

13th MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE
 Washington, D. C.
 23 April-1 May 1951

Topic 14: STAFF RULES OF THE PAN AMERICAN SANITARY BUREAU

All the changes in the Staff Rules of the Pan American Sanitary Bureau brought herein for the consideration of the Executive Committee, result from changes made by the World Health Organization in theirs. Most of these in turn have resulted from changes in policy and rules made by the United Nations, particularly a large group related to pay scales and allowances. A special report on the local wage scale is found in Annex I.

These changes have been approved by the Director, and are presented to the Executive Committee for confirmation under the terms of Staff Rule 060.

<u>NEW RULES</u>	<u>RULES AMENDED</u>	<u>RULES DELETED</u>	<u>RULES RENUMBERED</u>
113.2	020	426	111 to 121
202.2	112	512	121 to 111
212.7	122.2	790	202 to 202.1
214	123.3	791	427 to 426
215.1	132.1	792	941.4 to 941.3
217.8	203	793	941.5 to 941.4
217.9	212.4	794	952.3 to 952.4
820	213	795	952.4 to 952.5
821	214	820	821.2 to 1213.1
822	215.1	830	
822.2	421	840	
822.3	426	941.3	
895	511	952.1	
953	521	952.2	
953.1	532.2	970	
953.2	620.3		
1140	632		
1141	681		
1213	710		
1540	851.1		
1600	870		
	913		
	933.2		
	941		
	952		
	956		
	861.1(c)		
	943.3		

13a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO
Washington, D. C.
23 abril - 1 mayo 1951

Tema 14: REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Todos los cambios en el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, que se someten a la consideración del Comité Ejecutivo, corresponden a cambios introducidos en el Reglamento del Personal de la Organización Mundial de la Salud. Muchos de éstos, a su vez, resultan de modificaciones introducidas en las normas y reglamentos de las Naciones Unidas, en particular una sección bastante extensa relativa a la escala de sueldos y asignaciones. El Anexo I contiene un informe especial sobre la escala local de sueldos.

Estos cambios han sido aprobados por el Director, y se presentan al Comité Ejecutivo para confirmación según lo establecido en la regla 060 del Reglamento del Personal.

<u>REGLAS NUEVAS</u>	<u>REGLAS MODIFICADAS</u>	<u>REGLAS SUPRIMIDAS</u>	<u>REGLAS CON NUMERACION NUEVA</u>
113.2	020	426	de 111 a 121
202.2	112	512	" 121 " 111
212.7	122.2	790	" 202 " 202.1
214	123.3	791	" 427 " 426
215.1	132.1	792	941.4 " 941.3
217.8	203	793	941.5 " 941.4
217.9	212.4	794	952.3 " 952.4
820	213	795	952.4 " 952.5
821	214	820	821.2 " 1213.1
822	215.1	830	
822.2	421	840	
822.3	426	941.3	
895	511	952.1	
953	521	952.2	
953.1	532.2	970	
953.2	620.3		
1140	632		
1141	681		
1213	710		
1540	851.1		
1600	870		
	913		
	933.2		
	941		
	952		
	956		
	861.1(c)		
	943.3		

NEW MATERIAL NOT PREVIOUSLY INCLUDED IN ANY FORM

Certain new rules have become necessary and are given below. When the new material, if quoted by itself out of context, would only cause confusion, the whole section is given. The new rule or new portion of a rule is underlined for identification. The rule is prefaced by a brief explanation as to the necessity for it.

Rule 113. A section has been added to state the policy on the employment of staff members related to each other.

113. Eligibility

113.1 In recruiting staff there shall be no restrictions or discrimination as to race, sex, religious beliefs or political opinions.

113.2 Persons closely related by blood or marriage to a staff member will not normally be appointed if another equally qualified person is available.

Rule 202. Addition self-explanatory.

202. Notification

202.1 Staff members will be notified of any changes of status by a Personnel Action Form, which shall constitute an amendment to the contract of employment.

202.2 A staff member will be notified by letter in advance of any change which results in a lower grade or salary, the amount of the notice being the same as specified in his contract for termination, but in any case, not less than 30 days.

Rule 212.7. Added to clarify the date from which a staff member begins earning credit toward his next increase after he has had a grade promotion or other significant change in salary.

212.7 When a staff member's salary has been adjusted upward, as a result of a change in grade or pay schedule, service time toward the next within-grade increase commences from such adjustment provided the amount of the adjustment was not less than the next within-grade increase after the adjustment.

MATERIAL NUEVO QUE NO FIGURABA PREVIAMENTE EN LOS TEXTOS

Se dan a continuación ciertas nuevas reglas cuya necesidad se ha hecho patente. Cuando el material nuevo, citado aisladamente fuera del texto, pudiera dar lugar a confusión, se ha dado el texto íntegro de la sección correspondiente. Para mayor claridad, se ha subrayado el texto de cada nueva disposición o la parte nueva correspondiente. Se incluye a manera de prefacio una corta explicación sobre la oportunidad de cada regla nueva.

Regla 113. Se ha agregado una sección para exponer las normas que regirán el empleo de miembros del personal unidos por lazos de parentesco.

113. Elegibilidad

113.1 En la selección de personal no habrá restricción ni discriminación respecto a raza, sexo, credo religioso o político.

113.2 Las personas unidas por vínculos de sangre o de matrimonio, a un miembro del personal no podrán normalmente ser nombradas si se encuentra disponible otra persona con las mismas aptitudes.

Regla 202. La disposición adicional no requiere explicación.

202. Notificación

202.1 Los miembros del personal serán notificados de cualesquiera cambios de estado por medio de un Formulario de Acción Personal que constituirá una modificación al contrato de empleo.

202.2 Cada miembro del personal será informado, con anticipación y por escrito, respecto de cualquier cambio de estado que dé lugar a una reducción de grado o de sueldo, debiendo ser este período de notificación igual al que se especifique en su contrato para la terminación de servicios, pero en ningún caso menos de 30 días.

Regla 212.7 Se agrega para aclarar la fecha en que un miembro del personal comienza a acumular tiempo que se le acreditará para su próximo aumento, después de haber recibido una promoción de grado u otro cambio en su sueldo.

