



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE  
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



## 138ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 19-23 de junho de 2006

*Tema 6.1 da Agenda Provisória*

CE138/ 24 (Port.)  
6 junho 2006  
ORIGINAL: INGLÊS

### EMENDAS AO REGULAMENTO DO PESSOAL DA RSPA

#### Confirmação de Emendas ao Regulamento e ao Estatuto do Pessoal

Em conformidade com as disposições do Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, a Diretora apresenta à 138ª Sessão do Comitê Executivo, para confirmação, como anexos a este documento, as emendas ao Regulamento e ao Estatuto do Pessoal feitas desde a 136ª Sessão.

As emendas propostas descritas na Seção I deste documento já foram adotadas pelo Conselho Executivo da Organização Mundial da Saúde em sua 117ª Sessão, realizada em janeiro de 2005. As emendas propostas na seção I, portanto, têm por finalidade assegurar o cumprimento da Resolução CE59.R19, adotada pelo Comitê Executivo em sua 59ª sessão em 1968, a qual solicitava que o Diretor tomasse as medidas necessárias para manter estreita similaridade entre o Regulamento do Pessoal da OPAS e o da OMS. O texto das emendas propostas ao Regulamento do Pessoal da OPAS consta no Anexo 1.

As emendas propostas descritas na Seção II e na Seção III deste documento são formuladas considerando a experiência da Repartição e em prol da boa administração de pessoal. O texto das emendas propostas ao Regulamento do Pessoal da OPAS consta no Anexo 2 e o das emendas ao Estatuto do Pessoal da OPAS consta no Anexo 3.

Além disso, mudanças editoriais menores estão sendo feitas por todo o Regulamento e Estatuto do Pessoal para assegurar sua clareza. Por exemplo, os termos “Diretor”, “Repartição” e “Organização” aparecem em todo o conteúdo do Regulamento e do Estatuto de Pessoal da OPAS e são usados quase exclusivamente de forma intercambiável. O mesmo acontece com as palavras “dependent” e “dependant” (em inglês somente). Conseqüentemente, mudanças editoriais serão feitas por todo o Regulamento e o Estatuto para assegurar consistência na utilização destes e de outros termos. Devido à natureza extensiva dessas mudanças editoriais, as mesmas não são refletidas neste documento.

Solicita-se que o Comitê Executivo considere dois projetos de resolução que confirmam as emendas contidas neste documento.

## ÍNDICE

Página

### SECÃO I

#### **Emendas ao Regulamento do Pessoal consideradas necessárias em face das decisões tomadas pelo Diretor-Geral da OMS e confirmadas pelo Comitê Executivo da OMS .....4**

Escala de contribuições do pessoal e remuneração das categorias profissionais e superiores .....	4
Salários de pessoal em cargos sem classificação .....	4
Exame da classificação .....	4
Definição e contratação para cargos sujeitos a recrutamento local.....	4
Subsídio de educação e subsídio especial de educação para filhos incapacitados.....	5
Pagamento de benefícios de expatriados.....	5
Aumento no mesmo grau .....	6
Promoções .....	6
Licença sem vencimento e licença por doença com direito a seguro .....	6
Viagem de pessoal .....	6
Notificação de cobranças e resposta .....	6
Desempenho e mudança de posição .....	6
Definição de dependentes .....	6

### SECÃO II

#### **Emendas ao Regulamento do Pessoal consideradas necessárias em face da experiência e em prol da boa administração de pessoal .....7**

Data de vigência.....	7
Padrões de conduta.....	7
Determinação de salário.....	7
Políticas de recrutamento .....	7
Políticas de nomeação .....	7
Lugar de residência reconhecido.....	7
Promoções .....	8
Novas nomeações.....	8
Licença para visitar o lugar ou país de origem .....	8
Licença para treinamento ou serviço militar.....	8
Licença por doença .....	8
Licença maternidade e paternidade.....	8
Viagem de pessoal.....	8
Separação por acordo mútuo.....	8
Término da nomeação .....	8
Suspensão durante investigação.....	9

### **SECÃO III**

**Emendas ao Estatuto do Pessoal consideradas necessárias em face da experiência e em prol da boa administração de pessoal ..... 9**

### **SECÃO IV**

***Ação do Comitê Executivo..... 9***

### **ANEXOS**

**Anexo 1: Emendas ao Regulamento do Pessoal para manter Coerência com a OMS 13**

Apêndice 1: Escala de salário para o pessoal nas categorias profissionais e superiores: salário-base anual bruto e equivalente líquido após a aplicação da escala de contribuições do pessoal (em dólares dos EUA) ..... 25

***Anexo 2: Emendas ao Regulamento do Pessoal com base na experiência da organização 26***

***Anexo 3: Emendas ao Estatuto do Pessoal com base na experiência e em prol da boa administração de pessoal.....47***

## **SECÃO I**

### **I. EMENDAS AO REGULAMENTO DO PESSOAL CONSIDERADAS NECESSÁRIAS EM FACE DAS DECISÕES TOMADAS PELO DIRETOR-GERAL DA OMS E CONFIRMADAS PELO COMITÊ EXECUTIVO DA OMS**

#### **Escala de contribuições do pessoal e remuneração das categorias profissionais e superiores**

1. Representantes da Secretaria das Nações Unidas informaram à Comissão Internacional de Serviço Civil que, a fim de reparar os desequilíbrios no Fundo de Equalização de Impostos,<sup>1</sup> será necessária uma redução da escala de contribuições de pessoal para diminuir o fundo em 20%. Embora o ajuste não tenha impacto no salário líquido, diminuiria o salário bruto do pessoal das categorias profissionais e superiores em 20%. A Comissão recomendou esse ajuste, que foi endossado pela Assembléia Geral das Nações Unidas; e foram preparadas emendas ao Artigo 330.1 do Regulamento do Pessoal para esse propósito. Também foram preparadas emendas ao apêndice 1 do Regulamento do Pessoal. Ademais, uma nota de rodapé explicativa foi agregada ao Anexo 1 para esclarecer o período de qualificação para um aumento no mesmo grau entre passos consecutivos (veja também o parágrafo 16 abaixo, relacionado ao Artigo 550.2 do Regulamento do Pessoal).

#### **Salário de pessoal em cargos sem classificação**

2. Seguindo essa decisão da Assembléia Geral das Nações Unidas, o Diretor-Geral propôs, em concordância com o Artigo 3.1 do Regulamento do Pessoal, que o Conselho Executivo deva recomendar à Quinquagésima Nona Assembléia Mundial da Saúde reduções no salário bruto dos Subdiretores-Gerais e dos Diretores Regionais; o salário líquido permaneceria inalterado. Assim, o salário bruto dos Subdiretores-Gerais e dos Diretores Regionais será de US\$ 160.574 por ano, resultando em um salário líquido de US\$ 117.373 (funcionários com dependentes) ou US\$ 106.285 (sem dependentes). Ajustes similares foram feitos no salário bruto do Diretor-Geral.

#### **Exame da classificação**

3. O Artigo 230 do Regulamento do Pessoal foi emendado para fazer referência explícita aos procedimentos estabelecidos para o exame da classificação de um cargo. Como parte de um processo cíclico de planejamento de recursos humanos, os cargos são normalmente examinados pelo menos a cada cinco anos, mas não mais do que uma vez a

---

<sup>1</sup>Um fundo mantido pelas Nações Unidas, por exemplo, que é utilizado para reembolsar impostos nacionais cobrados sobre a renda de alguns funcionários das Nações Unidas.

cada dois anos, exceto em circunstâncias em que haja mudanças significativas no nível de deveres e responsabilidades.

### **Definição e contratação para cargos sujeitos a recrutamento local**

4. No passado, o subsídio para não-residentes era pago ao pessoal de serviços gerais internacionalmente recrutado servindo em lug

5. ares de destino na Europa e América do Norte. Uma parte do pessoal de serviços gerais era recrutada internacionalmente para serviço na Sede e, portanto, recebia o subsídio. Desde 1º de setembro de 1983, com base em uma decisão da Comissão, o pagamento do subsídio foi limitado ao pessoal que serve em certos lugares de destino designados (excluindo Europa e América do Norte). Os Artigos 310.4 e 1310.4 a 1310.6 do Regulamento do Pessoal foram revisados para esclarecer as referências ao subsídio para não-residentes.

### **Subsídio de educação e subsídio especial de educação para filhos incapacitados**

6. Modifica-se o Artigo 350.1.2 do Regulamento do Pessoal para reconhecer que, além de doenças ou obrigações com o serviço nacional, pode haver outros motivos para se estender o período de admissibilidade do subsídio de educação e subsídio especial para filhos incapacitados além do ano acadêmico no qual o filho atinge a idade de 25. A Repartição está propondo também esclarecer a aplicabilidade do subsídio a filhos que completam cinco anos durante o ano escolar. Essa mudança na regra será aplicada a partir do ano escolar de 2005-2006.

7. Os Artigos 350.5 e 355.7 do Regulamento do Pessoal sofreram emendas pelas quais o requisito de reduzir proporcionalmente os valores do subsídio de educação e do subsídio de educação para filhos incapacitados é dispensado se o funcionário morrer em serviço após o início do ano escolar. Essas mudanças estão sendo feitas em prol da boa administração dos recursos humanos e para alinhar o Regulamento do Pessoal da OPAS com o das Nações Unidas e outras organizações no sistema comum. A OPAS também está fazendo alterações de forma nesse regulamento para fins de clareza.

### **Pagamento de benefícios para expatriados**

8. No momento da nomeação, a Organização determina o local reconhecido de residência no país de nacionalidade do funcionário para fins de estabelecer benefícios, incluindo subsídio de educação, subsídio de repatriação e licença para visitar o lugar ou país de origem. Os artigos do Regulamento do Pessoal mencionados nos parágrafos seguintes foram emendados para enfatizar o caráter de expatriação desses direitos, que se aplicam a pessoal recrutado internacionalmente nomeado para o país de seu local de residência reconhecido, ou que reside fora dele. Essas mudanças servem também para alinhar o Regulamento do Pessoal da OPAS com o das Nações Unidas e de outras

organizações no sistema comum. As emendas ao Regulamento do Pessoal descritas adiante serão aplicadas a qualquer indivíduo que seja nomeado ou promovido como funcionário profissional recrutado internacionalmente após o dia 1º de julho.

(a) **Subsídio de educação.** Modifica-se o Artigo 350.3.1 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que o subsídio de educação não é pagável a funcionários recrutados internacionalmente nomeados para o país de seu local de residência reconhecido, ou que residem nesse país.

(b) **Subsídio de repatriação.** Modificam-se os Artigos 370.1, 370.3, 370.3.2, e 370.4 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que o subsídio não é pagável a funcionários recrutados internacionalmente nomeados para o país de seu local de residência reconhecido, ou que residem nesse país. Conseqüentemente, a referência a “dentro de 100 quilômetros do local de residência reconhecido do funcionário” também foi eliminada. O pagamento da repatriação exigirá não só prova de reinstalação fora do país do último lugar de destino oficial, mas também fora do país de residência durante a última nomeação.

(c) **Licença para visitar o lugar ou país de origem.** Modificam-se os Artigos 640.1, 640.3.1 e 640.4 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que a admissibilidade da licença para visitar o lugar ou país de origem não se aplica a funcionários internacionalmente recrutados que estão servindo ou residindo no país de seu lugar de residência reconhecido.

### **Aumento no mesmo grau**

9. Modifica-se o Artigo 550.2.2 do Regulamento do Pessoal para indicar que o período de serviço qualificável de dois anos exigido para um aumento no mesmo grau no nível P6/D1 começa no passo IV. Na OPAS, essa mudança será aplicada somente ao pessoal que ainda não tiver chegado ao passo IV do nível P6/D1 até o dia 30 de junho de 2007 e alinhará o Regulamento do Pessoal da OPAS com o das Nações Unidas e outras organizações no sistema comum.

### **Promoções**

10. Modifica-se o Artigo 560.3 do Regulamento do Pessoal para indicar que quando um cargo é reclassificado do serviço geral para a categoria profissional ou por mais de um grau dentro de uma categoria, o funcionário pode receber pagamento extra no quarto mês da data de vigência da reclassificação, calculado em concordância com as disposições do período especificado no Artigo 320.5 do Regulamento do Pessoal, e com o devido respeito ao mesmo.

### **Licença não remunerada e licença por doença com direito a seguro**

**11.** Modificam-se os Artigos 655.2.3 e 750.2 do Regulamento do Pessoal para indicar que, se o período de licença não remunerada ou licença por doença com direito a seguro for de trinta dias ou menos, o crédito por serviço continuará acumulando para os fins especificados nesses artigos. Essa mudança está sendo feita para fins de simplicidade e eficiência administrativa e também serve para alinhar o Regulamento do Pessoal e as práticas da OMS com as das Nações Unidas e de outras organizações no sistema comum.

### **Viagem de pessoal**

**12.** Foi introduzido um novo artigo, o 810.8, o qual estabelece que, em circunstâncias excepcionais e em concordância com condições a serem estabelecidas, a viagem de volta pode ser autorizada no caso de doença ou lesão que exige instalações especiais para o tratamento de pessoal recrutado localmente que a Repartição não tiver a obrigação de repatriar.

### **Notificação de cobranças e resposta**

**13.** Modifica-se o Artigo 1130 do Regulamento do Pessoal para refletir a prática atual por meio da qual os funcionários têm direito de resposta a cobranças antes da imposição de qualquer tipo de medida disciplinar listada no Artigo 1110.1 do Regulamento do Pessoal (não só demissão ou demissão sumária). Esclareceu-se também que o período de resposta é de oito dias *do calendário*. A Repartição está modificando também o Artigo N 630 do Regulamento do Pessoal para refletir que esse mesmo direito de resposta também se aplica a funcionários locais.

### **Desempenho e mudança de posição**

**14.** Modifica-se o Artigo 570.2 do Regulamento do Pessoal para alinhá-lo com o Artigo 1130 do Regulamento do Pessoal que estabelece o direito de resposta dos funcionários em caso de redução no grau por má conduta. Esclareceu-se também que o período de resposta é de oito dias *do calendário*.

### **Definição de dependentes**

**15.** A fim de assegurar consistência de terminologia em todo o conteúdo do Regulamento do Pessoal e para alinhar o Regulamento do Pessoal e normas administrativas da OPAS com as das Nações Unidas e de outras organizações no sistema comum, o termo “cônjuge” foi introduzido nos Artigos 310.5.1.3, 360.2, 365.5, 640.7 e 820.6 do Regulamento do Pessoal.

## **SECÃO II**

### **EMENDAS AO REGULAMENTO DO PESSOAL CONSIDERADAS NECESSÁRIAS EM FACE DA EXPERIÊNCIA E EM PROL DA BOA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL**

#### **Data de vigência**

1. O Artigo 040 do Regulamento do Pessoal está sendo atualizado para refletir que o Regulamento e o Estatuto do Pessoal da OPAS estarão vigentes a partir de 1º de julho de 2006, salvo especificação em contrário.

#### **Padrões de conduta**

2. Modifica-se o Artigo 110.6 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que qualquer funcionário que receber remuneração de uma fonte fora da Repartição deve notificar o fato por escrito à Organização.

