aplicación del reajuste del costo de vida que adoptó el Comité Ejecutivo en su 16a Reunión y determinar los sueldos a los cuales ha de aplicarse tal reajuste.

Razones de la enmienda

Nuevo Texto

localidad que no sea Nueva York, esos sueldos estarán sujetos a un "reajuste inicial" siempre que haya una diferencia importante entre el costo de vida en la localidad de que se trate y el que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base (mayo de 1950). La evaluación de tal diferencia se hará tomando como base un estudio comparativo del costo de vida para el miembro del personal interesado teniendo en cuenta los niveles de vida y factores conexos.

740.3 Una vez determinada la diferencia entre el costo de vida en una localidad y el que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base y practicado ya el debido "reajuste inicial", los sueldos del personal en tal localidad estarán sujetos a "reajustes sucesivos" (en más o en menos) tomando como base los cambios importantes en el costo de vida en la misma localidad.

740.4 Se considera que una diferencia o cambio en el costo de vida es importante cuando representa por lo menos el diez por ciento, y todos los reajustes se harán únicamente por múltiplos del diez por ciento del sueldo.

Texto Anterior

sobre el cual se basa la asignación.

No.

No.	Texto Anterior	Nuevo Texto	Razones de la enmienda
811	<p>Definición de familiares a cargo</p> <p>El abono de todas las asignaciones compensatorias sólo se hará a un miembro del personal que tenga esposa, o que, como jefe de familia, tenga uno o más de los familiares siguientes que dependan de él o ella para su sostenimiento continuo: marido, hijo,</p>	<p>740.5 El "sueldo" al cual se aplicará el reajuste se determina como sigue:</p> <p>a) Para el "reajuste inicial": el setenta y cinco por ciento del sueldo básico que figura en la Regla 710.</p> <p>b) Para los "reajustes sucesivos": el setenta y cinco del sueldo básico tal como quede modificado después de aplicársele el reajuste inicial.</p> <p>740.6 Periódicamente se procederá a revisar la evaluación de la relación existente entre el costo de vida en todas las localidades donde haya personal destinado y el costo de vida que existía en Nueva York en la fecha que se ha tomado como base y se establecerá un nuevo "reajuste inicial" incorporando todos los "reajustes sucesivos" aplicados anteriormente.</p>	<p>Se propone esta nueva redacción para que el texto sea congruente con las nuevas disposiciones relativas a subsidios y primas establecidas en lro. de enero de 1951. No todos los subsidios y primas son de carácter familiar.</p>

hija, padre, madre, hermano, o hermana.

completa y permanente: esposo, hijo, hija, padre, madre, hermano o hermanas.

812

Jefe de Familia
 Cuando más de un miembro perteneciente a la misma familia se halle empleado por la Oficina Sanitaria Panamericana, o por las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud o por otra agencia especializada que ofrezca asignaciones compensatorias semejantes, éstas se abonarán únicamente al miembro del personal considerado como jefe de la familia, y dicho abono se hará según la escala correspondiente al personal con familiares a su cargo.

El texto anteriormente en vigor se refería especialmente al subsidio de expatriación que ya no existe. Asimismo, y como se ha hecho constar, no todos los subsidios y primas son de carácter familiar.

Cabeza de familia
 Cuando más de un miembro perteneciente a la misma familia sea empleado de la Oficina, o de las Naciones Unidas o de un organismo especializado que conceda subsidios y primas semejantes, los subsidios y primas de carácter familiar serán abonados únicamente al miembro del personal considerado como cabeza de familia.

821

Beneficiarios:
 Al abandonar la Oficina por cualquier motivo que no sea por despedido, un miembro del personal que haya cumplido dos o más años de servicio completo en la Oficina fuera del país de su residencia, tendrá derecho a un subsidio de repatriación que se calculará de acuerdo con la escala que se especifica en la siguiente Regla 822, pero no serán de abono los servicios por cualquier período transcurrido en un puesto oficial

Beneficiarios:
 Con efectividad desde el 6 de abril de 1952, al abandonar la Oficina por cualquier motivo que no sea por despido motivado por falta grave de conducta, un miembro del personal que haya cumplido dos o más años de servicio completo en la Oficina en un puesto oficial establecido fuera del país de su residencia, tendrá derecho a un subsidio de repatriación que se calculará de acuerdo con la escala que se especifica en la siguiente Regla 822, pero no serán

Se completa el texto con objeto de evitar que la redacción anterior pueda interpretarse en un sentido contrario al propósito que inspiró la disposición relativa al subsidio de repatriación, o sea, que el despido por servicio insatisfactorio no prive a los miembros del personal del derecho al subsidio de repatriación.