212.7 Quando el sueldo de un miembro del personal sea aumentado como resultado de un cambio de grado o de situación en la escala de sueldos, el tiempo de servicio a tener en cuenta para el próximo aumento dentro del mismo grado empezará a contar desde la fecha en que se le concedió el aumento de referencia, siempre que el monto

Staff Rules 214, 215.1, 217.8, and 217.9 are simply clarifications of the types of personnel changes for record purposes.

214. Reassignment

A reassignment is any formal movement of an individual from one post to another. It may involve a change in title, grade, salary or official station, or any combination of these changes.

215. Reduction in Grade

215.1 This may result from reassignment to a post of lower grade because of elimination of an existing post or because of failure to perform satisfactorily the duties of a post. It may also result from reclassification of a post to a lower grade.

217. (This section lists types of personnel actions the following being two additions to the list.)

217.8 Extension of appointment. The prolongation of a temporary appointment.

217.9 Return to duty. After a period of suspension or leave without pay.

Rule 820 covers the Repatriation Grant which replaces the Expatriation Allowance to some extent. Rule 840 which covered the latter has been deleted in entirety.

820. Repatriation Grant

821. Eligibility

A staff member who has completed two or more years of full time service with the organization at an official station outside his home country shall be entitled, upon leaving the organization other than by dismissal, to a repatriation grant computed in accordance with the schedule below, provided that credit shall not be granted toward service requirements for any periods at an official station which is within 100 kilometers of the place recognized as the individual's normal place of residence or his residence immediately prior to appointment.

822. Rates of Payment

822.1 Repatriation grants shall be computed in accordance with the following schedule:

de dicho aumento no sea inferior al próximo aumento, dentro del grado, que le corresponde recibir después del aumento concedido.

Reglas 214, 215.1, 217.8 y 217.9. Sirven únicamente para aclarar las diferentes clases de traslados de personal que pueden realizarse.

214. Traslado

Un traslado es la reasignación formal de cualquier miembro del personal de un cargo a otro. Puede implicar un cambio de título, grado, sueldo o destino o varios de estos cambios a la vez.

215. Reducción de Grado

215.1 Puede producirse por traslado a un cargo de grado inferior, ya se trate de una supresión de puesto existente, o de un caso de incapacidad para cumplir satisfactoriamente las obligaciones de un cargo determinado. Puede resultar también del paso de un puesto a un grado inferior en virtud de un cambio de clasificación.

217. (Esta sección enumera los distintos tipos de "acción personal" que pueden aplicarse. Los dos que se indican a continuación son adicionales.)

217.8 Extensión de nombramiento. La prolongación de un nombramiento temporal.

217.9 Reingreso. Después de un período de suspensión o de licencia sin goce de sueldo.

Regla 820. Se refiere a la Concesión para Repatriación que sustituye, en cierto modo, la Asignación por Expatriación. La Regla 840 que se refería a esta última, ha sido anulada íntegramente.

820. Concesión para Repatriación

821. Derecho a Repatriación

Todo miembro del personal que ha cumplido dos o más años íntegros de servicio, en un destino fuera de su patria, tendrá derecho al separarse de la organización, mientras no sea por despido, a una concesión para repatriación que se computará conforme al cuadro que se da a continuación, siempre que no se compute para los fines de esta concesión ningún período de servicio prestado en un destino que esté a 100 kilómetros del lugar reconocido como la residencia normal del individuo o del lugar de su residencia inmediatamente antes de su nombramiento.

Years of continuous service away from home country	Staff member with neither a wife, dependent husband or dependent child at time of termination (weeks of salary)	Staff member with a wife, dependent husband or dependent child at time of termination (weeks of salary)
After 2 years	4	8
3 "	5	10
4 "	6	12
5 "	7	14
6 "	8	16
7 "	9	18
8 "	10	20
9 "	11	22
10 "	12	24
11 "	13	26
12 "	14	28

822.2 The maximum grant payable under this rule shall be \$2500 (US) net for a staff member without dependents and \$5000 (US) net for a staff member with dependents.

822.3 For purposes of this rule a week of salary shall be considered to be 5/260 of the annual rate.

Staff Rule 895 makes provision for the essential personal equipment necessary for field duty. Originally WHO purchased such equipment and lent it to the individual but this did not prove to be a satisfactory method of meeting the situation, largely because of the rather personalized nature of much of this equipment needed, e.g. boots, bed roll, etc.

895. Field Equipment Allowance

Staff members assigned to temporary field duty stations, for periods of not less than one year, in connection with advisory and demonstration services to governments will be entitled to a field equipment allowance of \$100 for the purchase of personal equipment needed in the performance of their duties. The Director will provide such staff members with suggested lists of appropriate equipment.

Staff Rules 953, 953.2 and 957.2 are designed to co-ordinate the benefits deriving from sick leave and those deriving from the UN pension fund and the health and accident insurance. The entry into both fund and insurance were authorized by the 11th Meeting of the Executive Committee (document CE11/17, 23 September 1950).

822. Tarifa de asignaciones

822.1 Las concesiones para repatriación se computarán de acuerdo con la escala siguiente:

Años de servicios consecutivos fuera de la patria	Miembro del personal que no tenga esposa, o marido o hijo a su cargo al terminar sus servicios (semanas de sueldo)	Miembro del personal con esposa, o con marido o hijo a su cargo al terminar sus servicios (semanas de sueldo)
A los 2 años	4	8
3 "	5	10
4 "	6	12
5 "	7	14
6 "	8	16
7 "	9	18
8 "	10	20
9 "	11	22
10 "	12	24
11 "	13	26
12 "	14	28

822.2 La concesión máxima pagadera bajo esta regla será de 2,500 dólares netos para un miembro del personal que no tenga familiares a su cargo y 5,000 dólares netos para un miembro del personal que los tenga.

822.3 Para los fines de la presente disposición se considerará que el sueldo de una semana representa 5/260as partes del sueldo anual.

Regla 895. Prescribe el equipo personal indispensable para prestar servicios en campaña. Originariamente la Organización Mundial de la Salud compraba este equipo y lo cedía en préstamo al empleado, pero este procedimiento no dió resultados satisfactorios, debido en gran parte, a la naturaleza personal de dicho equipo. Por ejemplo, botas, cobijas, etc.