#### **Determinação de salário**

3. Modifica-se o Artigo 320 do Regulamento do Pessoal para fazer referência ao Artigo 567 do Regulamento do Pessoal em relação a nomeações interinas.

#### **Políticas de recrutamento**

4. O Artigo 410 do Regulamento do Pessoal determina que uma pessoa estreitamente ligada por sangue ou matrimônio a um funcionário não será nomeada normalmente se outra pessoa qualificada estiver disponível. Uma definição do termo “estritamente ligada por sangue ou matrimônio” está sendo adicionada a esse artigo e ao Artigo N 340 do Regulamento do Pessoal para fins de clareza. A definição é coerente com a definição contida no Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS e com políticas estabelecidas.

#### **Políticas de Nomeação**

5. Modifica-se o Artigo 420 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que a Organização pode e confirmar a nomeação de um funcionário após um período probatório de um ano, mas pode prorrogar o período probatório em até dois anos quando necessário para avaliar adequadamente o desempenho, conduta e adequação do funcionário ao serviço internacional. De modo oposto, o artigo também determina que, em circunstâncias excepcionais, a nomeação de um funcionário pode ser terminada a qualquer momento após os primeiros seis meses do período probatório, mas antes de expirar a nomeação por sua própria vontade. Isso permite que Organização tenha maior flexibilidade para terminar a nomeação de um novo funcionário quando há motivos razoáveis para isso.



Modifica-se esse artigo também para adicionar uma nova subseção 420.7 a qual permite que a Repartição retire uma oferta de nomeação ou cancele o emprego na Repartição se, durante o processo de inscrição, seleção ou nomeação, o indivíduo em questão tiver feito declaração falsa ou retido informação essencial.

#### **Lugar de residência reconhecido**

**6.** Na época da nomeação, a Repartição estabelece um lugar de residência reconhecido do funcionário a fim de determinar os benefícios do funcionário de acordo com o Regulamento e o Estatuto do Pessoal. Modifica-se o Artigo 460 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que somente em circunstâncias excepcionais a Repartição mudará o lugar de residência reconhecido de um funcionário e que será necessário comprovar que um novo lugar de residência foi estabelecido para apoiar a solicitação do funcionário.

#### **Promoções**

**7.** O Artigo 560.4 do Regulamento do Pessoal está sendo eliminado, já que contradiz o princípio determinado no Artigo 4.3 do Estatuto do Pessoal, o qual estabelece que, na medida do praticável, a seleção para cargos vagos será feita de forma competitiva.

#### **Nova nomeação**

**8.** O Artigo 565.4 do Regulamento do Pessoal passa para um novo Artigo 567 do Regulamento do Pessoal intitulado “Nomeação Temporária”. O novo Artigo 567 do Regulamento do Pessoal esclarece que um funcionário pode ser solicitado a desempenhar temporariamente as tarefas de um cargo de grau mais alto ou mais baixo. Esse novo artigo determina que o pedido de um funcionário para assumir temporariamente as funções de outro cargo deve ser feito por escrito.

#### **Licença para visitar o lugar ou país de origem**

**9.** Modifica-se o Artigo 640 do Regulamento do Pessoal para determinar que um funcionário de licença para visitar o lugar ou país de origem deve ficar pelo menos uma semana no lugar de residência reconhecido ou outro lugar no mesmo país.

#### **Licença para treinamento ou serviço militar**

**10.** Modifica-se o Artigo 660 do Regulamento do Pessoal para eliminar texto relacionado ao antigo Artigo 1050 do Regulamento do Pessoal.

#### **Licença por doença**

**11.** As disposições para licença por doença estabelecidas no Artigo 740 do Regulamento do Pessoal estão sendo modificadas para esclarecer que o médico do pessoal da Repartição tem o direito de examinar registros de licença por doença; solicitar

informação médica; monitorar a utilização da licença por doença; e aprovar ou negar a concessão de licença por doença certificada conforme apropriado.

### **Licença maternidade e paternidade**

**12.** Modifica-se o Artigo 760 do Regulamento do Pessoal para refletir corretamente que a licença maternidade pode ser concedida a uma mãe até que seu filho atinja a idade de dois anos. Além disso, estão sendo feitas mudanças para assegurar coerência e harmonização da aplicação com o Regulamento do Pessoal das Nações Unidas e de outras organizações do sistema comum.

### **Viagem de pessoal**

**13.** Adiciona-se um novo Artigo 810.9 do Regulamento do Pessoal para determinar que a Repartição pode pagar a viagem de um funcionário quando existem fortes motivos para a Repartição assim proceder, como a evacuação médica de um membro da família que está correndo risco de perder a vida ou um membro do corpo.

### **Separação por acordo mútuo**

**14.** O Artigo 1015 do Regulamento do Pessoal está sendo alterado para refletir a política atual com respeito a separações por acordo mútuo. Especificamente, o artigo foi emendado para determinar que funcionários separados de acordo com o regulamento não são admissíveis para reemprego na Repartição por um período de pelos menos três anos após a data de vigência da separação.

### **Término da nomeação**

**15.** Modifica-se o Artigo 1040 do Regulamento do Pessoal para esclarecer que a Repartição não é obrigada a dar a um funcionário a notificação de não-renovação com três meses de antecedência antes da expiração de seu contrato se, de fato, a Repartição tencionar pagar ao funcionário em vez de fornecer essa notificação.

### **Suspensão durante investigação**

**16.** Modifica-se o Artigo 1120 do Regulamento do Pessoal para determinar que um funcionário que seja suspenso durante investigação de má conduta não acumule crédito por serviço durante o período de suspensão. Se as alegações de má conduta não forem subsequente sustentadas, qualquer salário ou crédito por serviço devido ao funcionário pelo período em questão será creditado correspondentemente.

**17.** Pequenas alterações de forma foram feitas em todo o Anexo do Regulamento e Estatuto do Pessoal para assegurar a utilização consistente da expressão “funcionário nacional”.

### **SECÃO III**

#### **EMENDAS AO ESTATUTO DO PESSOAL CONSIDERADAS NECESSÁRIAS EM FACE DA EXPERIÊNCIA E EM PROL DA BOA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL**

1. Os parágrafos 1.12 a 1.15 do Estatuto do Pessoal foram renumerados e transferidos para o Anexo do Regulamento e Estatuto do Pessoal. Esses artigos se referem a funcionários nacionais, o tema do anexo. Introduziram-se pequenas alterações de forma no parágrafo 1.12 do Estatuto do Pessoal.

### **SECÃO IV**

#### **AÇÃO DO COMITÊ EXECUTIVO**

Em face dessas revisões, o Comitê Executivo pode considerar os seguintes projetos de resolução.

##### **Proposta de Resolução 1:**

*A 138ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,*

Tendo considerado as emendas ao Regulamento do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) enviadas pela Diretora no anexo do Documento CE138/24;

Levando em conta as ações da Quinquagésima Nona Assembléia Mundial da Saúde sobre redução na escala de contribuições do pessoal a fim de diminuir o Fundo de Equalização de Impostos;

Tendo em mente o Artigo 020 do Regulamento do Pessoal e o parágrafo 3.1 do Estatuto do Pessoal da RSPA; e

Reconhecendo a necessidade de coerência nas condições de emprego do pessoal da RSPA e da Organização Mundial da Saúde,

#### **RESOLVE:**

1. Estabelecer, a partir de 1º de janeiro de 2006:
  - a. o salário bruto anual do Diretor Adjunto em US\$160.574.
  - b. o salário bruto anual do Subdiretor em US\$159.035.

2. Confirmar, em concordância com o Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, as emendas ao Regulamento do Pessoal introduzidas pela Diretora com vigência a partir de 1º de janeiro de 2006, que constam no Anexo 1 deste documento, da seguinte forma:

- a. Artigo 230 – exame de classificação
- b. Artigo 240 – periodicidade do exame
- c. Artigo 310 – definições
- d. Artigo 330 – salários
- e. Artigo 350 – subsídio de educação
- f. Artigo 355 – subsídio especial de educação para filhos incapacitados
- g. Artigo 360 – mobilidade e subsídio por condições de trabalho difíceis
- h. Artigo 365 – subsídio por novo destino
- i. Artigo 370 – subsídio de repatriação
- j. Artigo 550 – aumento no mesmo grau
- k. Artigo 560 – promoções
- l. Artigo 570 – redução no grau
- m. Artigo 640 – licença para visitar o lugar ou país de origem
- n. Artigo 655 – licença sem vencimento
- o. Artigo 750 – licença por doença com direito a seguro
- p. Artigo 810 – viagem de pessoal
- q. Artigo 820 – viagem do cônjuge e filhos
- r. Artigo 1130 – notificação de cobranças e resposta
- s. Artigo 1310 – pessoal em cargos sujeitos a recrutamento local

3. Confirmar, em concordância com o Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, as emendas ao Regulamento do Pessoal introduzidas pela Diretora com vigência a partir de 1º de julho de 2006, que constam no Anexo 2 deste documento, da seguinte forma:

- a. Artigo 040 – data de vigência
- b. Artigo 110.6 – padrões de conduta para o pessoal
- c. Artigo 240 (novo) – periodicidade do exame
- d. Artigo 320 – determinação de salário
- e. Artigo 350 – subsídio de educação (com respeito a crianças que completam cinco anos de idade durante o ano escolar)
- f. Artigo 370 – subsídio de repatriação
- g. Artigo 410 – políticas de recrutamento
- h. Artigo 420 – políticas de nomeação
- i. Artigo 460 – local de residência reconhecido
- j. Artigo 510 – fixação de funções
- k. Artigo 560 – promoções
- l. Artigo 565 – nova nomeação
- m. Artigo 567 (novo) – nomeação interina
- n. Artigo 625 – hora extra e tempo compensatório
- o. Artigo 630 – licença anual

- p. Artigo 640 – licença para visitar o lugar ou país de origem
- q. Artigo 660 – licença para treinamento ou serviço militar
- r. Artigo 720 – seguro para acidentes ou doenças
- s. Artigo 740 – licença por doença
- t. Artigo 760 – licença maternidade e paternidade
- u. Artigo 770 – subsídio no caso de falecimento
- v. Artigo 810 – viagem de pessoal
- w. Artigo 850 – transporte de bens pessoais
- x. Artigo 870 – gastos com falecimento
- y. Artigo 1015 – separação por acordo mútuo
- z. Artigo 1020 – aposentadoria
- aa. Artigo 1030 – terminação por motivo de falecimento
- bb. Artigo 1040 – término da nomeação
- cc. Artigo 1050 – suspensão do cargo
- dd. Artigo 1110 – medidas disciplinares
- ee. Artigo 1120 – suspensão durante investigação
- ff. Artigo 1310 – pessoal em cargos sujeitos a recrutamento local
- gg. Artigo N.010 – escopo e propósito
- hh. Artigo N.110 – classificação de cargos
- ii. Artigo N.310 a N.350 – recrutamento e nomeação
- jj. Artigo N.510 a 530 – previdência social
- kk. Artigo N.610 a 630 – conduta e medidas disciplinares
- ll. Artigo N.810 – direito de associação
- mm. Artigo N.910 – procedimento para a apresentação de reclamações
- nn. Artigo N.1000 e N1010 – disposições gerais

**Proposta de Resolução 2:**

*A 138ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,*

Levando em conta as ações da Quinquagésima Nona Assembléia Geral da Saúde sobre a remuneração dos Diretores Regionais, Subdiretor-Geral e Diretor-Geral,

*RESOLVE:*

Recomendar ao 47º Conselho Diretor a adoção da seguinte resolução relativa ao salário bruto anual do Diretor:

*O 47º CONSELHO DIRETOR,*

Considerando a redução na escala de contribuições do pessoal necessária a fim de diminuir o Fundo de Equalização de Impostos;

Levando em conta a decisão do Comitê Executivo em sua 138ª Sessão de ajustar o salário bruto anual do Diretor Adjunto e do Subdiretor; e

Observando a recomendação do Comitê Executivo com relação ao salário bruto anual do Diretor,

*RESOLVE:*

1. Estabelecer, a partir de 1º de janeiro de 2006, o salário bruto anual do Diretor em US\$ 176.877 por ano.
2. Aprovar as emendas aos parágrafos 1.12 a 1.15 do Estatuto do Pessoal com respeito aos funcionários nacionais.
3. Tomar nota das emendas ao Regulamento do Pessoal feitas pela Diretora e confirmadas pelo Comitê Executivo em sua 138ª Sessão.

Anexo \*

---

\* Anexo em espanhol.

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>230. REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN</b></p> <p>Los miembros del personal podrán en cualquier momento pedir que se revise la clasificación del puesto que ocupen y podrán hacerlo, además, respecto de los puestos de sus subordinados.</p>	<p><b>230. REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN</b></p> <p><b>De conformidad con los procedimientos establecidos, los</b> Los miembros del personal podrán <del>en cualquier momento</del> pedir que se revise la clasificación del puesto que ocupen y podrán hacerlo, además, respecto de los puestos de sus subordinados.</p>
	<p><i>[NUEVO]</i></p> <p><b>240. PERIODICIDAD DE LA REVISIÓN</b></p> <p>La clasificación de puestos se revisa al menos una vez cada cinco años, pero no más de una vez cada dos años, salvo cuando la Oficina determine que se han producido cambios importantes en las funciones y responsabilidades del puesto.</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>310. DEFINICIONES</b></p> <p>...</p> <p>310.4 "Remuneración por cese" es la cifra que se emplea en el cálculo de los pagos por separación establecidos en el Artículo 380.2. Para los funcionarios de la categoría de servicios generales la "remuneración por cese" es equivalente al sueldo base bruto (menos el impuesto del personal), más el subsidio por conocimiento de idiomas y el subsidio por cambio de residencia para el personal con derecho a este subsidio al 31 de agosto de 1983. Para el personal de las categorías profesional y superior la "remuneración por cese" es el equivalente al sueldo base neto.</p> <p>310.5 A los efectos de determinar las prestaciones establecidas en el Reglamento, y salvo indicación en contrario, se considerarán "familiares a cargo" de un funcionario:...</p> <p>310.5.1.3 si los dos cónyuges son funcionarios de organizaciones internacionales que aplican el régimen común de sueldos y subsidios, ninguno de ellos podrá ser considerado familiar a cargo del otro a los fines de los Artículos 330.2, 335 y 360;</p>	<p><b>310. DEFINICIONES</b></p> <p>310.1 a 310.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p>310.4 "Remuneración por cese" es la cifra que se emplea en el cálculo de los pagos por separación establecidos en el párrafo 380.2. Para los funcionarios de la categoría de servicios generales la "remuneración por cese" es equivalente al sueldo base bruto (menos el impuesto del personal) más el subsidio por conocimiento de idiomas <del>y el subsidio por cambio de residencia para el personal con derecho a este subsidio al 31 de agosto de 1983</del>. Para el personal de las categorías profesional y superior la "remuneración por cese" es el equivalente al sueldo base neto.</p> <p>310.5 A los efectos de determinar las prestaciones establecidas en el Reglamento, y salvo indicación en contrario, se considerarán "familiares a cargo" de un funcionario:</p> <p>310.5.1 a 310.5.1.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>310.5.1.3 <i>[sin cambios en español]</i></p>



## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO																				
<p><b>330. SUELDOS</b></p> <p>330.1 Los sueldos brutos básicos estarán sujetos a las siguientes contribuciones:</p> <p>330.1.1 Para el personal de las categorías profesional y superior:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Ingreso gravable  (En EUA\$)</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los artículos 310.5.1 y 310.5.2)  %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Primeros \$30,000</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Los siguientes \$30,000</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Los siguientes \$30,000</td> <td style="text-align: center;">34</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Resto de los pagos gravables</td> <td style="text-align: center;">38</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-top: 10px;">El monto de la contribución de los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo sería igual a la diferencia entre el sueldo bruto de los distintos grados y escalones y el sueldo neto correspondiente sin familiares a cargo.</p> <p>...</p>	Ingreso gravable  (En EUA\$)	Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los artículos 310.5.1 y 310.5.2)  %	Primeros \$30,000	18	Los siguientes \$30,000	28	Los siguientes \$30,000	34	Resto de los pagos gravables	38	<p><b>330. SUELDOS</b></p> <p>330.1 Los sueldos brutos básicos estarán sujetos a las siguientes contribuciones:</p> <p>330.1.1 Para el personal de las categorías profesional y superior:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Ingreso gravable  (En EUA\$)</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los párrafos 310.5.1 y 310.5.2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Primeros <b>\$50,000</b></td> <td style="text-align: center;"><b>19</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Los siguientes <b>\$50,000</b></td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Los siguientes <b>\$50,000</b></td> <td style="text-align: center;"><b>32</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Resto de los pagos gravables</td> <td style="text-align: center;"><b>35</b></td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-top: 10px;">El monto de la contribución de los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo sería igual a la diferencia entre el sueldo bruto de los distintos grados y escalones y el sueldo neto correspondiente sin familiares a cargo.</p> <p><i>330.1.2 [sin cambios]</i></p>	Ingreso gravable  (En EUA\$)	Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los párrafos 310.5.1 y 310.5.2)	Primeros <b>\$50,000</b>	<b>19</b>	Los siguientes <b>\$50,000</b>	28	Los siguientes <b>\$50,000</b>	<b>32</b>	Resto de los pagos gravables	<b>35</b>
Ingreso gravable  (En EUA\$)	Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los artículos 310.5.1 y 310.5.2)  %																				
Primeros \$30,000	18																				
Los siguientes \$30,000	28																				
Los siguientes \$30,000	34																				
Resto de los pagos gravables	38																				
Ingreso gravable  (En EUA\$)	Porcentaje de la contribución para funcionarios con familiares a cargo (según se define en los párrafos 310.5.1 y 310.5.2)																				
Primeros <b>\$50,000</b>	<b>19</b>																				
Los siguientes <b>\$50,000</b>	28																				
Los siguientes <b>\$50,000</b>	<b>32</b>																				
Resto de los pagos gravables	<b>35</b>																				

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>350. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN</b></p> <p>350.1 Los funcionarios de contratación internacional, excepto los que tengan nombramientos temporales como se define en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en conformidad con el Artículo 1330, tienen derecho al subsidio de educación según las siguientes condiciones:</p> <p>Este subsidio se pagará respecto de:</p> <p>...</p> <p>350.1.2 si la educación del hijo es interrumpida durante al menos un año escolar a causa de sus obligaciones por el servicio de carácter nacional o por enfermedad, el período de admisibilidad podrá prorrogarse más allá del año escolar en que cumpla los 25 años de edad sumándole un tiempo equivalente al período de interrupción;</p> <p>...</p> <p>350.3 Este subsidio no se pagará por:</p> <p>350.3.1 Los estudios cursados durante el tiempo que el funcionario preste servicio en el país donde se encuentre su lugar de residencia reconocido, excepto cuando esos períodos vayan inmediatamente precedidos de traslado a un lugar de destino fuera de ese país, en cuyo caso se pagará el subsidio durante el resto del año académico, sin rebasar la duración de un año académico entero.</p> <p>...</p> <p>350.5 Este subsidio se abonará íntegramente si, en un año académico, el tiempo de servicios del funcionario en la Oficina y el de asistencia del hijo al centro de enseñanza representan, en cada caso, por lo menos las dos terceras partes del año académico. El importe del subsidio se reducirá proporcionalmente si no se satisface esta condición.</p>	<p><b>350. EDUCATION GRANT</b></p> <p>350.1 Los funcionarios de contratación internacional, excepto los que tengan nombramientos temporales como se define en el párrafo 420.3 o los consultores nombrados en conformidad con el Artículo 1330, tienen derecho al subsidio de educación según las siguientes condiciones:</p> <p><del>Este subsidio se pagará respecto de:</del></p> <p>350.1.1 [sin cambios]</p> <p>350.1.2 si la educación del hijo es interrumpida durante al menos un año escolar a causa de sus obligaciones por el servicio de carácter nacional, <del>o por</del> <b>de enfermedad o de otros motivos imperiosos</b>, el período de admisibilidad podrá prorrogarse más allá del año escolar en que cumpla los 25 años de edad sumándole un tiempo equivalente al período de interrupción;</p> <p>350.1.3 a 350.2.6 [sin cambios]</p> <p>350.3 Este subsidio no se pagará por:</p> <p>350.3.1 Los estudios cursados durante el tiempo que el funcionario preste servicio <b>o resida</b> en el país donde se encuentre su lugar de residencia reconocido, excepto cuando esos períodos vayan inmediatamente precedidos de traslado a un lugar de destino fuera de ese país, en cuyo caso se pagará el subsidio durante el resto del año académico, sin rebasar la duración de un año académico entero.</p> <p>350.3.2 a 350.4 [sin cambios]</p> <p>350.5 Este subsidio se abonará íntegramente si, en un año académico, el tiempo de servicios del funcionario en la Oficina y el de asistencia del hijo al centro de enseñanza representan, en cada caso, por lo menos las dos terceras partes del año académico. El importe del subsidio se reducirá proporcionalmente si no se satisface esta condición, <b>excepto si el funcionario fallece en el servicio después de haber comenzado el año académico.</b></p> <p>[sin otros cambios]</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>355. SUBSIDIO ESPECIAL PARA EDUCACIÓN DE HIJOS MINUSVÁLIDOS</b></p> <p>...</p> <p>355.1.1 el subsidio especial de educación es pagadero por un hijo física o mentalmente discapacitado, reconocido como familiar a cargo de conformidad con el Artículo 310.5.2, desde la fecha en que se requiere la educación o capacitación especial hasta el fin del año en que el hijo cumpla 28 años o reciba el primer grado reconocido de nivel posterior al secundario, de estas fechas la que ocurra primero;</p> <p>355.1.2 el monto del subsidio para educación especial por cada hijo discapacitado será igual al 100% de los gastos admisibles efectivamente realizados hasta la cantidad máxima aplicable, según lo especificado en el Apéndice 2 del Reglamento, y</p> <p>...</p> <p>355.2 Por gastos docentes especiales se entenderá el costo de los servicios y del equipo de enseñanza que sean necesarios para seguir un programa educativo diseñado para satisfacer las necesidades del hijo minusválido con el fin de que éste pueda alcanzar el más alto nivel posible de capacidad funcional. Los gastos docentes ordinarios se reembolsan de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 350.</p> <p>...</p> <p>355.5 El subsidio se abonará íntegramente si el tiempo de servicios del funcionario en la Oficina y el tiempo de la educación especial del hijo representan, en cada caso, por lo menos las dos terceras partes de un año, tal como se define éste en el Artículo 355.6. El importe del subsidio se reducirá proporcionalmente si no se satisface esta condición.</p> <p>...</p>	<p><b>355. SUBSIDIO ESPECIAL PARA EDUCACIÓN DE HIJOS <del>MINUSVÁLIDOS</del> <u>DISCAPACITADOS</u></b></p> <p>355.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>355.1.1 el subsidio especial de educación es pagadero por un hijo física o mentalmente discapacitado, y reconocido como familiar a cargo de conformidad con el párrafo 310.5.2; <b>El subsidio es pagadero</b> desde la fecha en que se requiere la educación o capacitación especial hasta el fin del año en que el hijo cumpla 28 años o reciba el primer grado reconocido de nivel posterior al secundario, de estas fechas la que ocurra primero;</p> <p>355.1.2 el monto del subsidio para educación especial por cada hijo <del>discapacitado</del> será igual al 100% de los gastos admisibles efectivamente realizados hasta la cantidad máxima aplicable, según lo especificado en el Apéndice 2 del Reglamento, y</p> <p>355.2 Por gastos docentes especiales se entenderá el costo de los servicios y del equipo de enseñanza que sean necesarios para seguir un programa educativo diseñado para satisfacer las necesidades del hijo <del>minusválido</del> <b>física o mentalmente discapacitado</b> con el fin de que éste pueda alcanzar el más alto nivel posible de capacidad funcional. Los gastos docentes ordinarios se reembolsan de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 350.</p> <p>355.3 y 355.4 <i>[sin cambios]</i></p> <p>355.5 El subsidio se abonará íntegramente si el tiempo de servicios del funcionario en la Oficina y el tiempo de la educación especial del hijo representan, en cada caso, por lo menos las dos terceras partes de un año, tal como se define éste en el párrafo 355.6. El importe del subsidio se reducirá proporcionalmente si no se satisface esta condición, <b>excepto si el funcionario fallece en el servicio después de haber comenzado el año académico.</b></p> <p>[sin otros cambios]</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>360. SUBSIDIO POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO DIFÍCILES</b></p> <p>...</p> <p>360.2 La tasa anual del subsidio por movilidad y condiciones de trabajo difíciles se calculará según un porcentaje anual del sueldo base neto de los funcionarios en el escalón 6 del grado P.4 con cónyuge o hijo a cargo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 330.2 y de conformidad con la matriz que se presenta a continuación. El monto anual resultante se aplicará a los miembros del personal en los grados P.4 y P.5. El monto se incrementará en trece por ciento para los miembros del personal en los grados P.6/D.1 y superior y se reducirá en trece por ciento para los miembros del personal en los grados P.1 a P.3. Los miembros del personal sin familiares a cargo, según los términos de los Artículos 310.5.1 y 310.5.2 recibirán el setenta y cinco por ciento del monto aplicable a su grado. Si los dos cónyuges son miembros del personal de organizaciones internacionales que aplican el régimen común de sueldos y subsidios, el subsidio se pagará a cada uno de ellos según la tasa aplicable a su lugar de destino oficial respectivo. En el caso de que tengan hijos a cargo, según los términos del Artículo 310.5.2 el subsidio por esos hijos a cargo se pagará al cónyuge de quien se ha reconocido que dependen los hijos. Los montos establecidos en virtud de este Artículo serán incrementados en tres puntos porcentuales en los lugares de destino oficial clasificados en la categoría H, para los miembros del personal sin derecho a las prestaciones previstas en el Artículo 855.1 y reducidos en cinco puntos porcentuales en los lugares de destino oficial clasificados en las categorías A a E para los miembros del personal con derecho a las prestaciones previstas en el Artículo 855.1.</p>	<p><b>360. SUBSIDIO POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO DIFÍCILES</b></p> <p>360.1 a 360.1.4 [<i>sin cambios</i>]</p> <p>360.2 [<i>sin cambios en español</i>]</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>365. SUBSIDIO POR NUEVO DESTINO</b></p> <p>...</p> <p>365.5 Si ambos cónyuges son miembros del personal de organizaciones internacionales que aplican el sistema común de sueldos y subsidios en el mismo lugar de destino, el subsidio previsto en el Artículo 365.1.1 se pagará a cada uno de los funcionarios. El monto previsto en el Artículo 365.1.2 será pagado al miembro del personal a cuyo cargo se ha reconocido al hijo, mientras el monto previsto en el Artículo 365.3 será pagado al cónyuge que tenga derecho al monto más elevado.</p>	<p><b>365. SUBSIDIO POR NUEVO DESTINO</b></p> <p>365.1 a 365.4 <i>[sin cambios]</i></p> <p>365.5 <i>[sin cambios en español]</i></p> <p>.</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</b></p> <p>370.1 Los funcionarios que al cesar en la Oficina por razones que no sean la destitución inmediata prevista en el Artículo 1075.2, hayan prestado servicios continuos durante un año como mínimo en un lugar fuera de su país de residencia reconocido, percibirán una prima de repatriación con arreglo a la siguiente escala y al Artículo 380.2. El pago en lo que respecta a los derechos acumulados a partir de julio de 1979 estará supeditado a la presentación, por parte del ex-funcionario, de pruebas documentales, de conformidad con los criterios establecidos por el Director, que acrediten su instalación fuera del país de su último lugar de destino, tomando en consideración las disposiciones del Artículo 370.4. Esta parte de la prima se pagará si se solicita su reembolso dentro de los dos años que sigan a la fecha efectiva de cese en el servicio;</p> <p>...</p> <p>370.3 Para calcular los años de servicio reconocidos fuera del país del lugar de residencia reconocido a los efectos del Artículo 370.1, no se tomarán en cuenta los siguientes períodos::</p> <p>...</p> <p>370.3.2 los períodos de servicio en un lugar de destino situado a menos de 100 kilómetros del lugar de residencia reconocido del funcionario (véase el Artículo 460);</p>	<p><b>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</b></p> <p>370.1 Los funcionarios que al cesar en la Oficina por razones que no sean la destitución inmediata prevista en el párrafo 1075.2, hayan prestado servicios continuos durante un año como mínimo en un lugar fuera de su país de residencia reconocido, percibirán una prima de repatriación con arreglo a la siguiente escala y al párrafo 380.2. El pago en lo que respecta a los derechos acumulados a partir de julio de 1979 estará supeditado a la presentación, por parte del ex-funcionario, de pruebas documentales, de conformidad con los criterios establecidos <del>por el Director</del>, que acrediten su instalación fuera del país de su último lugar de destino <b>o fuera del país de residencia reconocido durante su última asignación</b>, tomando en consideración las disposiciones del párrafo 370.4. Esta parte de la prima se pagará si se solicita su reembolso dentro de los dos años que sigan a la fecha efectiva de cese en el servicio;</p> <p>370.1.1 a 370.2 [sin cambios]</p> <p>370.3 Para calcular los años de servicio reconocidos <del>fuera del país del lugar de residencia reconocido</del> a los efectos del párrafo 370.1, no se tomarán en cuenta los siguientes períodos:</p> <p>370.3.1 [sin cambios]</p> <p>370.3.2 los períodos de servicio <b>durante los cuales el funcionario es asignado al país donde tiene su lugar de residencia reconocido o reside en dicho país en un lugar de destino situado a menos de 100 kilómetros del lugar de residencia reconocido del funcionario</b> (véase el Artículo 460);</p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>370.4 No se pagará el subsidio de repatriación a los miembros del personal cuyo lugar oficial de destino sea su país de residencia reconocido en el momento del cese en el servicio, aunque podrá ser pagada íntegramente o en parte a los que en el ejercicio de sus funciones hayan sido trasladados a su país de residencia reconocido antes de la terminación de su nombramiento, en cuyo caso se reducirá la prima en proporción a la duración de la residencia en ese país. En tal caso, no se exigirán las pruebas que acrediten su instalación en el nuevo lugar de residencia previstas en el Artículo 370.1.</p>	<p>370.4 No se pagará el subsidio de repatriación a los miembros del personal <del>cuyo lugar oficial de destino sea su país de residencia reconocido</del> <b>que sean asignados al país donde tienen su lugar de residencia reconocido o residen en dicho país</b> en el momento del cese en el servicio, aunque podrá ser pagada íntegramente o en parte a los que en el ejercicio de sus funciones hayan sido trasladados a su país de residencia reconocido antes de la terminación de su nombramiento, en cuyo caso se reducirá la prima en proporción a la duración de la residencia en ese país. En tal caso, no se exigirán las pruebas que acrediten su instalación en el nuevo lugar de residencia previstas en el párrafo 370.1.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>550. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO</b></p> <p>...</p> <p>550.2 Por período unitario de servicio se entiende el tiempo mínimo que deba pasar un funcionario en determinado escalón de su grado para tener derecho a un aumento de sueldo en el mismo grado, conforme a lo dispuesto en el Artículo 550.1. La duración del período unitario de servicio será como sigue:</p> <p>...</p> <p>550.2.2 de dos años de servicio a tiempo completo en los grados: P 2 Paso XI, P 3 Pasos XIII y XIV, P 4 Pasos XII a XIV, P 5 Pasos X a XII, P 6/D 1 Pasos V a VIII, y D 2 Pasos I a V;</p>	<p><b>550. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO</b></p> <p>550.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>550.2 Por período unitario de servicio se entiende el tiempo mínimo que deba pasar un funcionario en determinado escalón de su grado para tener derecho a un aumento de sueldo en el mismo grado, conforme a lo dispuesto en el párrafo 550.1. La duración del período unitario de servicio será como sigue:</p> <p>550.2.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>550.2.2 de dos años de servicio a tiempo completo en los grados: P 2 escalón XI, P 3 escalones XIII y XIV, P 4 escalones XII a XIV, P 5 escalones X a XII, P 6/D 1 escalones <del>IV</del> a VIII, y D 2 escalones I a V;</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>560. ASCENSO</b></p> <p>...</p> <p>560.3 Si un puesto ocupado se reclasifica de la categoría de servicios generales a la categoría profesional o a más de un grado dentro de la misma categoría, se anunciará como vacante al personal y la selección correspondiente se hará de manera competitiva.</p>	<p><b>560. ASCENSO</b></p> <p>560.1 a 560.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>560.3 Si un puesto ocupado se reclasifica de la categoría de servicios generales a la categoría profesional o a más de un grado dentro de la misma categoría, se anunciará como vacante al personal y la selección correspondiente se hará de manera competitiva. <b>En tales casos, al titular del puesto reclasificado se le concederá la paga extra a partir del cuarto mes consecutivo después de la entrada en vigor de la reclasificación, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 320.5.</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>570. REDUCCIÓN DE GRADO</b></p> <p>...</p> <p>570.2 Ningún funcionario será trasladado a un puesto de grado inferior por servicios o conducta no satisfactorios antes de que se le haya notificado por escrito la decisión que se proyecta tomar y las razones que la motivan, y se le haya dado la posibilidad de contestar. El interesado presentará su respuesta por escrito dentro de los ocho días siguientes al recibo de la notificación.</p>	<p><b>570. REDUCCIÓN DE GRADO</b></p> <p>570.1 a 570.1.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p>570.2 Ningún funcionario será trasladado a un puesto de grado inferior por servicios o conducta no satisfactorios antes de que se le haya notificado por escrito la decisión que se proyecta tomar y las razones que la motivan, y se le haya dado la posibilidad de contestar. El interesado presentará su respuesta por escrito dentro de los ocho días <b>civiles</b> siguientes al recibo de la notificación.</p>



## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>640. LICENCIA EN EL PAÍS DE ORIGEN</b></p> <p>640.1 La licencia en el país de origen se concede a los miembros del personal destinados fuera del país o de la región de su lugar de residencia reconocida para que puedan pasar un período razonable de tiempo en su país de origen (o en otro país, de conformidad con el Artículo 640.5.2) y no pierdan el contacto directo con su cultura, sus familias y sus intereses nacionales, profesionales o de otro género.</p> <p>...</p> <p>640.3 Los miembros del personal tienen derecho a la licencia en el país de origen cuando:</p> <p style="padding-left: 40px;">640.3.1 su lugar de destino esté situado fuera del país y región de su lugar de residencia reconocido conforme a lo dispuesto en el Artículo 460;</p> <p>...</p> <p>640.4 Los períodos de servicio en la Organización que dan derecho a licencia en el país de origen en virtud del Artículo 640.2 son los períodos continuos de servicio en un lugar de destino situado fuera del país o región del lugar de residencia reconocida del interesado, pero no incluyen los períodos de licencia por enfermedad cubiertos por el seguro de más de 30 días ni de licencia sin sueldo de más de 30 días.</p> <p>...</p> <p>640.7 En el caso de dos cónyuges que sean miembros del personal de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con derecho a licencia en el país de origen, cada uno de ellos podrá usar del derecho a licencia que le corresponde como funcionario o, si lo prefiere, del que le corresponde como cónyuge, pero no de ambos derechos. Normalmente, de esta opción no debe resultar más de una licencia en el país de origen en cada período que faculta para ello.</p>	<p><b>640. LICENCIA EN EL PAÍS DE ORIGEN</b></p> <p>640.1 La licencia en el país de origen se concede a los miembros del personal destinados <b>y que residen</b> fuera del país <del>o de la región</del> de su lugar de residencia reconocida para que puedan pasar un período razonable de tiempo en su país de origen (o en otro país, de conformidad con el párrafo 640.5.2) y no pierdan el contacto directo con su cultura, sus familias y sus intereses nacionales, profesionales o de otro género.</p> <p>640.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>640.3 Los miembros del personal tienen derecho a la licencia en el país de origen cuando:</p> <p style="padding-left: 40px;">640.3.1 <del>su lugar de destino esté situado</del> <b>estén destinados y residan</b> fuera del país <del>y región</del> de su lugar de residencia reconocido conforme a lo dispuesto en el Artículo 460;</p> <p style="padding-left: 40px;">640.3.2 a 640.3.4 <i>[sin cambios]</i></p> <p>640.4 Los períodos de servicio en la <del>Organización</del> <b>Oficina</b> que dan derecho a licencia en el país de origen en virtud del párrafo 640.2 son los períodos continuos de servicio en un lugar de destino situado fuera del país <del>o región</del> del lugar de residencia reconocida del interesado, pero no incluyen los períodos de licencia por enfermedad cubiertos por el seguro de más de 30 días ni de licencia sin sueldo de más de 30 días.</p> <p>640.5 to 640.6.5 <i>[sin cambios]</i></p> <p>640.7 En el caso de dos cónyuges que sean miembros del personal de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con derecho a licencia en el país de origen, cada uno de ellos podrá usar del derecho a licencia que le corresponde como funcionario o, si lo prefiere, del que le corresponde como cónyuge, pero no de ambos derechos. Normalmente, de esta opción no debe resultar más de una licencia en el país de origen en cada período que faculta para ello.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>655. LICENCIA SIN SUELDO</b></p> <p>...</p> <p>655.2 Durante el disfrute de licencia sin sueldo en virtud de lo dispuesto en el Artículo 655.1 serán aplicables las condiciones siguientes:</p> <p>...</p> <p>655.2.3 después de los primeros 30 días, el período de licencia sin sueldo no se computará a los efectos de la licencia anual, aumentos dentro de un mismo grado, duración de los períodos de prueba, prima de repatriación, indemnizaciones por cese, licencia en el país de origen, ascenso por méritos, según lo dispuesto en el Artículo 555.2, y prima por terminación de servicio.</p>	<p><b>655. LICENCIA SIN SUELDO</b></p> <p>655.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>655.2 Durante el disfrute de licencia sin sueldo en virtud de lo dispuesto en el párrafo 655.1 serán aplicables las condiciones siguientes:</p> <p>655.2.1 a 655.2.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>655.2.3 <del>después de los primeros 30 días,</del> el período de licencia sin sueldo no se computará a los efectos de la licencia anual, aumentos dentro de un mismo grado, duración de los períodos de prueba, prima de repatriación, indemnizaciones por cese, licencia en el país de origen, ascenso por méritos, según lo dispuesto en el párrafo 555.2, y prima por terminación de servicio. <b>Los periodos de licencia sin sueldo de 30 días civiles o menos no afectarán a las tasas ordinarias de tiempo de servicio acumulado.</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>750. LICENCIA ESPECIAL CON DERECHO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO</b></p> <p>...</p> <p>750.2 Después de los primeros 30 días, los períodos de licencia especial de enfermedad cubiertos por el seguro no se tendrán en cuenta para calcular la duración de los servicios a los efectos de la licencia anual, aumento dentro de un grado, duración del período de prueba, prima de repatriación, indemnización en caso de cese, licencia en el país de origen y prima por terminación de servicio.</p>	<p><b>750. LICENCIA ESPECIAL CON DERECHO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO</b></p> <p>750.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>750.2 <del>Después de los primeros 30 días,</del> <b>Durante</b> los períodos de licencia especial de enfermedad cubiertos por el seguro no se tendrán en cuenta para calcular la duración de los servicios a los efectos de la licencia anual, aumento dentro de un grado, duración del período de prueba, prima de repatriación, indemnización en caso de cese, licencia en el país de origen y prima por terminación de servicio. <b>Los periodos de licencia especial de 30 días civiles o menos no afectarán a las tasas ordinarias de tiempo de servicio acumulado.</b></p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>810. VIAJES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p>La Oficina abonará los gastos de viaje de un miembro del personal en los siguientes casos:</p> <p>...</p>	<p><b>810. VIAJES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p>La Oficina abonará los gastos de viaje de un miembro del personal en los siguientes casos:</p> <p>810.1 a 810.7 <i>[sin cambios]</i></p> <p><i>[NUEVO]</i></p> <p><b>810.8 En circunstancias excepcionales, podrá autorizarse el viaje de regreso en el caso de enfermedades o lesiones que exijan la atención en establecimientos especiales para el tratamiento de un funcionarios al que la Oficina no tiene la obligación de repatriar.</b></p>
<p><b>820. VIAJES DEL CÓNYUGE Y DE LOS HIJOS</b></p> <p>...</p> <p>820.6 Si tanto el marido como la mujer son funcionarios de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con derecho a repatriación, cada uno de ellos podrá optar entre ejercer ese derecho como funcionario o ejercerlo como cónyuge, pero no lo podrá ejercer por ambos conceptos. La posibilidad de opción no dará lugar, en ningún caso, a más de un viaje.</p>	<p><b>820. VIAJES DEL CÓNYUGE Y DE LOS HIJOS</b></p> <p>820.1 a 820.2.9 <i>[sin cambios]</i></p> <p>820.6 Si <del>tanto el marido como la mujer</del> <b>ambos cónyuges</b> son funcionarios de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con derecho a repatriación, cada uno de ellos podrá optar entre ejercer ese derecho como funcionario o ejercerlo como cónyuge, pero no lo podrá ejercer por ambos conceptos. La posibilidad de opción no dará lugar, en ningún caso, a más de un viaje.</p>
<p><b>1130. NOTIFICACIÓN Y DESCARGO</b></p> <p>Ningún miembro del personal podrá ser trasladado o destituido por conducta indebida ni será objeto de destitución inmediata por falta grave, sin que previamente se le notifiquen los cargos que pesan contra él y se le dé oportunidad de refutarlos. Tanto la notificación como el descargo se harán por escrito y, a menos que lo impida la urgencia de la situación, se concederán ocho días al interesado para presentar su respuesta.</p>	<p><b>1130. NOTIFICACIÓN Y DESCARGO</b></p> <p><b>Las medidas disciplinarias enumeradas en el párrafo 1110.1 no podrán aplicarse a ningún</b> miembro del personal <del>podrá ser trasladado o destituido por conducta indebida ni será objeto de destitución inmediata por falta grave, sin que previamente se le notifiquen los cargos que pesan contra él y se le dé oportunidad de refutarlos. Tanto la notificación como el descargo se harán por escrito y,</del> <b>A</b> menos que lo impida la urgencia de la situación, se concederán ocho días <b>civiles</b> al interesado para presentar su respuesta <b>por escrito.</b></p>

## ANEXO 1

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA OMS

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b> (Véase el Artículo 3.2 del Estatuto del Personal)</p> <p>...</p> <p>1310.4 Las personas que, cuando no se puedan encontrar candidatos locales adecuados, sea necesario contratar fuera de la zona para cubrir esos puestos, estarán sujetas a las mismas condiciones de empleo que las contratadas localmente. Además, los funcionarios cuyo lugar de residencia reconocido esté designado fuera de la zona y fuera del país donde esté su lugar de destino, podrán percibir, cuando así se disponga, un subsidio especial por cambio de residencia, cuya cuantía anual fijará el Director para cada zona, y las demás gratificaciones que sean precisas para atender los gastos suplementarios ocasionados por el cambio de domicilio o que se paguen habitualmente en la localidad al personal contratado fuera de ella.</p> <p>1310.5 En ciertos lugares de destino designados al efecto, se abonará a los miembros del personal mencionados en el Artículo 1310.4 de conformidad con las condiciones definidas bajo el Artículo 360 y a las tasas pagaderas a los funcionarios de los grados P.1 a P.3, un subsidio por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. El Director establecerá, en base a los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, los criterios para pagar el subsidio de no residente o por movilidad y condiciones de trabajo difíciles.</p> <p>1310.6 El pago del subsidio por cambio de residencia y de las otras gratificaciones mencionadas en los Artículos 1310.4 y 1310.5 podrá suspenderse cuando el Director determine que el interesado ha adquirido la condición de residente en la zona del lugar de destino.</p>	<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b> (Véase el párrafo 3.2 del Estatuto del Personal)</p> <p>1310.1 a 1310.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p>1310.4 Las personas que, cuando no se puedan encontrar candidatos locales adecuados, sea necesario contratar fuera de la zona para cubrir esos puestos, estarán sujetas a las mismas condiciones de empleo que las contratadas localmente. Además, los funcionarios cuyo lugar de residencia reconocido esté designado fuera de la zona y fuera del país donde esté su lugar de destino, podrán percibir, cuando así se disponga, un subsidio especial por cambio de residencia, cuya cuantía anual fijará el Director para cada zona, y las demás gratificaciones que sean precisas para atender los gastos suplementarios ocasionados por el cambio de domicilio o que se paguen habitualmente en la localidad al personal contratado fuera de ella.</p> <p>1310.5 En ciertos lugares de destino designados al efecto, se abonará a los miembros del personal mencionados en el párrafo 1310.4 de conformidad con las condiciones definidas bajo el Artículo 360 y a las tasas pagaderas a los funcionarios de los grados P.1 a P.3, un subsidio por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. <b>El Director La Oficina</b> establecerá, sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, los criterios para pagar el subsidio de <del>no residente o por</del> movilidad y condiciones de trabajo difíciles.</p> <p>1310.6 El pago <del>del subsidio por cambio de residencia y de las otras</del> gratificaciones mencionadas en los párrafos 1310.4 y 1310.5 podrá suspenderse cuando <del>el Director</del> <b>la Oficina</b> determine que el interesado ha adquirido la condición de residente en la zona del lugar de destino.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## APÉNDICE

### Escala de sueldos para las categorías profesional y superior: sueldos anuales brutos y equivalentes netos después de deducidas las contribuciones del personal (en dólares de los Estados Unidos) <sup>1</sup>

(en vigor a partir del 1 de enero de 2005)

Categoría		Escalón														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	Bruto	131 947	134 765*	137 584*	140 403*	143 222*	146 040*									
	Neto D	98 222	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
	Neto S	90 231	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
P-6/D-1	Bruto	120 487	122 962	125 435	127 910	130 385*	132 859*	135 334*	137 809*	140 282*						
	Neto D	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
P-5	Bruto	99 511	101 590	103 694	105 799	107 904	110 009	112 115	114 221	116 326	118 431	120 535*	122 641*	124 747*		
	Neto D	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
	Neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
P-4	Bruto	81 943	83 861	85 781	87 699	89 618	91 536	93 456	95 374	97 293	99 210	101 196	103 226*	105 259*	107 290*	109 322*
	Neto D	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
	Neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
P-3	Bruto	66 881	68 656	70 435	72 207	73 986	75 761	77 535	79 314	81 090	82 865	84 643	86 417	88 194	89 969*	91 746*
	Neto D	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
	Neto S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
P-2	Bruto	54 382	55 972	57 560	59 149	60 738	62 325	63 914	65 500	67 090	68 681	70 267	71 858*			
	Neto D	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
	Neto S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
P-1	Bruto	42 664	44 022	45 378	46 737	48 093	49 449	50 908	52 436	53 960	55 488					
	Neto D	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

<sup>1</sup> D = Tasa aplicable a los funcionarios con cónyuge o hijos a cargo. S = Tasa aplicable a los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo.