Razones de la enmienda

Nuevo Texto

Texto Anterior

situado a 100 kilómetros, o menos, del lugar reconocido como residencia habitual, o del lugar donde residía inmediatamente antes de su nombramiento. Los miembros del personal a quienes correspondían asignaciones de expatriación el 15 de abril de 1951 y que, por cualquier motivo que no sea despido, abandonen la Oficina antes del 15 de abril de 1953, recibirán un pago final equivalente a la asignación de expatriación que habrían recibido de haberse continuado esta asignación compensatoria, siempre que el abono total no exceda del monto del subsidio de repatriación devengado después de dos años de servicio.

de abono los servicios por cualquier período transcurrido en un puesto oficial situado a 100 kilómetros, o menos, del lugar reconocido como residencia habitual, o del lugar donde residía inmediatamente antes de su nombramiento. Los miembros del personal a quienes correspondían asignaciones de expatriación el 15 de abril de 1951 y que, por cualquier motivo que no sea despido, abandonen la Oficina antes del 15 de abril de 1953, recibirán un pago final equivalente a la asignación de expatriación que habrían recibido de haberse continuado esta asignación compensatoria, siempre que el abono total no exceda del monto del subsidio de repatriación devengado después de dos años de servicio.

Alojamiento

Los miembros del personal destinados temporalmente a puestos fuera de la sede para prestar servicios por un año o más en tareas de demostraciones o asesoramiento a los gobiernos, tendrán derecho a ocupar, sin cargo a sus sueldos, de alojamiento adecuado para ellos y familiares a su cargo que los acompañen a tales puestos de servicio, entendiéndose por familiares a cargo los que determina la

Esta enmienda se propone para aclarar el texto original y dejar sentado, sin lugar a dudas, que la definición de los "destinos temporales" corresponde al Director.

Alojamiento

Los miembros del personal destinados a puestos fuera de la sede por períodos temporales que el Director determine, en relación con servicios de demostración o asesoramiento prestados a gobiernos, tendrán derecho a disfrutar, sin cargo a sus sueldos, de un alojamiento amueblado para ellos y familiares a su cargo que los acompañen al puesto de servicio, entendiéndose por familiares a su

Razones de la enmiendaNuevo TextoTexto AnteriorNo.

regla 811. El beneficio que se otorga mediante esta regla es adicional a cualquier otra asignación compensatoria estipulada en cualquier otra regla.

cargo los que determinan la Regla 811. El beneficio que la presente Regla concede es independiente de cualquier otro subsidio o prima concedido en virtud de otras Reglas.

960.1 A las empleadas que presenten una solicitud acompañada por un certificado médico, se les concederá licencia de maternidad con sueldo completo, además de la licencia de vacaciones y por enfermedad, por un período que no exceda de seis semanas antes del parto y seis meses después, siempre que antes del parto lleve diez meses o más en el empleo.

A las empleadas que presenten una solicitud acompañada de un certificado médico, se les concederá licencia de maternidad con sueldo completo durante un período que no exceda de seis semanas antes del parto y seis meses después, siempre que en la fecha del parto lleve diez meses o más prestando servicios. La licencia de maternidad se concede en la inteligencia de que la empleada volverá a desempeñar sus funciones después del parto.

Se trata de un simple cambio de redacción, con objeto de aclarar el propósito de la disposición, que no se modifica en el fondo.