895. Asignaciones para Equipo de Campo

Los miembros del personal asignados a prestar servicios de campo, por períodos no menores de un año, relacionados con servicios de demostración y asesoramiento a los gobiernos, tendrán derecho a una asignación para equipo personal de campo que exija el cumplimiento de sus obligaciones. El Director suministrará a dichos miembros del personal listas de equipo adecuado.

Reglas 953, 953.2 y 957.2. Están destinadas a coordinar los beneficios derivados de la licencia por enfermedad y los derivados del fondo de pensiones de las Naciones Unidas y del seguro de enfermedad y contra acci-

Although Rule 957.2 involves only a small amount of new material, it is included here with the related rules for the sake of clarity.

953. Extended Illness

953.1 Staff members incapacitated for work beyond thirty days as a result of accident or illness covered by the organization's accident and health insurance policy, may elect to have such absence after the thirtieth day charged to either sick and annual leave, to the extent that such leave is accrued or advanced, or to leave without pay for a period not exceeding 52 weeks. Staff members on a leave without pay basis, by such election will receive insurance benefits, but no allowances.

953.2 Staff members whose extended absence is the result of illness or accident which are not covered by the organization's accident and health insurance policy, will be given appropriate consideration for the advance of sick and annual leave as necessary.

957.2 Where the nature of a staff member's illness is or becomes such as to render him incapable of returning to his duties during the period of his appointment, or liable to relapses so frequent as to prevent him from satisfactorily performing his duties, the Director may terminate his appointment on the grounds of invalidity.

In such circumstances, the staff member is entitled to an equivalent payment in respect of any unexpired sick leave when the Regulations of the UN Joint Staff Pension Fund do not render him eligible for a disability pension.

Staff Rule 1140 has been added by WHO to its rules as having been made necessary by emergency situations such as in Korea. The provisions of this rule are the same as those established by the United Nations.

1140. Loss of Personal Property

denes. La incorporación al fondo y al seguro fué autorizada por la Undécima Reunión del Comité Ejecutivo (documento CEL1/17, 23 de septiembre de 1950).

Aunque la Regla 957.2 introduce muy poco material nuevo, se la incluye con las reglas conexas para mayor claridad.

953. Prolongación de licencia por enfermedad

953.1 Los miembros del personal incapacitados para trabajar durante más de treinta días debido a accidentes o enfermedades amparadas por la póliza de seguro de protección a la salud y contra accidentes de la organización, podrán optar por cargar la ausencia subsiguiente a los treinta días, ya sea a licencia por enfermedad o a licencia anual, hasta donde hayan acumulado dicha licencia o hasta donde se les pueda adelantar, o bien cargarla a licencia sin goce de sueldo por un período que no exceda de 52 semanas. Los miembros del personal que estén de licencia sin goce de sueldo, recibirán con esta opción, los beneficios del seguro pero no gozarán de asignaciones.

953.2 Los miembros del personal cuya ausencia se deba a enfermedad prolongada o a accidentes que no estén amparados por la póliza de seguro de la organización recibirán la adecuada consideración en cuanto al adelanto de licencia por enfermedad o anual, según sea necesario.

957.2 Cuando la enfermedad del miembro del personal es, o se convierte en, una enfermedad de naturaleza tal que lo incapacite para regresar a sus labores durante el período de su nombramiento, o esté sujeto a recurrencias con tal frecuencia que le impidan el desempeño de sus funciones eficientemente, el Director podrá terminar su nombramiento por causa de invalidez.

En tales circunstancias, el miembro del personal tiene derecho a que se le abone el sueldo correspondiente a la licencia por enfermedad que tuviere acumulada, en el caso que los reglamentos del Plan Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no le confiera los beneficios de pensión por invalidez.

Regla 1140. Ha sido incorporada por la Organización Mundial de la Salud a sus reglamentos, considerándose que se impone en situaciones de emergencia, como la de Corea. Su tenor es idéntico al de las disposiciones correspondientes tomadas por las Naciones Unidas.

1141. The Director may authorize the indemnification of a staff member for loss of personal property as a result of conditions of service, provided that claim for such indemnification shall normally be limited to items of basic living. In no single case may the indemnification exceed \$1,000.

Staff Rule 1213 is new and provides per diem payment for 30 days in lieu of the installation allowance paid under the now deleted Rule 820. Subsidiary Rule 821.2 is reissued as Rule 1213.1

1213. Staff members residing, immediately prior to appointment beyond reasonable commuting distance from the places designated as their official stations and staff members transferred for permanent duty to other official stations shall be paid travel per diem at rates to be fixed by the Director for themselves and eligible dependents for the first 30 days after arrival at the official duty station.

- 1213.1 No payment shall be made with respect to dependents who arrive more than six months after the staff member's date of arrival, except that in cases of undue hardship this period may be extended to one year.

Staff Rule 1540 permits flexibility in adjusting salaries and allowances upward or downward so that real wages in terms of the resulting purchasing power for all staff members performing equally responsible work are equal regardless of the locality in which they are stationed. WHO had this policy in effect before the adoption of this rule.

1540. Revaluation Differentials

The Director may apply a differential to the salaries and allowances of staff members when in his opinion their real wages are materially affected by a revaluation of the currency of the country in which they are officially stationed.

Staff Rule 1600 has been added to provide guidance for the employment and management of personnel subject to local recruitment as contrasted with international employees. International employees are subject to the salary scale given in Rule 710 and includes generally those formerly at PASB grade A-5 and P-2 and above, the equivalents of the former WHO grade 9. Rule 1600 applies to those posts formerly below these grade levels and are now subject to a grading system and salary scale which is reported upon elsewhere in this document.

1140. Pérdida de Efectos Personales

1141. El Director podrá autorizar que se indemnice a un miembro del personal por la pérdida de efectos personales debida a las condiciones del servicio, siempre que dicha indemnización se limite normalmente a objetos esenciales. En ningún caso podrá la indemnización exceder la suma de 1,000 dólares.

Regla 1213. Es nueva y establece el pago de viático durante 30 días en reemplazo de la asignación para instalación que se concedía según la regla suprimida 820. La regla subsidiaria 821.2 se incluye con el número 1213.1.