\* El período normal que da derecho a un aumento de sueldo dentro del mismo grado entre escalones consecutivos es de un año, excepto en los escalones señalados con un asterisco, en los que se exige un período de dos años en el escalón precedente (párrafo 550.2 del Reglamento del Personal).

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>040. ENTRADA EN VIGOR</b></p> <p>El presente Reglamento entrará en vigor el 1 de enero de 2001 y deroga los reglamentos anteriores. Toda modificación ulterior entrará en vigor en la fecha que se especifique en cada caso.</p>	<p><b>040. ENTRADA EN VIGOR</b></p> <p>El presente Reglamento entrará en vigor el <del>1 de enero de 2001</del> <b>1 de julio de 2006, a menos que se especifique otra cosa</b>, y deroga los reglamentos anteriores. Toda modificación ulterior entrará en vigor en la fecha que se especifique en cada caso.</p>
<p><b>110. NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p>110.6 Los miembros del personal a quienes una autoridad o entidad ajena a la Oficina ofrezca distinciones honoríficas, condecoraciones u obsequios, deberán informar de ello al Director por escrito para que este decida si procede aplicar las disposiciones del Artículo 1.7 del Estatuto del Personal.</p>	<p><b>110.6 NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p>110.6 Los miembros del personal a quienes una autoridad o entidad ajena a la Oficina ofrezca distinciones honoríficas, condecoraciones, <del>u</del> obsequios <b>o remuneración</b>, deberán informar de ello <del>al Director</del> por escrito <b>a la Oficina de Ética</b> para que <del>este ésta</del> decida si procede aplicar las disposiciones del párrafo 1.7 del Estatuto del Personal.</p>
	<p><i>[NUEVO]</i></p> <p><b>240. PERIODICIDAD DE LA REVISIÓN</b></p> <p>La clasificación de puestos se revisa normalmente al menos una vez cada cinco años, pero no más de una vez cada dos años, salvo en aquellas circunstancias en las que se hayan producido cambios importantes en el nivel de funciones y responsabilidades.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>320. DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS</b></p> <p>320.5 Los miembros del personal pueden ser llamados oficialmente a desempeñar con carácter temporal un puesto de plantilla de grado superior al que ocupan; tal medida temporal normalmente no puede prolongarse más de 12 meses. A partir del primer día del cuarto mes consecutivo de servicio en el nuevo puesto, los funcionarios percibirán un suplemento de retribución sin descuento para la Caja de Pensiones normalmente igual, pero que no exceda de la diferencia entre el sueldo actual, que comprende el sueldo de base líquido, el reajuste por lugar de destino y los subsidios que perciba el interesado y lo que le correspondería si fuese ascendido al puesto de grado superior.</p>	<p><b>320. DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS</b></p> <p>320.5 <b>De conformidad con el Artículo 567 del Reglamento del Personal, los</b> Los miembros del personal pueden ser llamados oficialmente a desempeñar con carácter temporal un puesto de plantilla de grado superior al que ocupan; <del>tal</del> <b>Tal</b> medida temporal normalmente no puede prolongarse más de 12 meses. A partir del primer día del cuarto mes consecutivo de servicio en el nuevo puesto, los funcionarios percibirán un suplemento de retribución sin descuento para la Caja de Pensiones normalmente igual, pero que no exceda de la diferencia entre el sueldo actual, que comprende el sueldo de base líquido, el reajuste por lugar de destino y los subsidios que perciba el interesado y lo que le correspondería si fuese ascendido al puesto de grado superior.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>350. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN</b></p> <p>...</p> <p>350.1.1 el subsidio de educación es pagadero por cada hijo reconocido como familiar a cargo de conformidad con el Artículo 310.5.2, salvo que el derecho a percibir el subsidio con respecto a tal hijo se extenderá hasta el final del año escolar en el cual éste cumpla 25 años de edad, complete cuatro años de estudios posteriores al nivel secundario u obtenga el primer grado reconocido posterior al nivel secundario, de estas tres fechas la que ocurra primero;</p> <p>...</p> <p>350.3 Este subsidio no se pagará por:</p> <p>...</p> <p>350.3.2 la asistencia a un jardín de infancia o a una escuela de párvulos de nivel preprimario;</p> <p>...</p>	<p><b>350. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN</b></p> <p>...</p> <p>350.1.1 <b>el subsidio de educación se pagará a partir del año escolar en que el hijo a cargo, como se define en el párrafo 310.5.2, cumpla los cinco años de edad y se compruebe que asiste a un programa de tiempo completo que como parte primordial de su currículo reúne los elementos básicos de la educación formal. El subsidio se extenderá hasta el año académico en que el hijo cumpla los 25 años de edad, complete cuatro años de estudios por encima del nivel secundario o reciba el primer grado reconocido de nivel posterior al secundario, de estas condiciones la que se cumpla primero;</b></p> <p>...</p> <p>350.3 Este subsidio no se pagará por:</p> <p>...</p> <p>350.3.2 <del>la asistencia a un jardín de infancia o a una escuela de párvulos de nivel preprimario;</del></p> <p>...</p> <p><i>350.3.3 y 350.3.4 pasan a ser 350.3.2 y 350.3.3, respectivamente.</i></p>



## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</b></p> <p>...</p> <p>370.5 En los casos de defunción de un funcionario que en el momento de morir tenga derecho a la prima de repatriación, se abonará ésta al cónyuge y a los hijos a cargo que tengan derecho a ser repatriados, con sujeción, en caso necesario, a la presentación de las pruebas que acrediten su instalación en el nuevo lugar de residencia previstas en el Artículo 370.1:</p> <p style="padding-left: 40px;">370.5.1 con arreglo a la escala más baja (Artículo 370.1), si no hay más que un familiar a cargo superviviente;</p> <p style="padding-left: 40px;">370.5.2 con arreglo a la escala más elevada (370.1), cuando haya más de un familiar a cargo superviviente.</p> <p>...</p>	<p><b>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</b></p> <p>370.1 a 370.4 [<i>sin cambios</i>]</p> <p>370.5 En los casos de defunción de un funcionario que en el momento de morir tenga derecho a la prima de repatriación, se abonará ésta al cónyuge y a los hijos a cargo que tengan derecho a ser repatriados, con sujeción, en caso necesario, a la presentación de las pruebas que acrediten su instalación en el nuevo lugar de residencia previstas en el párrafo 370.1:</p> <p style="padding-left: 40px;">370.5.1 con arreglo a la escala más baja (párrafo 370.1), si <del>no hay más</del> <b>que un solo</b> familiar a cargo superviviente;</p> <p style="padding-left: 40px;">370.5.2 con arreglo a la escala más elevada (370.1), cuando haya más de un familiar a cargo superviviente.</p> <p>[<i>sin otros cambios</i>]</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>410. NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN</b></p> <p>...</p> <p>410.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 410.3.1 del Reglamento del Personal, las personas que tengan con un miembro del personal lazos de parentesco cercanos por consaguinidad o matrimonio, según lo definido por el Director, no serán nombradas si el puesto que solicitan puede ser ocupado por otra persona de igual competencia.</p> <p>...</p>	<p><b>410. NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN</b></p> <p>410.1 y 410.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>410.3 Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 410.3.1 del Reglamento del Personal, las personas que tengan con un miembro del personal lazos de parentesco cercanos por consaguinidad o matrimonio, <del>según lo definido por el Director</del>, no serán nombradas si el puesto que solicitan puede ser ocupado por otra persona de igual competencia. <b>Los lazos de parentesco cercanos por consaguinidad o matrimonio se aplican a los miembros de la familia inmediata, según la definición del párrafo 110.7.3, y a los abuelos, nietos, tíos, sobrinos y cualesquiera familiares por la vía conyugal del funcionario o su cónyuge.</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>420. NORMAS SOBRE NOMBRAMIENTO</b></p> <p>...</p> <p>420.6 Los nombramientos de duración igual o superior a un año comprenderán un período de prueba de un año como mínimo, que podrá aumentarse a dos años cuando sea necesario para apreciar adecuadamente las aptitudes, la conducta y la idoneidad del interesado para la función pública internacional.</p> <p>...</p>	<p><b>420. NORMAS SOBRE NOMBRAMIENTO</b></p> <p>420.1 a 410.5 <i>[sin cambios]</i></p> <p>420.6 Los nombramientos de duración igual o superior a un año comprenderán un período de prueba <del>de un año como mínimo</del>. <b>Después del primer año de prueba, se podrá confirmar el nombramiento o el período de prueba</b> <del>que</del> podrá aumentarse a dos años cuando sea necesario para apreciar adecuadamente las aptitudes, la conducta y la idoneidad del interesado para la función pública internacional. <b>En casos excepcionales, el nombramiento de un funcionario podrá rescindirse después de los primeros seis meses del período de prueba si el interesado tiene un mal rendimiento o no es apto para la función pública internacional.</b></p> <p>[NUEVO]</p> <p><b>420.7 Toda declaración falsa u ocultamiento de información importante hecha por una persona solicitante de un puesto durante las etapas de solicitud, selección o nombramiento será motivo para la anulación de la oferta de nombramiento o, si el nombramiento ya se ha efectuado, el despido de la Oficina una vez efectuada la notificación prevista por el Artículo 1130. En caso de despido, se dará un mes de preaviso al interesado o, a discreción de la Oficina, se le hará el pago en vez del preaviso. No tendrá derecho a la indemnización por rescisión del nombramiento ni a la prima por terminación del servicio. A discreción de la Oficina, se le podrá pagar la prima de repatriación de conformidad con el Artículo 370 del Reglamento del Personal.</b></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>460. DETERMINACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA RECONOCIDO</b></p> <p>Al extenderse el nombramiento de un miembro del personal la Oficina determinará, previa consulta con el interesado, el lugar que, mientras preste sus servicios, se considerará como lugar de residencia antes del nombramiento, para determinar los derechos reconocidos en el presente Reglamento. Salvo cuando existan razones en contra, y a excepción de lo dispuesto en el Artículo 1310.2, se considerará como lugar de residencia el que tuviera el miembro del personal al ser nombrado, en el país de su nacionalidad; si el miembro del personal residía en algún otro país al efectuarse el nombramiento, se considerará como lugar de residencia una localidad de su país de origen, elegida en consulta con él, siempre que razonablemente se justifique. En casos particulares podrá tomarse en consideración la posibilidad de fijar un lugar distinto si las circunstancias lo justifican.</p> <p>...</p>	<p><b>460. DETERMINACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA RECONOCIDO</b></p> <p>Al extenderse el nombramiento de un miembro del personal la Oficina determinará, previa consulta con el interesado, el lugar que, mientras preste sus servicios, se considerará como lugar de residencia <del>antes del nombramiento</del>, para determinar los derechos reconocidos en el presente Reglamento. <del>Salvo cuando existan razones en contra, y a</del> <b>A</b> excepción de lo dispuesto en el párrafo 1310.2, <del>se considerará como el</del> lugar de residencia <del>el que tuviera el miembro del personal al ser nombrado,</del> <b>normalmente estará situado</b> en el país de su nacionalidad; <del>si el miembro del personal residía en algún otro país al efectuarse el nombramiento, se considerará como lugar de residencia una localidad de su país de origen, elegida en consulta con él, siempre que razonablemente se justifique.</del> En casos particulares podrá tomarse en consideración la posibilidad de fijar un lugar distinto si las circunstancias lo justifican. <b>Las solicitudes para cambiar el lugar de residencia reconocido sólo se considerarán en circunstancias excepcionales y tendrán que acompañarse de la documentación que demuestre que se ha establecido un nuevo lugar de residencia.</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>510. ASIGNACIÓN DE FUNCIONES</b></p> <p>510.1 El Director podrá asignar a los funcionarios de categoría profesional a cualquier puesto o servicio de la Oficina. Los de servicios generales no podrán ser asignados, salvo por mutuo acuerdo, a un lugar de destino diferente de aquel para el que se les haya contratado inicialmente. La contratación inicial para una función determinada no eximirá, por lo tanto, al miembro del personal de la obligación de aceptar cualesquiera otras funciones que se les señalen ulteriormente. Para determinar las funciones de los miembros del personal, ya sea al entrar en servicio o posteriormente, se tendrán en cuenta, en lo posible, sus aptitudes y sus intereses.</p> <p>...</p>	<p><b>510. ASIGNACIÓN DE FUNCIONES</b></p> <p>510.1 <del>El Director podrá asignar a los</del> <b>Los</b> funcionarios de categoría profesional <b>que ocupen un puesto de contratación internacional podrán ser asignados</b> a cualquier puesto o servicio de la Oficina. Los <b>que ocupen puestos de contratación local de servicios generales</b> no podrán ser asignados, salvo por mutuo acuerdo, a un lugar de destino diferente de aquel para el que se les haya contratado inicialmente. La contratación inicial para una función determinada no eximirá, por lo tanto, al miembro del personal de la obligación de aceptar cualesquiera otras funciones que se les señalen ulteriormente. Para determinar las funciones de los miembros del personal, ya sea al entrar en servicio o posteriormente, se tendrán en cuenta, en lo posible, sus aptitudes y sus intereses.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>560. ASCENSO (véase el párrafo 4.4 del Estatuto de Personal)</b></p> <p>...</p> <p>560.4 Un funcionario cuyo desempeño y conducta ha sido satisfactorio puede en cualquier momento ser considerado para la reasignación a un puesto de grado mayor para el cual reúna las aptitudes profesionales requeridas.</p>	<p><b>560. ASCENSO (véase el párrafo 4.4 del Estatuto de Personal)</b></p> <p>560.1 a 560.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p><del>560.4 Un funcionario cuyo desempeño y conducta ha sido satisfactorio puede en cualquier momento ser considerado para la reasignación a un puesto de grado mayor para el cual reúna las aptitudes profesionales requeridas..</del></p>
<p><b>565. TRASLADO</b></p> <p>...</p> <p>565.4 Todo miembro del personal podrá ser llamado a cumplir en interés de la Oficina las funciones de un puesto distinto del propio, sin traslado oficial pero teniendo debidamente en cuenta las disposiciones del Artículo 320.4; cualquier nombramiento de esa naturaleza no podrá exceder de 12 meses.</p>	<p><b>565. TRASLADO</b></p> <p>565.1 a 565.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p><del>565.4 Todo miembro del personal podrá ser llamado a cumplir en interés de la Oficina las funciones de un puesto distinto del propio, sin traslado oficial pero teniendo debidamente en cuenta las disposiciones del Artículo 320.4; cualquier nombramiento de esa naturaleza no podrá exceder de 12 meses.</del></p>
	<p><i>[NUEVO]</i></p> <p><b>567. NOMBRAMIENTO INTERINO</b></p> <p>Quando convenga a los intereses de la Oficina, se podrá pedir a un funcionario que desempeñe temporalmente las funciones de otro puesto, que puede ser de la misma categoría que el que ocupa o de una categoría inferior o superior. Si las funciones son las de un puesto de categoría superior al suyo, se tendrán en consideración las disposiciones del párrafo 320.5. Toda solicitud relacionada con las disposiciones de dicho párrafo se formularán por escrito al funcionario. El nombramiento extendido de conformidad con el presente artículo normalmente no sobrepasará los 12 meses.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>625. HORAS EXTRAORDINARIAS Y LICENCIA COMPENSATORIA</b></p> <p>Siempre que lo autorice el superior jerárquico competente, podrá exigirse a un miembro del personal que trabaje horas extraordinarias, y estas horas, a reserva de las modalidades que establezca el Director, serán compensadas del modo siguiente:</p> <p style="padding-left: 40px;">625.1 Al personal de contratación internacional mediante licencia compensatoria;</p> <p style="padding-left: 40px;">625.2 Al personal de contratación local mediante licencia compensatoria o compensación en efectivo.</p>	<p><b>625. HORAS EXTRAORDINARIAS Y LICENCIA COMPENSATORIA</b></p> <p>Siempre que lo autorice el superior jerárquico competente, podrá exigirse a un miembro del personal que trabaje horas extraordinarias, y estas horas, a reserva de las modalidades que establezca <del>el Director</del> <b>la Oficina</b>, serán compensadas del modo siguiente:</p> <p style="padding-left: 40px;">625.1 Al personal de <del>contratación internacional</del> <b>de las categorías profesional y superior</b> mediante licencia compensatoria;;</p> <p style="padding-left: 40px;">625.2 Al personal de <del>contratación local</del> <b>la categoría de servicios generales</b> mediante licencia compensatoria o compensación en efectivo.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>630. LICENCIA ANUAL</b></p> <p>...</p> <p>630.3 Todos los miembros del personal acumularán licencia anual, excepto:</p> <p>630.3.1 los contratados "por la duración efectiva del empleo";</p> <p>630.3.2 las personas con nombramientos temporales, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 contratadas por días;</p> <p>630.3.3 los consultores nombrados en virtud del Artículo 1310 que se rigen, en cambio, por el régimen aplicable a ellos;</p> <p>630.3.4 los funcionarios que gocen de licencia sin sueldo en virtud del Artículo 655.1 cuando ésta exceda de 30 días;</p> <p>630.3.5 los funcionarios en licencia especial con derecho al seguro que exceda de 30 días.</p>	<p><b>630. LICENCIA ANUAL</b></p> <p><i>630.1 y 630.2 [sin cambios]</i></p> <p>630.3 Todos los miembros del personal acumularán licencia anual, excepto:</p> <p>630.3.1 los contratados "por la duración efectiva del empleo";</p> <p>630.3.2 las personas con nombramientos temporales, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 420.3 contratadas por días;</p> <p>630.3.3 los consultores nombrados en virtud del Artículo 1310 que se rigen, en cambio, por el régimen aplicable a ellos;</p> <p>630.3.4 los funcionarios que gocen de licencia sin sueldo en virtud del párrafo 655.1 cuando ésta exceda de 30 días;</p> <p>630.3.5 los funcionarios en licencia especial con derecho al seguro que exceda de 30 días;</p> <p><b>630.3.6 cuando se especifique otra cosa en el Reglamento.</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>640. LICENCIA EN EL PAÍS DE ORIGEN</b></p> <p>...</p> <p>640.5 Para el disfrute de la licencia en el país de origen, la oficina deberá conceder a los miembros del personal, aparte de los días de licencia anual, el tiempo necesario para efectuar el viaje de ida y vuelta entre el lugar de destino y el de residencia reconocida, abonando además los gastos de viaje del funcionario, de su cónyuge y de los hijos a cargo que reúnan las condiciones previstas al efecto. Los viajes se autorizarán del modo siguiente:</p> <p>640.5.1 en los lugares de destino con ciclo de 24 meses, se autorizará el viaje entre el lugar de destino y el lugar de residencia reconocida del interesado u otro cualquiera del mismo país; condición indispensable para el pago de los gastos de viaje es que el miembro del personal, su cónyuge y los hijos con derecho a él, pasen un período de tiempo razonable en ese país;</p> <p>...</p>	<p><b>640. LICENCIA EN EL PAÍS DE ORIGEN</b></p> <p>640.1 a 640.4 [sin cambios]</p> <p>640.5 Para el disfrute de la licencia en el país de origen, la oficina deberá conceder a los miembros del personal, aparte de los días de licencia anual, el tiempo necesario para efectuar el viaje de ida y vuelta entre el lugar de destino y el de residencia reconocida, abonando además los gastos de viaje del funcionario, de su cónyuge y de los hijos a cargo que reúnan las condiciones previstas al efecto. Los viajes se autorizarán del modo siguiente:</p> <p>640.5.1 en los lugares de destino con ciclo de 24 meses, se autorizará el viaje entre el lugar de destino y el lugar de residencia reconocida del interesado u otro cualquiera del mismo país; condición indispensable para el pago de los gastos de viaje es que el miembro del personal, su cónyuge y los hijos con derecho a él, pasen <del>un período de tiempo</del> <b>razonable por lo menos una semana</b> en ese país;</p> <p>[sin otros cambios]</p>
<p><b>660. LICENCIA PARA INSTRUCCIÓN O SERVICIO MILITAR</b></p> <p>...</p> <p>660.3 Un miembro del personal, previa solicitud presentada a este efecto antes de transcurridos los 90 días siguientes a su licenciamiento del servicio militar, será repuesto en el ejercicio de sus funciones en la Oficina con la misma situación administrativa que tuviera al ingresar en filas, siempre que haya en su grado un puesto disponible no ocupado por una persona con mayor derecho para conservarlo. De no existir ese puesto, la situación administrativa y los derechos del miembro del personal se determinarán con arreglo a las disposiciones del Artículo 1050.</p>	<p><b>660. LICENCIA PARA INSTRUCCIÓN O SERVICIO MILITAR</b></p> <p>660.1 y 660.2 [sin cambios]</p> <p>660.3 Un miembro del personal, previa solicitud presentada a este efecto antes de transcurridos los 90 días siguientes a su licenciamiento del servicio militar, será repuesto en el ejercicio de sus funciones en la Oficina con la misma situación administrativa <b>y en la misma categoría</b> que tuviera al ingresar en filas, siempre que haya <del>en su grado</del> un puesto disponible <del>no ocupado por una persona con mayor derecho para conservarlo</del> <b>para el que el interesado reúna las condiciones necesarias</b>. De no existir ese puesto, <del>la situación administrativa y los derechos del miembro del personal se determinarán con arreglo a</del> <b>regirán</b> las disposiciones del Artículo 1050.</p>



## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>720. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE</b></p> <p>720.1 Seguro de Enfermedad del Personal:</p> <p style="padding-left: 40px;">720.1.1 Los miembros del personal contratados por un año o más participarán en el Seguro de Enfermedad del Personal de la Oficina y tendrán derecho, lo mismo que sus familiares a cargo, a las prestaciones de dicho seguro de conformidad con el reglamento establecido por el Director en consulta con el personal. Los miembros del personal contribuirán al pago de la póliza de seguro.</p> <p>...</p> <p>720.2 Seguro de Enfermedad y Accidente</p> <p style="padding-left: 40px;">720.2.1 Los miembros del personal contratados por un año o más estarán asegurados contra los riesgos de muerte accidental y de invalidez en las condiciones estipuladas en la póliza de seguro contra enfermedad y accidentes suscrita por la Oficina que les concierne y a cuyo pago han de contribuir.</p> <p>...</p>	<p><b>720. SEGURO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE</b></p> <p>720.1 Seguro de Enfermedad del Personal</p> <p style="padding-left: 40px;">720.1.1 Los miembros del personal <del>contratados por un año o más</del> participarán en el Seguro de Enfermedad del Personal de la Oficina y tendrán derecho, lo mismo que sus familiares a cargo, a las prestaciones de dicho seguro de conformidad con el reglamento establecido por el Director en consulta con el personal. Los miembros del personal contribuirán al pago de la póliza de seguro.</p> <p>720.2 <i>[sin cambios]</i></p> <p>720.2 Seguro de Enfermedad y Accidente</p> <p style="padding-left: 40px;">720.2.1 Los miembros del personal <del>contratados por un año o más</del> estarán asegurados contra los riesgos de muerte accidental y de invalidez en las condiciones estipuladas en la póliza de seguro contra enfermedad y accidentes suscrita por la Oficina que les concierne y a cuyo pago han de contribuir..</p> <p>720.2.2 <i>[sin cambios]</i></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</b></p> <p>...</p> <p>740.2 Toda ausencia de más de tres días hábiles consecutivos que haya de contarse como licencia por enfermedad deberá justificarse mediante certificado extendido por un médico debidamente habilitado, en el que conste que el funcionario no está en condiciones de trabajar y se indique la duración probable de la enfermedad. Las ausencias no justificadas con certificado, que pueden considerarse como licencia por enfermedad, no excederán de siete días por año civil. Una parte o toda la licencia por enfermedad no certificada podrá concederse para que el funcionario atienda asuntos familiares urgentes; en el caso del fallecimiento de un familiar inmediato, no se aplicará el requisito de certificación de los tres días hábiles consecutivos.</p> <p>740.3 Cuando haga uso de su derecho a licencia de enfermedad, el miembro del personal presentará periódicamente los informes sobre su estado de salud que el médico del personal exija. El médico del personal podrá examinar también al enfermo si lo estima conveniente.</p> <p>740.4 La licencia por enfermedad se contará por períodos de una hora.</p> <p>740.5 A la terminación del nombramiento de un miembro del personal quedarán anulados, a partir de la fecha en que sea efectiva, todos sus derechos a la licencia por enfermedad prevista en el presente Reglamento.</p> <p>740.6 Cuando lo recomiende el médico del personal, el Director podrá obligar a un funcionario a que tome licencia por enfermedad.</p>	<p><b>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</b></p> <p>740.1 [sin cambios]</p> <p>740.2 Toda ausencia de más de tres días hábiles consecutivos que haya de contarse como licencia por enfermedad deberá <b>ser aprobada por el médico del personal, sobre la base de un <del>justificarse</del> mediante certificado extendido por un médico debidamente habilitado en el cual:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conste que el funcionario no está en condiciones de trabajar;</li> <li>• <b>se mencione el diagnóstico, y</b></li> <li>• se indique la duración probable de la enfermedad.</li> </ul> <p>740.3 Las ausencias no justificadas con certificado, que pueden considerarse como licencia por enfermedad, no excederán de siete días por año civil. Una parte o toda la licencia por enfermedad no certificada podrá concederse para que el funcionario atienda asuntos familiares urgentes; en el caso del fallecimiento de un familiar inmediato, no se aplicará el requisito de certificación de los tres días hábiles consecutivos..</p> <p>740.34 Cuando haga uso de su derecho a licencia de enfermedad, el miembro del personal presentará periódicamente los informes sobre su estado de salud que el médico del personal exija <b>con el fin de estar al tanto de la evolución de la enfermedad y verificar la necesidad de prorrogar la licencia por enfermedad. Además,</b> el médico del personal podrá examinar también al <del>enfermo</del> <b>funcionario</b> si lo estima conveniente.</p> <p>740.45 La licencia por enfermedad se contará por períodos de una hora.</p> <p>740.56 A la terminación del nombramiento de un miembro del personal quedarán anulados, a partir de la fecha en que sea efectiva, todos sus derechos a la licencia por enfermedad prevista en el presente Reglamento.</p> <p>740.67 Cuando lo recomiende el médico del personal, el Director podrá obligar a un funcionario a que tome licencia por enfermedad.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>760. LICENCIA DE MATERNIDAD Y LICENCIA DE PATERNIDAD</b> ...</p> <p>760.2 Licencia de maternidad para las titulares de contratos de un año o más Mediante presentación de un certificado extendido por un médico debidamente habilitado, en el que se acredite que el parto se verificará probablemente en un plazo de seis semanas, se dará a las funcionarias autorización para ausentarse del trabajo hasta la fecha del alumbramiento. A petición de la interesada y con el debido asesoramiento médico, el Director podrá permitir a aquella que empiece a disfrutar de su licencia de maternidad menos de seis semanas, pero no menos de dos semanas, antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad durará 16 semanas a contar de la fecha en que se conceda, pero en ningún caso terminará antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p> <p>...</p> <p>760.4 A las madres lactantes se les concederá, además, tiempo suficiente cada día para que puedan amamantar a sus hijos.</p> <p>...</p> <p>760.6 Licencia de paternidad Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tendrán derecho a la licencia de paternidad por un período máximo de cuatro semanas si están asignados a un lugar de destino donde puede vivir la familia. En circunstancias excepcionales, como las complicaciones del embarazo o el fallecimiento de la madre, la licencia de paternidad se ampliará a un período máximo de ocho semanas. Los funcionarios asignados a lugares de destino donde no puede vivir la familia tendrán derecho a licencia de paternidad por un período máximo de ocho semanas. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p>	<p><b>760. LICENCIA DE MATERNIDAD Y LICENCIA DE PATERNIDAD</b> 760.1 <i>[sin cambios]</i></p> <p>760.2 Licencia de maternidad para las titulares de contratos de un año o más <b>Las funcionarias tienen derecho a 16 semanas de licencia de maternidad. La licencia empezará seis semanas antes de la fecha prevista del parto</b> <del>Mediante presentación de según</del> un certificado extendido por un médico <b>o partera</b> debidamente habilitado, en el que se <del>acredite que el parto se verificará probablemente en un plazo de seis semanas, se dará a las funcionarias autorización para ausentarse del trabajo hasta la fecha del alumbramiento</del> <b>indique esa fecha.</b> <del>A petición de la interesada y con el debido asesoramiento médico, el Director podrá permitir a aquella que empiece a disfrutar de su licencia de maternidad menos de seis semanas, pero no menos de dos semanas, antes de la fecha probable del parto.</del> La licencia de maternidad <del>durará 16 semanas a contar de la fecha en que se conceda, pero en ningún caso</del> <b>no podrá comenzar menos de dos semanas antes de la fecha prevista del parto ni</b> terminará antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p> <p>760.3 <i>[sin cambios]</i></p> <p>760.4 A las madres lactantes se les concederá <b>licencia de lactancia a fin de que tengan</b> <del>además,</del> tiempo suficiente cada día para que puedan amamantar a sus hijos <b>hasta los dos años de edad.</b></p> <p>760.5 <i>[sin cambios]</i></p> <p>760.6 Licencia de paternidad Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tendrán derecho a la licencia de paternidad por un período <del>máximo</del> de cuatro semanas <b>o, en si están asignados a un lugar de destino donde puede vivir la familia. En</b> <del>circunstancias excepcionales, como las complicaciones del embarazo o el fallecimiento de la madre, la licencia de paternidad se ampliará a un período máximo</del> de ocho semanas. Los funcionarios <b>de contratación internacional</b> asignados a lugares de destino donde no puede vivir la familia tendrán derecho a licencia de paternidad por un período <del>máximo</del> de ocho semanas. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>770. PRESTACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO</b></p> <p>770.1 Si, en caso de defunción de un miembro del personal, exceptuados los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 y los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, titular de un contrato por período fijo o de un nombramiento de servicio, no hubiera lugar a prestación ninguna en virtud de la póliza de seguro de enfermedad y accidentes suscrita por la Oficina, se abonará una cantidad:</p> <p>...</p>	<p><b>770. PRESTACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO</b></p> <p>770.1 Si, en caso de defunción de un miembro del personal, <del>exceptuados los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 y los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, titular de un contrato por período fijo o de un nombramiento de servicio,</del> no hubiera lugar a prestación ninguna en virtud de la póliza de seguro de enfermedad y accidentes suscrita por la Oficina, se abonará una cantidad:</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>810. VIAJES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p>...</p> <p>810.6 Al terminar el contrato, salvo en el caso previsto en el Artículo 1010.2, para el viaje desde el lugar de destino al lugar de residencia o a cualquier otro lugar, siempre que los gastos en que incurra la Oficina no sean mayores que los del transporte al lugar de residencia.</p> <p>...</p>	<p><b>810. VIAJES DE LOS MIEMBROS DEL PERSONAL</b></p> <p><i>810.1 a 810.5 [sin cambios]</i></p> <p>810.6 Al terminar el contrato, salvo en el caso previsto en el párrafo 1010.2, para el viaje desde el lugar de destino al lugar de residencia o a cualquier otro lugar, siempre que los gastos en que incurra la Oficina no sean mayores que los del transporte al lugar de residencia</p> <p><i>810.7 [sin cambios]</i></p> <p><b>[NUEVO]</b></p> <p><b>810.9 En otros casos en que, a juicio de la Oficina, existan motivos de peso para costear dichos gastos.</b></p>
<p><b>850. TRANSPORTE DE EFECTOS PERSONALES</b></p> <p>En caso de viaje autorizado, la Oficina abonará los gastos de transporte de los efectos personales dentro de los límites que establezca el Director.</p>	<p><b>850. TRANSPORTE DE EFECTOS PERSONALES</b></p> <p>En caso de viaje autorizado, la Oficina abonará los gastos de transporte de los efectos personales dentro de los límites <b>establecidos</b> <del>que establezca el Director.</del></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>870. GASTOS EN CASO DE DEFUNCIÓN</b></p> <p>870.1 En caso de defunción de un miembro del personal, de su cónyuge o de uno de sus hijos a cargo cuando la Oficina hubiera tenido la obligación de repatriarlos en virtud de los Artículos 810.6 ó 820.2.7, la Oficina abonará los gastos de preparación y transporte del cadáver. Los gastos máximos de transporte a cargo de la Oficina, no excederán de los correspondientes al transporte a expensas de la Oficina desde el último lugar al que la(s) persona(s) fallecida(s) viajó (viajaron) hasta el lugar de residencia reconocido del miembro del personal.</p> <p>...</p>	<p><b>870. GASTOS EN CASO DE DEFUNCIÓN</b></p> <p>870.1 En caso de defunción de un miembro del personal, de su cónyuge o de <del>uno</del> alguno de sus hijos a cargo cuando la Oficina hubiera tenido la obligación de repatriarlos en virtud del párrafo 810.6 u 820.2.7, la Oficina abonará los gastos de preparación y transporte <del>del cadáver</del> <b>de los restos mortales</b>. Los gastos máximos de transporte a cargo de la Oficina no excederán de los correspondientes al transporte a expensas de la Oficina desde el último lugar al que la persona o personas fallecidas viajó o viajaron hasta el lugar de residencia reconocido del miembro del personal.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>1015. SEPARACIÓN DEL SERVICIO POR MUTUO ACUERDO</b></p> <p>El Director podrá rescindir el nombramiento de un funcionario contratado por un año o más, si esta decisión redunda en beneficio de la Oficina y se ajusta a las normas establecidas en el Estatuto del Personal, siempre que el funcionario de que se trate no se oponga a esa decisión.</p>	<p><b>1015. SEPARACIÓN DEL SERVICIO POR MUTUO ACUERDO</b></p> <p>El Director podrá rescindir el nombramiento de un funcionario contratado por un año o más, si esta decisión redunda en beneficio de la Oficina y se ajusta a las normas establecidas en el Estatuto del Personal, siempre que el funcionario de que se trate no se oponga a esa decisión. <b>Los funcionarios que se separen según lo dispuesto por el presente artículo no podrán volver a ser contratados por la Oficina durante un período mínimo de tres años contados a partir de la entrada en vigor de la separación.</b></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>1020. JUBILACIÓN</b></p> <p>1020.1 Los miembros del personal se jubilan al terminar el mes en que cumplen los 60 años de edad. Sin embargo, los miembros del personal que ingresen o vuelvan a ingresar en la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas a partir del 1 de enero de 1990, se jubilarán el último día del mes en que cumplen 62 años. En casos excepcionales el Director podrá, en interés de la Oficina, retrasar la edad de jubilación a condición de que las eventuales prolongaciones no sean en ningún caso de más de un año cada una y de que no se conceda ninguna prórroga cuando el funcionario haya cumplido los 65 años.</p> <p>...</p>	<p><b>1020. JUBILACIÓN</b></p> <p>1020.1 Los miembros del personal se jubilan al terminar el mes en que cumplen los 60 años de edad. Sin embargo, los miembros del personal que ingresen o vuelvan a ingresar en la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas a partir del 1 de enero de 1990, se jubilarán el último día del mes en que cumplen 62 años. En casos excepcionales, <del>se el Director podrá, en interés de la Oficina, retrasar</del> <b>conceder una prórroga más allá de</b> la edad de jubilación <b>obligatoria</b> a condición de que <b>ello redunde en el interés de la Oficina y</b> <del>las eventuales prolongaciones no sean en ningún caso de</del> <b>que no sea por</b> más de un año cada vez. <del>una y de que no</del> <b>En ningún caso se conceda ninguna</b> <b>concederá una</b> prórroga cuando el funcionario haya cumplido los 65 años</p> <p>[sin otros cambios]</p>
<p><b>1030. CESE POR MOTIVOS DE SALUD</b></p> <p>...</p> <p>1030.2.2 hay que estudiar las posibilidades de traslado a otro puesto distinto y hacer una oferta al interesado, cuando sea posible;</p> <p>...</p> <p>1030.3.1 recibirán aviso de cese con tres meses de antelación;</p> <p>...</p>	<p><b>1030. CESE POR MOTIVOS DE SALUD</b></p> <p>1030.1 a 1030.2.1 [sin cambios]</p> <p>1030.2.2 hay que estudiar las posibilidades de traslado <b>de los funcionarios con nombramiento de servicio o de período determinado</b> a otro puesto distinto y hacer una oferta al interesado, cuando sea posible;</p> <p>1030.2.3 a 1030.3 [sin cambios]</p> <p>1030.3.1 recibirán aviso de cese con tres meses de antelación, <b>si tienen nombramiento de servicio o de período determinado, o con un mes de antelación, si tienen un nombramiento temporal;</b></p> <p>[sin otros cambios]</p>

## **ANEXO 2**

### **MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN**

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

<b>TEXTO ACTUAL</b>	<b>TEXTO NUEVO</b>
<p><b>1040. EXPIRACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS</b></p> <p>A menos que se haya hecho y aceptado una oferta de prórroga, los contratos por período determinado y los contratos temporales expirarán automáticamente al terminar el período de servicio convenido. Cuando se haya decidido no hacer una oferta de prórroga a un miembro del personal titular de un contrato por período determinado, se notificará esa decisión al interesado, como mínimo, tres meses antes de la fecha de expiración del nombramiento. A discreción del Director, en vez del preaviso se le puede hacer un pago al funcionario. Los miembros del personal que no deseen la renovación de su contrato lo comunicarán asimismo con tres meses de antelación, por lo menos.</p>	<p><b>1040. EXPIRACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS</b></p> <p>A menos que se haya hecho y aceptado una oferta de prórroga, los contratos por período determinado y los contratos temporales expirarán automáticamente al terminar el período de servicio convenido. Cuando se haya decidido no hacer una oferta de prórroga a un miembro del personal titular de un contrato por período determinado, se notificará esa decisión al interesado, <del>como mínimo,</del> tres meses antes de la fecha de expiración del nombramiento. A discreción <del>del Director</del> <b>la Oficina</b>, en vez del preaviso se le puede hacer un pago al funcionario. Los miembros del personal que no deseen la renovación de su contrato lo comunicarán asimismo con tres meses de antelación, por lo menos.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>1050. SUPRESIÓN DE PUESTOS</b></p> <p>...</p> <p>1050.2 Cuando se suprima o termine un puesto de duración indefinida, o cualquier puesto ocupado por un titular con nombramiento de servicio<sup>3</sup> se procurará, en la medida de lo razonable, reasignar a otro puesto al miembro del personal que lo ocupaba, de conformidad con las disposiciones que el Director haya dictado para estos casos y ateniéndose a los siguientes principios:</p> <p>...</p> <p>1050.2.6 Si el puesto es de la categoría profesional y superior, el proceso de traslado se hará entre todos los servicios; si es de contratación local, el proceso de traslado se limitará a la localidad en la que se suprima el puesto;</p> <p>...</p> <p>1050.4.2 En otros casos, el Director podrá decidir incrementar la indemnización en un porcentaje que podrá ir hasta el 50% si las circunstancias lo justifican.</p> <p>...</p> <p><sup>3</sup> A efectos del presente Artículo, se entiende que las referencias a los titulares con nombramientos de servicio incluyen a los miembros del personal titulares de nombramientos de funcionarios de carrera..</p>	<p><b>1050. SUPRESIÓN DE PUESTOS</b></p> <p><i>1050.1 [sin cambios]</i></p> <p>1050.2 Cuando se suprima o termine un puesto de duración indefinida, o cualquier puesto ocupado por un titular con nombramiento de servicio<sup>3</sup> se procurará, en la medida de lo razonable, reasignar a otro puesto al miembro del personal que lo ocupaba, de conformidad con las disposiciones <del>que el Director haya dictado para estos casos</del> <b>establecidas</b> y ateniéndose a los siguientes principios:</p> <p><i>1050.2.1 a 1050.2.5 [sin cambios]</i></p> <p>1050.2.6 Si el puesto es de las categorías profesional o superior <b>y de contratación internacional</b>, el proceso de traslado se hará entre todos los servicios; si es de contratación local, el proceso de traslado se limitará a la localidad en la que se suprima el puesto;</p> <p><i>1050.2.7 a 1050.4.1 [sin cambios]</i></p> <p>1050.4.2 En <del>otros casos</del> <b>caso de rescisión del nombramiento según el párrafo 1050.1</b>, el Director podrá decidir incrementar la indemnización en un porcentaje que podrá ir hasta el 50% si las circunstancias lo justifican.</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p> <p><sup>3</sup> A efectos del presente artículo, se entiende que las referencias a los titulares con nombramientos de servicio incluyen a los miembros del personal titulares de nombramientos de funcionarios de carrera.</p>



## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>1110. MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b></p> <p>...</p> <p>1110.1.1 amonestación por escrito</p> <p>...</p>	<p><b>1110. MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b></p> <p><i>1110.1 [sin cambios]</i></p> <p>1110.1.1 amonestación por escrito <b>firmada por el Gerente de HRM;</b></p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>
<p><b>1120. SUSPENSIÓN DURANTE LA INSTRUCCIÓN DE UN EXPEDIENTE</b></p> <p>Si en caso de conducta indebida por un funcionario se juzga que la continuación en el desempeño de sus funciones, durante la investigación del asunto, puede ser perjudicial para los intereses de la Oficina, podrá suspenderse al interesado del empleo, con o sin sueldo. En el momento de la suspensión, se comunicarán por escrito al interesado las razones y la duración probable de la suspensión, así como su situación mientras ésta dure. En caso de suspensión de empleo sin sueldo, se le abonará el sueldo retenido si los cargos resultaran infundados.</p>	<p><b>1120. SUSPENSIÓN DURANTE LA INSTRUCCIÓN DE UN EXPEDIENTE</b></p> <p>Si en caso de conducta indebida por un funcionario se juzga que la continuación en el desempeño de sus funciones, durante la investigación del asunto, puede <b>influir indebidamente en los resultados de ésta o</b> ser perjudicial para los intereses de la Oficina, podrá suspenderse al interesado <del>del empleo</del> <b>de sus funciones</b>, con o sin sueldo. En el momento de la suspensión, se comunicarán por escrito al interesado las razones y la duración probable de la suspensión, así como su situación mientras ésta dure. En caso de suspensión <del>de empleo</del> sin sueldo, <b>no se acumulará tiempo de servicio mientras dure la misma. se le abonará el sueldo retenido si</b> Si los cargos resultaran infundados, <b>se le abonará el sueldo retenido y se le acreditará el tiempo de servicio al funcionario.</b></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b></p> <p>(Véase el Artículo 3.2 del Estatuto del Personal)</p> <p>...</p> <p>1310.5 En ciertos lugares de destino designados al efecto, se abonará a los miembros del personal mencionados en el Artículo 1310.4 de conformidad con las condiciones definidas bajo el Artículo 360 y a las tasas pagaderas a los funcionarios de los grados P.1 a P.3, un subsidio por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. El Director establecerá, en base a los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, los criterios para pagar el subsidio de no residente o por movilidad y condiciones de trabajo difíciles.</p> <p>...</p>	<p><b>1310. PUESTOS DE CONTRATACIÓN LOCAL</b></p> <p>(Véase el párrafo 3.2 del Estatuto del Personal)</p> <p><i>1310.1 a 1310.4 [sin cambios]</i></p> <p>1310.5 En ciertos lugares de destino designados al efecto, se abonará a los miembros del personal mencionados en el párrafo 1310.4 de conformidad con las condiciones definidas bajo el Artículo 360 y a las tasas pagaderas a los funcionarios de los grados P.1 a P.3, un subsidio por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. El Director establecerá, sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales <del>interesadas del régimen común</del>, los criterios para pagar el subsidio de no residente o por movilidad y condiciones de trabajo difíciles.</p> <p><i>1310.6 a 1310.9 [sin cambios]</i></p>
<p><b>ALCANCE Y FINALIDAD</b></p> <p>N 010 El siguiente Reglamento del Personal tiene la finalidad de aplicar los Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15 del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que cubren al personal contratado por la Oficina de conformidad con la legislación y las prácticas laborales del país en que trabaja. Este reglamento entra en vigencia a partir del 1 de julio de 1987. Cualquier modificación subsiguiente comenzará a regir en la fecha indicada en la misma.</p> <p>...</p>	<p><b>ALCANCE Y FINALIDAD</b></p> <p>N 010 El siguiente Reglamento <del>del Personal</del> tiene la finalidad de aplicar los <del>Artículos 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15</del> <b>párrafos 13.1, 13.2, 13.3 y 13.4</b> del Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que cubren <del>al personal contratado</del> <b>a los empleados contratados</b> por la Oficina de conformidad con la legislación y las prácticas laborales del país en que trabaja. Este Reglamento entra en vigencia a partir del 1 de julio de 1987. Cualquier modificación subsiguiente comenzará a regir en la fecha indicada en la misma</p> <p><i>[sin otros cambios]</i></p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>CLASIFICACIÓN DE PUESTOS</b></p> <p>N 110 Todos los puestos establecidos en virtud del Artículo 1.14 del Estatuto del Personal se clasificarán de conformidad con las normas locales relativas a la clasificación de puestos en ocupaciones comparables.</p>	<p><b>CLASIFICACIÓN DE PUESTOS</b></p> <p>N 110 Todos los puestos establecidos en virtud del <del>Artículo 1.14</del> <b>párrafo 13.3</b> del Estatuto del Personal se clasificarán de conformidad con las normas <del>locales</del> relativas a la clasificación de puestos en ocupaciones comparables.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO</b></p> <p>N 310 En la selección del personal nacional la principal consideración será la competencia en relación con el puesto vacante y la integridad del individuo en consideración.</p> <p>N 320 El Director, o cualquier persona encargada de representarlo, tendrá autoridad para nombrar al personal nacional por períodos de un año o más, o por períodos indefinidos, con sujeción a un examen médico satisfactorio. Los nombramientos a plazo fijo se podrán prorrogar por el período que sea necesario. Todo nombramiento se hará de conformidad con las prácticas laborales de cada localidad.</p> <p>N 330 Todo el personal nacional será escogido por concurso por comités de selección establecidos en cada localidad. Dichos comités estarán formados normalmente por tres funcionarios: el supervisor que sirve de representante de la dependencia receptora, un funcionario que sirve de representante del personal, y otro en calidad de funcionario independiente. Las selecciones tienen que ser aprobadas por el Director o su representante autorizado.</p> <p>N 340. No se nombrará a ningún funcionario que tenga parentesco por consanguinidad o matrimonio con un funcionario en ejercicio de la Oficina, a menos que el Director haga una excepción. Cuando se haga una excepción, no se destinará a esa persona bajo la autoridad de ese funcionario.</p> <p>N 350 El personal nacional seleccionado para puestos en la Oficina deberá dedicar, por regla general, todo su tiempo a la Organización. El personal nacional que desee buscar empleo en otro lugar, además del cargo para el que se le ha seleccionado en la Organización, tiene que contar con la previa aprobación del Director.</p>	<p><b>CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO</b></p> <p>N 310 En la selección <del>del personal nacional</del> <b>de los empleados nacionales</b> la principal consideración será la competencia en relación con el puesto vacante y la integridad del individuo en consideración.</p> <p>N 320 El Director, o cualquier persona encargada de representarlo, tendrá autoridad para nombrar <del>al personal nacional</del> <b>a los empleados nacionales</b> por períodos de un año o más, o por períodos indefinidos, con sujeción a un examen médico satisfactorio. Los nombramientos a plazo fijo se podrán prorrogar por el período que sea necesario. Todo nombramiento se hará de conformidad con las prácticas laborales de cada localidad.</p> <p>N 330 <del>Todo el personal nacional será escogido</del> <b>Todos los empleados nacionales serán escogidos</b> por concurso por comités de selección establecidos en cada localidad. Dichos comités estarán formados normalmente por tres funcionarios: el supervisor que sirve de representante de la dependencia receptora, un funcionario que sirve de representante del personal, y otro en calidad de funcionario independiente. Las selecciones tienen que ser aprobadas por el Director o su representante autorizado.</p> <p>N 340 No se nombrará a <del>ningún funcionario</del> <b>ninguna persona</b> que tenga parentesco por consanguinidad o matrimonio con un funcionario <del>en ejercicio</del> de la Oficina, a menos que el Director haga una excepción. Cuando se haga una excepción, no se destinará a dicha persona bajo la autoridad de ese funcionario. <b>Se considera que una persona tiene parentesco por consanguinidad o matrimonio si es madre, padre, hermano, hermana, hija, hijo, suegro, suegra, yerno, nuera, cuñada, cuñado, abuela, abuelo, nieto, nieta, tío, tía, sobrino, sobrina, esposo, esposa, padrastro, madrastra, hijastro, hijastra, hermanastra, hermanastro o tutor de una persona que trabaje en la Oficina.</b></p> <p>N 350 <del>El personal nacional seleccionado</del> <b>Los empleados nacionales seleccionados</b> para puestos en la Oficina <del>deberá</del> <b>deberán</b> dedicar, por regla general, todo su tiempo a la Organización. El personal nacional que desee buscar empleo en otro lugar, además del cargo para el que se le ha seleccionado en la Organización, tiene que contar con la aprobación previa del Director.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>SEGURIDAD SOCIAL</b></p> <p>...</p> <p>N 520 Cada Representación/Centro/Proyecto se asegurará de que el personal nacional cumpla con los requisitos de seguridad social, incluida la legislación tributaria, cuando proceda. La Oficina informará a las autoridades, así como a los empleados nacionales, de cualquier deducción que exijan las leyes locales para fines pertinentes.</p> <p>N 530 El personal nacional será compensado de acuerdo con las normas del sistema nacional de seguridad social en caso de enfermedad, accidente o muerte atribuible al desempeño de sus funciones oficiales a nombre de la Oficina. Donde no existan dichos planes, la Oficina pagará una compensación razonable.</p>	<p><b>SEGURIDAD SOCIAL</b></p> <p><i>N 510 [sin cambios]</i></p> <p>N 520 Cada representación, centro o proyecto se asegurará de que <del>el personal nacional cumpla</del> <b>los empleados nacionales cumplan</b> con los requisitos de seguridad social, incluida la legislación tributaria, cuando proceda. La Oficina informará a las autoridades, así como a los empleados nacionales, de cualquier deducción que exijan las leyes locales para fines pertinentes.</p> <p>N 530 <del>El personal nacional será compensado</del> <b>Los empleados nacionales serán compensados</b> de acuerdo con las normas del sistema nacional de seguridad social en caso de enfermedad, accidente o muerte atribuible al desempeño de sus funciones oficiales en nombre de la Oficina. Donde no existan dichos planes, la Oficina pagará una compensación razonable.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b></p> <p>N 610 Las normas básicas de conducta que se esperan del personal nacional se establecen en el Artículo I del Estatuto del Personal, en la medida en que sea aplicable a dicho personal.</p> <p>...</p> <p>N 620.4 destitución</p> <p>N 630 El personal nacional no será despedido por conducta indebida antes de que se le haya informado de los cargos en su contra y que haya tenido la oportunidad de refutarlos. Esa notificación se hará por escrito y, a menos que la urgencia de la situación lo impida, la persona tendrá un tiempo razonable para presentar la respuesta correspondiente.</p>	<p><b>CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b></p> <p>N 610 Las normas básicas de conducta que se esperan <del>del personal nacional de</del> <b>los empleados nacionales</b> se establecen en el Artículo I del Estatuto del Personal, en la medida en que sea aplicable a <del>dicho personal</del> <b>dichos empleados</b>.</p> <p><i>N 620 a N 620.3 [sin cambios]</i></p> <p>N 620.4 destitución</p> <p>N 630. <del>El personal nacional no será despedido por conducta indebida antes de que se le haya informado de los cargos en su contra y que haya tenido la oportunidad de refutarlos. Esa notificación se hará por escrito y, a menos que la urgencia de la situación lo impida, la persona tendrá un tiempo razonable para presentar la respuesta correspondiente. Las medidas disciplinarias enumeradas en el Artículo N 620 no podrán aplicarse a ningún empleado nacional sin que previamente se le notifiquen por escrito los cargos. Se concederá a los empleados nacionales un plazo de ocho días civiles, contados a partir de la fecha de recibo de la notificación, para que presenten su respuesta por escrito. Este período podrá abreviarse si así lo exige el carácter urgente de la situación.</del></p>
<p><b>DERECHO DE ASOCIACIÓN</b></p> <p>N 810 El personal nacional de cada localidad tendrá derecho de asociación con la finalidad de asegurarse del cumplimiento de las condiciones de su nombramiento y para promover sus propios intereses.</p>	<p><b>DERECHO DE ASOCIACIÓN</b></p> <p>N 810 <del>El personal nacional</del> <b>Los empleados nacionales</b> de cada localidad <del>tendrá</del> <b>tendrán</b> derecho de asociación con la finalidad de asegurarse del cumplimiento de las condiciones de su nombramiento y para promover sus propios intereses.</p>

## ANEXO 2

### MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p><b>PRESENTACIÓN DE QUEJAS</b></p> <p>N 910 Cualquier controversia que surja de la interpretación del Reglamento del Personal o de las condiciones del contrato de empleo, deberá resolverse primero entre el supervisor o supervisores y el funcionario correspondiente, en cada localidad. Si no se puede resolver, deberá referirse dentro de un plazo de 60 días al Director o a su(s) representante(s), que propondrá(n) un arreglo después de revisar y considerar todos los hechos del caso.</p>	<p><b>PRESENTACIÓN DE QUEJAS</b></p> <p>N 910 Cualquier controversia que surja de la interpretación del <b>presente</b> Reglamento <del>del Personal</del> o de las condiciones del contrato de empleo, deberá resolverse primero entre el supervisor o supervisores y el <del>funcionario</del> <b>empleado nacional</b> correspondiente, en cada localidad. Si no se puede resolver, deberá referirse dentro de un plazo de 60 días al Director o a sus representantes, que propondrán un arreglo después de revisar y considerar todos los hechos del caso.</p>
<p><b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p>N 1000 Cualquier asunto que no se haya previsto en este Reglamento del Personal se considerará, estudiará y arreglará de conformidad con las prácticas de la Oficina y de la legislación y las prácticas locales, sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la Organización.</p> <p>N 1010 En caso de diferencias entre la legislación local y cualquier disposición del Reglamento del personal, prevalecerá el Reglamento del personal.</p>	<p><b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p>N 1000 Cualquier asunto que no se haya previsto en <del>este</del> <b>el presente</b> Reglamento <del>del Personal</del> se considerará, estudiará y arreglará de conformidad con las prácticas de la Oficina y de la legislación y las prácticas locales, sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la Organización.</p> <p>N 1010 En caso de diferencias entre la legislación local y cualquier disposición del <b>presente</b> Reglamento <del>del personal</del>, prevalecerá el Reglamento <del>del personal</del>.</p>

### ANEXO 3

#### MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DEL PERSONAL BASADAS EN LA EXPERIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

*[Nota: El texto que figura entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del Personal modificado]*

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<b>ARTÍCULO I</b>	<b>ARTÍCULO I XIII</b>
<b>Derechos, obligaciones y prerrogativas</b>	<b>Derechos, obligaciones y prerrogativas</b>
...	...
1.12 La Oficina podrá contratar bajo condiciones locales de empleo a funcionarios nacionales (aquellos nacionales del país o extranjeros, residentes o no, que puedan legalmente emplearse en el mismo) a los cuales no se aplicará el Estatuto y Reglamento del Personal, salvo en lo que respecta al presente Artículo I sobre Deberes, Obligaciones y Prerrogativas como empleados nacionales y no como funcionarios internacionales. En lo que se refiere a Prerrogativas, este personal se regirá conforme al Acuerdo Básico sobre Privilegios e Inmunidades entre la Organización y el país en el que presten sus servicios.	<del>1.12</del> <b>13.1</b> La Oficina podrá contratar bajo condiciones locales de empleo a <del>funcionarios</del> <b>empleados</b> nacionales (aquellos nacionales del país o extranjeros, residentes o no, que puedan legalmente emplearse en el mismo) a los cuales no se aplicará el Estatuto y Reglamento del Personal, salvo en lo que respecta al <del>presente</del> Artículo I sobre Deberes, obligaciones y prerrogativas como empleados nacionales y no como funcionarios internacionales. En lo que se refiere a Prerrogativas, este personal se regirá conforme al Acuerdo Básico sobre Privilegios e Inmunidades entre la Organización y el país en el que presten sus servicios.
1.13 Los contratos de empleados nacionales se regirán íntegramente por la legislación y prácticas laborales del país respectivo, incluyendo accidentes de trabajo, seguridad social y pensión, sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la Organización.	<del>1.13</del> <b>13.2</b> Los contratos de empleados nacionales se regirán íntegramente por la legislación y prácticas laborales del país respectivo, incluyendo accidentes de trabajo, seguridad social y pensión, sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la <del>Organización</del> <b>Oficina</b> .
1.14 El Director determinará los puestos que estarán sujetos a estas normas y establecerá las escalas de remuneración y subsidios de conformidad con las condiciones competitivas de empleo de la localidad en las áreas de trabajo o relacionadas con las funciones de la Oficina.	<del>1.14</del> <b>13.3</b> <del>El Director</del> <b>La Oficina</b> determinará los puestos que estarán sujetos a estas normas y establecerá las escalas de remuneración y subsidios de conformidad con las condiciones competitivas de empleo de la localidad en las áreas de trabajo o relacionadas con las funciones de la Oficina.
1.15 Los empleados nacionales tendrán acceso a jurisdicción arbitral del país donde presten sus servicios para la solución de conflictos, según se indique en el respectivo contrato; por tanto, no tendrán acceso al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya competencia no se reconoce en relación con los empleados nacionales. El acceso al arbitraje se hará sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la Organización conforme al derecho internacional.	<del>1.15</del> <b>13.4</b> Los empleados nacionales tendrán acceso a jurisdicción arbitral del país donde presten sus servicios para la solución de conflictos, según se indique en el respectivo contrato; por tanto, no tendrán acceso al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya competencia no se reconoce en relación con los empleados nacionales. El acceso al arbitraje se hará sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la <del>Organización</del> <b>Oficina</b> conforme al derecho internacional.

---