1110 No existía texto anteriormente.

Indemnización en caso de Accidente, Enfermedad o Defunción

1111 No existía texto anteriormente.

Un miembro del personal que sufra una lesión a consecuencia de un accidente ocurrido en el desempeño de sus funciones o que se vea obligado a abandonar su trabajo a causa de una enfermedad directamente atribuida a su trabajo estando al servicio de la Organización, recibirá una indemnización razonable. Si el miembro del personal falleciera en tales circunstancias, se pagará

Las disposiciones de esta Regla resultan ahora necesarias dado que la Oficina tiene una póliza colectiva de seguro de tipo comercial que protege a todos los miembros del personal. En caso de lesión o incapacidad física ocurrida a un miembro del personal, los pagos se efectuarán en la Oficina, la cual a su vez cumple con cualquier obligación de

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
1120	No existía texto anteriormente.	<u>Subsidio a la Familia por Fallecimiento de un Miembro del Personal.</u>	las que se determinan en la Regla III.
1121	No existía texto anteriormente.	En caso de fallecimiento de un miembro del personal que no participe en la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas o que no esté protegido por el seguro de la Organización contra accidentes y enfermedad, se pagará a la viuda o al miembro de su familia que determine el Director un subsidio equivalente a un mes de sueldo.	Esta disposición es necesaria para los miembros del personal empleados en la Oficina y que no están protegidos por la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas o por el seguro de la Oficina contra accidentes y enfermedad, como, por ejemplo, los miembros del personal empleados contractualmente en forma no definida por el Reglamento del Personal.
1212	Todo miembro del personal cuyo nombramiento sea por un período no menor de un año, o que reciba un nombramiento por un período que sumado a los servicios ya prestados por él, equivalga a un total no menor de un año, tendrá derecho al pago de gastos de viaje y subsistencia para los siguientes familiares a su cargo: esposa, o bien, esposo físicamente incapacitado; además, hijos, hermanos y hermanas en la siguiente forma:	Lo mismo que el texto anterior.	(Nota: La enmienda a esta Regla y las razones para hacerla figurarán en la página siguiente).

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
	a) desde el lugar de su residencia hasta el lugar de destino especificado en su nombramiento;	Lo mismo que el texto anterior.	
	b) de un lugar de destino a otro, si los gastos han sido autorizados en el párrafo a);	Lo mismo que el texto anterior.	
	c) desde el lugar de destino hasta un punto de su propio país, y regreso cuando tenga derecho a licencia para visitar el lugar de origen; y	Lo mismo que el texto anterior.	
	d) desde el lugar de destino a un punto designado por él, al terminar sus servicios.	Lo mismo que el texto anterior.	

Sin embargo, los derechos otorgados en los párrafos a), c) y d) estarán limitados al costo de los viajes entre el "lugar de residencia habitual" y su lugar de destino en el momento en que se autorice el viaje, y siempre que se espere, por lo que se refiere a los párrafos a) y c), que su permanencia en dicho lugar sea de seis meses por lo menos.

.....por lo menos
y que los familiares a su cargo permanezcan en el lugar de destino por lo menos seis meses.

Esta enmienda tiene por objeto garantizar que la Organización no tendrá que pagar gastos de viaje cuando sólo se trate en realidad de una visita de un familiar del funcionario.

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
1212.2	<u>Viajes</u>	Suprimase íntegramente y numérense de nuevo los apartados siguientes en el Reglamento.	En lugar de la Regla 1212.2, suprimida, se agrega la nueva Regla 1214 que simplifica la redacción y aclara su finalidad.
1214	No existía texto anteriormente.	1214 Las Reglas 1212 y 1213 regirán para los nuevos familiares de un miembro del personal sobrevenidos después de su nombramiento.	
1311	De acuerdo con el Reglamento de Mudanzas que emita el Director, todo miembro del personal con derecho, percibirá el pago de los gastos de transporte por concepto de mudanza del mobiliario y otros efectos personales, en los casos siguientes:	Lo mismo que el texto anterior.	
	a) al ser nombrado por un período no menor de dos años, desde el lugar donde residía habitualmente al ser nombrado, hasta el lugar de destino;	Lo mismo que el texto anterior.	
	b) al ser trasladado permanente o indefinidamente de un lugar de destino a otro;	Lo mismo que el texto anterior.	