1213. Los miembros del personal que con antelación inmediata al nombramiento residían a una distancia demasiado lejana para trasladarse diariamente al lugar señalado como su destino oficial, y los miembros del personal que hubieren sido trasladados permanentemente a otro destino, percibirán viáticos, conforme a una tarifa que fijará el Director, para sí mismos y para aquellos familiares a su cargo con derecho a percibirlo durante los 30 primeros días contiguos a su llegada al destino oficial.

1213.1 No se abonará la asignación respecto de los familiares que lleguen después de seis meses de la fecha de llegada del miembro del personal; no obstante, en casos en que hubiere dificultades extraordinarias, este período podrá ser prorrogado hasta un año.

Regla 1540. Permite un ajuste flexible de los sueldos y asignaciones, ya sea aumentándolos o disminuyéndolos, de manera que el valor real de los sueldos según su poder adquisitivo sea igual para todos los miembros del personal que tengan responsabilidades similares, sea cual sea la localidad donde se encuentren destinados. La OMS había puesto ya en práctica esta norma antes de la adopción de la presente regla.

1540. Diferenciales de Revaluación

El Director podrá aplicar un diferencial a los sueldos y a las asignaciones de los miembros del personal siempre que, en su opinión, el valor real de dichos sueldos quede afectado materialmente por una revaluación de la moneda del país al cual se hallan oficialmente destinados.

Sección 1600. Ha sido agregada como guía para la contrata y reglamentación del personal reclutado localmente, en cuanto éste se distingue de los empleados internacionales. Los empleados internacionales están sujetos a la escala de sueldos que figura en la Regla 710 y comprenden generalmente los que antes pertenecían a los grados A-5, P-2, y superiores de la clasificación OSP, equivalentes al antiguo grado 9 de la OMS. La Regla 1600 se refiere a aquellos cargos que previamente eran inferiores a los grados precitados y están sujetos actualmente al sistema de clasificación y escala de sueldos indicados en otro lugar del presente documento.

All material in Rule 1600, i.e. Rules 1610 through 1631, given here below, is new, but is not underlined as is other new staff rule material in this document.

1600 SPECIAL EMPLOYMENT CONDITIONS

1610. Posts subject to local engagement of staff
1611. All posts in the Secretariat at clerical, custodial, sub-professional and junior administrative levels shall be filled so far as possible by the engagement of persons from the local commuting area of each office.
1612. The provisions of the Staff Rules will apply to persons appointed to such posts except as specified within the Rules themselves.
1613. Within the limitations of Rule 1612, the Director shall establish conditions of employment for staff engaged from the local area to fill such posts, including the fixing of rates of pay and allowances in terms of the best prevailing practices in the local area.
1614. Persons whom it is necessary to recruit outside the local area for such posts, shall be appointed under the conditions of employment established for persons locally recruited, except that in addition they shall be paid an annual non-residence allowance in an amount to be established by the Director for each area, and the provisions of Staff Rule 851.1 shall apply to such persons.
1615. For positions at this level involving travelling assignments for which there will be no comparable local conditions, the Director may establish such conditions of employment as he deems appropriate, subject to the limitations of Rule 1612.
1620. Conference Staff
1621. The Director may appoint temporary staff for conference and similar short-term service without regard to the provisions of other sections of the Staff Rules.
1622. Conditions of employment for such staff, including rates of pay, shall normally be established on the basis of best prevailing practices for the locality in which such staff will serve, provided that for categories of staff not normally recruited locally, rates may be established on the basis of the prevailing practice for international conferences.

Todo el contenido de la Sección 1600, es decir desde la Regla 1610 hasta la 1631 inclusive, que se da a continuación, es material nuevo, pero no se ha subrayado como el resto del material nuevo que figura en el presente documento.

1600 CONDICIONES ESPECIALES DE CONTRATACION

1610. Cargos sujetos a contratación local de personal
1611. Todos los cargos en la Secretaría de categoría relativa a trabajos de oficinista, guardia, subprofesional o empleado administrativo subalterno, deberán ser llenados hasta donde sea posible, con personas reclutadas localmente en la zona correspondiente a cada oficina.
1612. Las disposiciones del Reglamento del Personal se aplicarán a las personas nombradas para dichos puestos salvo las excepciones previstas en el propio Reglamento.
1613. Dentro del alcance de la Regla 1612 el Director establecerá condiciones de contratación para el personal reclutado en la localidad para dichos cargos, incluso el establecimiento de escalas de sueldos y asignaciones conforme a las prácticas más ventajosas que prevalezcan en la zona.
1614. Las personas que sea necesario contratar fuera de la localidad para llenar estos cargos, serán nombradas conforme a las condiciones de empleo establecidas para personas contratadas localmente, salvo que se les abonará, además, una asignación anual de no residente cuyo monto fijará el Director para cada zona; lo dispuesto en la Regla 851.1 se aplicará a dichas personas.
1615. El Director podrá establecer, para cargos de esta categoría que implican asignaciones de viaje, para las cuales no hay término de comparación en la localidad, las condiciones de empleo que estime adecuadas, sujetas a lo prescrito en la Regla 1612.
1620. Personal de Conferencias
1621. El Director podrá nombrar con carácter temporal personal para conferencias y otros servicios a corto plazo sin atenerse a lo prescrito en otras secciones del Reglamento del Personal.
1622. Las condiciones de empleo para dicho personal, incluso la escala de sueldos, se establecerán, por lo general, según las condiciones más ventajosas prevalecientes en la localidad donde dicho personal tendrá que prestar servicio, entendiéndose que para las categorías de personal que no suelen reclutarse normalmente la escala de sueldos podrá establecerse según las prácticas corrientes para conferencias internacionales.

1630. Consultants and Specialists

1631. The Director may appoint temporary consultants and specialists without regard to the provisions of the other sections of the Staff Rules.

1630. Consultores y Especialistas

1631. El Director podrá nombrar temporalmente consultores y especialistas sin atenerse a lo prescrito en otras secciones del Reglamento del Personal.

STAFF RULES AMENDED BY ADDITION OR DELETION IN PART.

Staff Rules which are only partially changed are given in continuation, the old version in the left-hand column and the new version in the right. Portions deleted are bracketed / /. Portions added are underlined.

Staff Rule 020 amended so as to permit the setting up of special provisions for special groups of employees, such as Conference Staff (Rule 1600).

020. Applicability

The Staff Rules apply to all staff members of the Pan American Sanitary Bureau.

The Staff Rules apply to all staff members of the Pan American Sanitary Bureau, except as specifically provided elsewhere in these rules.

Staff Rule 112 is amended by an addition made as a result of the division of the staff into international and locally recruited employees.

112. Efficiency and geographic representation

The basic policy governing recruitment shall be to secure staff of the highest standard of efficiency, competence, and integrity. Due regard shall be paid also to the importance of recruiting a staff on as wide a geographical basis as possible.

The basic policy governing recruitment shall be to secure staff of the highest standard of efficiency, competence, and integrity. Due regard shall be paid also to the importance of recruiting a staff on as wide a geographical basis as possible, except that this shall not apply to posts subject to local recruitment of staff.

Staff Rules 122.2 and 123.3 have been revised as indicated because experience has demonstrated the necessity for physical examinations even for temporary staff of short engagement in order to avoid health risks to the other staff and undue cost for insurance coverage.

REGLAS MODIFICADAS POR ADICIONES O SUPRESIONES PARCIALES

Las reglas que sólo se han modificado parcialmente se dan con los textos confrontados, apareciendo la versión original en la columna de la izquierda y la versión modificada en la columna de la derecha. Las partes suprimidas aparecen entre corchetes [] ; las partes agregadas están subrayadas.

Regla 020. Se modifica con el objeto de permitir el establecimiento de otras disposiciones rigiendo grupos especiales de personal, tal como Personal de Conferencia (Reglamentación 1600).

020. Aplicación

El Reglamento del Personal rige para todos los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana.

El Reglamento del Personal rige para todos los miembros del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana, salvo las excepciones previstas en otros lugares del presente Reglamento.

Regla 112. Se ha modificado mediante una adición exigida por la división del personal en dos grupos: personal internacional y personal reclutado localmente.

112. Eficiencia y representación geográfica

La política básica que rige la selección será adquirir personal del más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad. Se dará también debida atención a la importancia de seleccionar personal con la más amplia distribución geográfica posible.

La política básica que rige la selección será adquirir personal del más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad. Se dará también debida atención a la importancia de seleccionar personal con la más amplia distribución geográfica posible, pero esta última condición no se aplicará a los puestos sujetos al reclutamiento local de personal.

Reglas 122.2 y 123.3. Han sido modificadas como se indica en vista de que la experiencia ha demostrado la necesidad de reconocimientos médicos aun para el personal temporal contratado a corto plazo, a fin de poner a salvo la salud del resto del personal y evitar costos indebidos en concepto de seguros.

122.2

[Indefinite appointments and temporary] appointments [for six months or more] shall be provisional until the Medical Referee of the Organization has issued a certificate that the candidate is in good health and that he is free from any defect or disease that is likely to interfere with the proper discharge of his duties. [Such certificate shall be issued prior to appointment, if possible, and in any case as soon as possible.]

Appointments shall be provisional until the Medical Referee of the organization has issued a certificate that the candidate is in good health and that he is free from any defect or disease that is likely to interfere with the proper discharge of his duties.

123.3

[In the case of indefinite appointments and temporary appointments for six months or more] the letter shall further state that the appointment remains provisional until the appointee has been examined by the Medical Referee of the organization in accordance with Rule 122.

The letter shall further state that the appointment remains provisional until the appointee has been examined by the Medical Referee in accordance with Rule 122.

Staff Rule 132.1 is amended to record the existing policy that a staff member's appointment must be confirmed at the end of his probationary period in order to give him full appointment status.

132.1

Before the expiry of the probationary period, the staff member's superior shall submit a report of his work and his official conduct, and shall make a recommendation as to confirmation of appointment, prolongation of probation, or [discharge.]

Before the expiry of the probationary period, the staff member's superior shall submit a report of his work and his official conduct, and shall make a recommendation as to confirmation of appointment, prolongation of probation, or non-confirmation of appointment.

122.2

Los nombramientos indefinidos y los temporales por seis meses o más serán provisionales hasta que el médico árbitro de la Organización haya extendido certificado de que el candidato goza de buena salud y exento de cualquier defecto o enfermedad que pueda impedir el correcto desempeño de sus obligaciones. Tal certificado se expedirá antes del nombramiento, si fuera posible y en todo caso, a la mayor brevedad.

Los nombramientos serán provisionales hasta que el médico árbitro de la Organización haya extendido certificado de que el candidato goza de buena salud y exento de cualquier defecto o enfermedad que pueda impedir el correcto desempeño de sus obligaciones.

123.3

En el caso de nombramientos indefinidos y temporarios por seis meses o más, la carta deberá establecer además que el nombramiento será provisional hasta que el empleado haya sido examinado por el médico árbitro de la Organización de acuerdo con la Reglamentación 122.

La carta deberá establecer además que el nombramiento será provisional hasta que el empleado haya sido examinado por el médico árbitro de la Organización de acuerdo con la Reglamentación 122.

Regla 132.1. Se modifica para dejar constancia de una norma actualmente aplicada, según la cual el nombramiento de un miembro del personal debe ser confirmado al terminar el período de prueba para conferirle nombramiento permanente.

132.1

Antes de la expiración del período de prueba el jefe superior de los miembros del personal presentará un informe del trabajo y conducta oficial del miembro, y hará recomendaciones respecto a la confirmación del nombramiento, prolongación del período de prueba o rechazo.

Antes de la expiración del período de prueba el jefe superior de los miembros del personal presentará un informe del trabajo y conducta oficial del miembro, y hará recomendaciones respecto a la confirmación del nombramiento, prolongación del período de prueba o la no confirmación del nombramiento.

If the reports recommends the discharge, the staff member shall be informed thereof, and he shall be entitled to appeal, within eight days, in writing to the Director, if he considers that the recommendation has been made for reason not connected with his efficiency.

If the Director, after examining the staff member's appeal, decides not to confirm the appointment, the contract shall be terminated subject to one month's notice.

The staff member shall be informed of the substance of the report and the recommendation made.

If the reports recommends non-confirmation of the appointment, the staff member shall be entitled to appeal, within eight days, in writing to the Director, if he considers that the recommendation has been made for reasons not connected with his efficiency.

If the Director, after examining the staff member's appeal, decides not to confirm the appointment, the contract shall be terminated subject to one month's notice.