No.

Texto Anterior

c) al terminar sus servicios en la Oficina, desde el lugar donde presta servicio oficial hasta el sitio normal de residencia, siempre que haya sido nombrado, o haya prestado servicios por un período no menor de dos años, y no haya renunciado a sus derechos de repatriación durante los dos primeros años de servicios conforme a la Regla 142.

1512

Los miembros del personal que no presten servicio por el período completo correspondiente al sueldo básico, recibirán 1/260 del sueldo básico anual por cada día de trabajo.

1512.1

Por período completo se entiende de el tiempo transcurrido desde el día primero hasta el último día de un mes civil. El sueldo de los miembros del personal que hayan sido nombrados después del día primero del mes, será calculado a base de día por día durante el resto del mes, como establece la Regla 1512, y empezará a recibir su sueldo calculado regularmente a base de meses civiles desde el 1er. día del mes siguiente.

Nuevo Texto

c) al terminar sus servicios en la Oficina, desde el lugar de su destino oficial hasta el sitio de su residencia habitual, siempre que haya sido nombrado o haya prestado servicios por un período no menor de dos años y no haya perdido sus derechos de repatriación en virtud de la Regla 620.3

Los miembros del personal que no tengan derecho a percibir sus sueldos por un período de pago completo, recibirán una trigésima parte del sueldo mensual por cada día que tenga derecho a cobrar.

Por período de pago completo se entiende el que abarca desde el día primero hasta el día 15, ambos inclusive, o desde el día 16 hasta el día último, ambos inclusive, de un mes de calendario. El sueldo de los miembros del personal que hayan sido nombrados después del primer día del período de pago, será calculado por días durante el resto del período de pago, como establece la Regla 1512.7, y desde el período de pago siguiente se calculará dicho sueldo en la forma ordinaria,

Razones de la enmienda

Se trata de un cambio de redacción necesario para ajustar esta Regla a la supresión de la Regla 142 sobre renuncia de privilegios. La Regla 620.3 estipula que no se pagará indemnización a los miembros del personal que acepten un nombramiento por un año o más y renuncien al empleo antes de cumplir un año de servicio.

La finalidad de esta enmienda es simplificar el cómputo de la nómina y establecer una fórmula que sea fácilmente comprensible para el personal.

La Organización Mundial de la Salud ha considerado siempre que un período de pago abarca un mes del calendario. Sin embargo, conforme a lo que es costumbre general en el Hemisferio Occidental respecto a las fechas de pago de los sueldos, la Oficina Sanitaria Panamericana ha establecido generalmente el pago cada medio mes con períodos de pago que abarcan respectivamente desde el día uno al quince y desde el 16 al día último de cada mes. La enmienda tiene, pues, por objeto ajustar la redacción de la Regla a la costumbre establecida y aceptada.

<u>No.</u>	<u>Texto Anterior</u>	<u>Nuevo Texto</u>	<u>Razones de la enmienda</u>
1616	No existía texto anteriormente.	El Director puede conceder al personal de esta categoría una remuneración adicional por conocimiento de un segundo idioma útil para la Oficina.	Aunque en el plan de sueldos y subsidios establecido el 16 de abril de 1951 se disponía lo relativo a una remuneración por conocimiento de idiomas para el personal contratado localmente, la facultad para conceder tal asignación no estaba consignada en el Reglamento, y se ha considerado conveniente hacerlo de modo expreso.
1614	Cuando resulte necesario contratar para esos puestos a personas residentes fuera de la localidad, regirán las mismas condiciones de empleo establecidas para el personal local, salvo que se les concederá una compensación anual como no residentes, en la cantidad establecida por el Director para cada zona, y se les aplicará la disposición 851.1 del Reglamento del Personal.	Suprímase íntegramente.	Ninguna necesidad tiene la Oficina de contratar personal fuera de la zona local para puestos de las categorías y sueldos locales, por cuanto existe la posibilidad de contratarlo tanto en la sede de la OSP como en las de las distintas Oficinas de zona. La presencia de una Regla en el Reglamento disponiendo la concesión de tales compensaciones sólo podría dar lugar a confusión.