Staff Rule 203 is amended to correlate effective dates of salary changes with the new Staff Rule 202,2 which provides a written notice of any action resulting in the reduction of a staff member's grade or salary.

203. Effective date

Changes in status involving changes in salary shall be made effective from the beginning of the pay period nearest the date of approval or, in the case of within-grade salary increases, of entitlement.

Changes in status involving increases in salary shall be made effective from the beginning of the pay period nearest the date of approval or, in the case of within-grade salary increases, of entitlement. Changes in status involving decreases in salary shall be effective from the beginning of the pay period after the completion of the notice period.

Staff Rule 212.4 is amended pursuant to the adoption of the UN salary scale for international employees and of a best prevailing wage scale for locally recruited employees. Because of its length the former schedule of waiting periods between within-grade increases is not given here. It provided for varying waiting periods of six months, one year, two years and three years, depending on the grade and salary steps involved.

All of the material given below is completely new.

Si el informe recomienda el rechazo, el miembro del personal será informado al respecto, y tendrá derecho a apelar dentro de 8 días y por escrito ante el Director si considera que la recomendación ha sido hecha por razones no relacionadas con su eficiencia.

Si el Director después de examinar la apelación del miembro del personal decide no confirmar el nombramiento, el contrato terminará con un mes de notificación.

El miembro del personal será informado de la naturaleza del informe y de las recomendaciones hechas al respecto.

Si el informe recomienda la no confirmación del nombramiento, el miembro del personal tendrá derecho a apelar dentro de 8 días y por escrito ante el Director si considera que la recomendación ha sido hecha por razones no relacionadas con su eficiencia.

Si el Director después de examinar la apelación del miembro del personal decide no confirmar el nombramiento, el contrato terminará con un mes de notificación.

Regla 203. Se modifica para establecer correlación entre las fechas efectivas de los cambios de sueldos y la nueva Regla 202.2 que prescribe una notificación escrita para cualquiera acción que determine una reducción del grado o del sueldo de un miembro del personal.

203. Fecha efectiva

Los cambios de estado que impliquen modificaciones en el sueldo serán efectivos desde el comienzo del período de pago más cercano a la fecha de aprobación o, en el caso de aumento de sueldo dentro del mismo grado, a la fecha en que se haga el cambio.

Los cambios de estado que impliquen aumentos en el sueldo serán efectivos desde el comienzo del período de pago más cercano a la fecha de aprobación o, en el caso de aumento de sueldo dentro del mismo grado, a la fecha en que se haga el cambio. Los cambios de estado que impliquen disminución de sueldo serán efectivos desde el comienzo del período de pago siguiente al término del período de notificación.

Regla 212.4. Se modifica en consonancia con la adopción de la escala de sueldos de las Naciones Unidas para empleados internacionales y de la mejor escala de sueldos que prevalezca en la zona para los empleados reclutados localmente. Debido a su extensión, no se reproduce la anterior escala de los períodos de espera para aumentos dentro del mismo grado. Dicha escala establecía períodos de seis meses, uno, dos y tres años según los grados y categorías.

Todo el material que se da a continuación es completamente nuevo.

212.4

The service requirements for within-grade increases are:

- (a) One year for all steps in levels P-1 through P-5 and D-1 of the salary schedule in Rule 710.
- (b) Two years for levels D-2 and PD of the salary schedule in Rule 710.
- (c) For posts subject to local recruitment, service time to be determined by the Director in establishing the local salary schedule.

Staff Rule 213 is amended in the matter of language only.

213. Within-grade Promotion for Meritorious Service

This is the advancement of a staff member to a higher salary step within his present grade. It may be granted by the Director in cases of service demonstrably beyond what may be reasonably expected of a normally well-qualified staff member. It is normally limited to one increment level, but may in cases of unusually meritorious service be two levels. Such promotion shall not affect the staff member's eligibility for within-grade increases.

This is the advancement of a staff member to a higher salary step within his present grade. It may be granted by the Director in cases of service demonstrably beyond what may be reasonably expected of a normally well-qualified staff member. It is normally limited to one step, but may in cases of unusually meritorious service be two steps. Such promotion shall not affect the staff member's eligibility for within-grade increases.

Staff Rule 214 is amended chiefly in the wording and makes the action under discussion a reassignment instead of a transfer.

214. Transfer

A transfer is the reassignment of a staff member from one post to another, whether within the same unit or office or to another office of official station.

214. Reassignment

A reassignment is a formal movement of an individual from one post to another. It may involve a change in title, grade, salary or official station, or any combination of these changes.

Staff Rule 215.1 is amended chiefly to improve the language.

215. Reduction in Grade

212.4

Los servicios requeridos para aumentos dentro del mismo grado son:

- (a) Un año para todas las categorías de las clasificaciones P-1 a P-5 inclusive y D-1 de la escala de sueldos fijada en la Regla 710.
- (b) Dos años para las clasificaciones D-2 y PD de la escala de sueldos fijada en la Regla 710.
- (c) Para los puestos sujetos a reclutamiento local, el tiempo de servicio requerido lo fijará el Director al establecer la escala de sueldos locales.

Regla 213. Ha sido modificada en su texto inglés sólo en cuanto a la redacción. El texto español no ha sufrido cambios.

213. Promoción dentro del mismo grado por servicios meritorios.

This is the advancement of a staff member to a higher salary step within his present grade. It may be granted by the Director in cases of service demonstrably beyond what may be reasonably expected of a normally well-qualified staff member. It is normally limited to one increment level, but may in cases of unusually meritorious service be two levels. Such promotion shall not affect the staff member's eligibility for within grade increases.

Esta es el ascenso de un miembro del personal a una categoría superior de sueldo dentro de su grado actual. Puede ser otorgada por el Director en los casos de servicios evidentemente mayores de lo que razonablemente pudiera esperarse de un miembro corrientemente bien calificado del personal. Está regularmente limitado al aumento de una categoría, pero en casos de servicios excepcionalmente meritorios, puede ser de dos categorías. Tal promoción no afectará la elegibilidad de los miembros del personal para aumentos dentro del mismo grado.

Regla 214. Está modificada principalmente en cuanto a su redacción, y convierte el traslado en una reasignación.

214. Traslado

Traslado es la reasignación de un miembro del personal de un cargo a otro, ya sea dentro de la misma unidad u oficina o a otra oficina o lugar de asignación.

214. Reasignación

Reasignación es el cambio formal de una persona de un cargo a otro. Puede implicar un cambio en el título, grado, sueldo o destino o varios de estos cambios a la vez.

Regla 215.1. Se introducen principalmente cambios de redacción.

215. Reducción de grado

215.1 Definition. This is the re-assignment of a staff member to a post of lower grade. It may result from elimination of a post and reassignment to a different post of a lower grade, from the change in classification of a post to a lower grade, or from the failure to perform satisfactorily the duties of the post. 7

This may result from reassignment to a post of lower grade because of elimination of an existing post or because of failure to perform satisfactorily the duties of a post. It may also result from reclassification of a post to a lower grade.

Staff Rules 421 and 426 (formerly 427) have been amended to remove suspension as a penalty for misconduct since this is not considered a proper sanction. Suspension is rather an interim action which the Director may take while he investigates a serious charge of misconduct. Provision for suspension under such circumstances remains in Staff Rule 424. "Termination of appointment" is also removed since it is synonymous with dismissal when taken as a disciplinary action.

420. Sanctions

421. Conditions of Application

A staff member whose conduct or work does not give satisfaction may, according to the gravity of the case, be subjected to the following sanctions which may be cumulative:

oral warning; written reprimand; transfer from the post occupied by the staff member concerned to an inferior post; reduction of salary; 7 suspension from duty, with or without pay; termination of appointment or 7 dismissal.

426 (formerly 427). Statement by Staff Member

With the exception of warning, reprimand 7 or suspension for serious misconduct, 7 no sanction may be applied to a staff member before he has been given opportunity to state his case in writing. He shall do so within forty-eight hours.

A staff member whose conduct or work does not give satisfaction may, according to the gravity of the case, be subjected to the following sanctions which may be cumulative:

oral warning; written reprimand; transfer from the post occupied by the staff member concerned to an inferior post; reduction of salary; dismissal.

With the exception of warning, or reprimand no sanction may be applied to a staff member before he has been given opportunity to state his case in writing. He shall do so within forty-eight hours.

215.1 Definición. Es la reasignación de un miembro del personal a un cargo de grado inferior. Puede resultar de la supresión de un cargo con reasignación a otro diferente de grado inferior, de un cambio de clasificación de un cargo a un grado más bajo, o de la insuficiencia para desempeñar satisfactoriamente las obligaciones de un cargo.

Esta reducción podrá resultar de la reasignación a un cargo de grado inferior debido a la supresión de un cargo existente, o a la falta de cumplimiento satisfactorio de las obligaciones de un cargo. Podrá resultar, también, de una nueva clasificación dentro de la cual se asigne a un cargo un grado inferior.

Reglas 421 y 426 (anteriormente 427). Han sido modificadas para suprimir la suspensión como castigo por mala conducta por estimar que la suspensión no constituye una sanción adecuada. La suspensión es, más bien, una medida interina que el Director podrá adoptar mientras investiga un cargo grave de mala conducta. La suspensión en tales circunstancias está prevista en la Regla 424. También se ha suprimido la expresión "terminación del nombramiento" ya que resulta sinónima de despido cuando se aplica con carácter disciplinario.

420. Sanciones

421. Condiciones de aplicación

El miembro del personal cuya conducta o trabajo no sea satisfactorio, puede estar sujeto, de acuerdo con la gravedad del caso, a las siguientes sanciones que pueden ser acumulativas:

amonestación verbal; amonestación escrita; traslado del puesto que ocupa a otro inferior; reducción de sueldo; suspensión de trabajo, con o sin pago; terminación del nombramiento o destitución.

426 (anteriormente 427). Declaración del miembro del personal.

Con la excepción de amonestación, reprimenda o suspensión por grave mala conducta, no se aplicarán sanciones al miembro del personal antes de habersele dado la oportunidad de exponer su caso por escrito. Esto deberá hacerse dentro de las 48 horas después de ser notificado.

El miembro del personal cuya conducta o trabajo no sean satisfactorios puede estar sujeto, de acuerdo con la gravedad del caso, a las siguientes sanciones que pueden ser acumulativas:

amonestación verbal; amonestación escrita; traslado del cargo que ocupa a otro inferior; reducción de sueldo.

A excepción de la amonestación o reprimenda, no se aplicarán sanciones al miembro del personal antes de habersele dado la oportunidad de exponer su caso por escrito. Esto deberá hacerse dentro de las 48 horas después de ser notificado.

Staff Rule 511 is rearranged generally and an addition provided to recognize another type of grievance which may be appealed.

511. Appeals

A Board on Inquiry and Appeal shall advise the Director, with whom the final decision will rest, on appeals by staff members against disciplinary actions or complaints by staff members alleging treatment inconsistent with the provisions of the Staff Rules and Regulations or the terms of their contracts, or that they have been subjected by a supervisor to treatment which was unjustifiable or unfair.

A Board on Inquiry and Appeal shall advise the Director with whom the final decision will rest:

511.1 On appeals by staff members against disciplinary action;

511.2 On complaints by staff members alleging:

511.2.1 that they have been treated inconsistently with the provisions of the Staff Rules and Regulations or the terms of their contract;

511.2.2 that they have been subjected to treatment which was unjustifiable or unfair.

511.2.3 that their posts have not been properly classified by reason of prejudice, incomplete consideration of all the facts, or improper application of the classification standards.

Staff Rule 521 is amended pursuant to the adoption of the new international salary scale shown in Rule 710 and the new local salary scale provided for by Rule 1613. For the sake of uniformity, it is recommended that the PASB practice of using salaries instead of grades in delineating the groups be abandoned. Rule 521 refers to the members of the Board of Inquiry and Appeal who shall be elected from the staff to serve in the case of an appeal to complete the Board of five members.

521. (c) Two members representing the staff. These will be drawn from a panel organized in three groups:

Group I staff in salary brackets \$1,580 through \$3,210.

staff in grades subject to local recruitment.

Group II staff in salary brackets \$3,570 through \$6,050.

staff in grades P-1 through P-3

Group III staff in salary brackets \$6,700 through \$10,000.

staff in grades P-4 through D-2

Regla 511. Ha sido reordenado y se le ha agregado una cláusula para definir otro motivo de queja del que se puede apelar.

511. Apelaciones

Una Junta de Investigación y Apelación asesorará al Director, de quien dependerá la última decisión, en los casos de apelaciones de los miembros del personal contra medidas disciplinarias o quejas, de parte de los miembros del personal, sobre tratamiento incompatible con las disposiciones de los Estatutos y el Reglamento del Personal o con las condiciones de su contrato, o sobre el trato injustificado o inmerecido de que hayan sido objeto por parte del jefe inmediato.

Una Junta de Investigación y Apelación asesorará al Director, de quien dependerá la última decisión:

511.1 En los casos de apelaciones de los miembros del personal contra medidas disciplinarias;

511.2 En los casos de quejas, de parte de los miembros del personal:

511.2.1 sobre tratamiento incompatible con las disposiciones de los Estatutos y el Reglamento del Personal o con las condiciones de su contrato;

511.2.2 sobre el trato injustificado o inmerecido de que hayan sido objeto.

511.2.3 sobre indebida clasificación de sus cargos por razones de prejuicio, consideración incompleta de todos los hechos o aplicación inadecuada de las normas de clasificación.

Regla 521. Se ha modificado de acuerdo con la adopción de la nueva escala internacional de sueldos que aparece en la Regla 710 y de la nueva escala local de sueldos dada en la Regla 1613. Para lograr mayor uniformidad se recomienda que sea abandonada la práctica de la Oficina Sanitaria Panamericana de tener en cuenta los sueldos en lugar de los grados, en el ordenamiento de los grupos. La Regla 521 se refiere a los componentes de la Junta de Investigación y Apelación que serán elegidos entre los miembros del personal para completar la Junta de cinco miembros, en los casos de apelación.

521. (c) Dos miembros representantes del personal. Estos serán seleccionados de una nómina integrada por tres grupos.

Grupo I Empleados con sueldos de 1,580 dólares a 3,210 dólares. personal de los grados sujetos a contratación local.

Staff Rule 532.2 is amended chiefly in the wording. It defines one of the two conditions which must be fulfilled before an appeal can be made to the Board of Inquiry and Appeal. The two conditions are that the staff member must have exhausted all existing administrative channels or recourses and that the action of which he complains must have become final.

532. Conditions of Appeal

532.2 An action is to be considered final when it has been taken by the Director or an officer designated by him.

An action is to be considered final when it has been taken by a duly authorized official.

Staff Rule 620.3 has been amended in order to protect the organization against undue expenditures for staff who do not render a corresponding service. The addition is prompted by WHO experience during the past two years.

620. Resignation

620.3 No indemnity will be paid to the staff member who resigns. Exceptions may be authorized in case of resignation compelled by illness or emergency.

No indemnity will be paid to the staff member who resigns. Staff members accepting appointments for a year or more who resign after less than a year's service will forfeit their rights to repatriation. Exceptions may be authorized in case of resignation compelled by illness or emergency.

Staff Rule 632 is amended in a manner which increases the indemnity paid to a staff member holding an indefinite appointment commensurate with the length of his service, but leaves the notice and indemnity provisions for those with fixed-term appointments as before. This rule applies only to terminations which result from the abolition of a post or a reduction in force.

Because the schedule of indemnities requires considerable space, the old rules are given first and the new ones after, instead of side by side in two columns.

632. Notice and Indemnity

632.1 A staff member holding an indefinite appointment shall be given at least three months' notice and shall be paid an indemnity equivalent to at least three months' salary. This provision shall, however, not apply to probationers.

Grupo II	<u>Empleados con sueldos de 3,570 dólares a 6,050 dólares.</u>	<u>personal de los grados P-1 a P-3, inclusive.</u>
Grupo III	<u>Empleados con sueldos de 6,700 dólares a 10,000 dólares.</u>	<u>personal de los grados P-4 a D-2, inclusive.</u>

Regla 532.2. Se ha modificado principalmente en cuanto a su redacción. Define una de las dos condiciones que deben cumplirse antes que pueda apelarse a la Junta de Investigación y Apelación. Estas condiciones son, que el miembro del personal haya agotado todos los recursos y vías administrativos, y que el proceso a que se refiere la demanda sea definitivo.

532. Condiciones de la apelación

532.2 El proceso se considerará definitivo cuando haya sido estudiado por el Director o por un funcionario designado por él.

El proceso se considerará definitivo cuando haya sido estudiado por un funcionario debidamente autorizado.

Regla 620.3. Ha sido modificada para poner a la organización a salvo de desembolsos excesivos con relación a los miembros del personal que no hayan cumplido los servicios debidos. La adición propuesta responde a la experiencia de la Organización Mundial de la Salud en los últimos dos años.

620. Renuncia

620.3 No se pagará indemnización al miembro del personal que renuncie. Se pueden autorizar excepciones en caso de renunciadas motivadas por enfermedad o casos de emergencia.

No se pagará indemnización al miembro del personal que renuncie. Los miembros del personal que acepten nombramientos por un año y renuncien antes de completar un año de servicio perderán sus derechos de repatriación. Se pueden autorizar excepciones en caso de renunciadas motivadas por enfermedad o casos de emergencia.

Regla 632. Se ha modificado de manera que se aumentan las indemnizaciones a los miembros del personal que tengan un nombramiento indefinido, en proporción a la duración de sus servicios, dejándose inalterable lo prescrito con relación a la indemnización y notificación de los miembros del personal con nombramiento temporal a fecha fija de expiración. Esta regla sólo se aplica a las terminaciones de servicios que resulten de la supresión de cargos o de reducciones de personal.

Como el cuadro de las indemnizaciones requiere considerable espacio, se dan primero las reglas antiguas y a continuación las nuevas en lugar de confrontarlas en dos columnas.

- 632.2 A staff member serving his probationary period for /indefinite appointment/ may be terminated upon /thirty days' written notice./ /He shall be entitled to an indemnity calculated on the same basis as for a staff member holding a temporary appointment with a fixed expiration date./
- 632.3 /A staff member holding a temporary appointment with a fixed expiration date shall receive one month's notice and be paid an indemnity of five working days's salary for each calendar month remaining in the unexpired portion of the appointment, the maximum indemnity payable being limited to three months' salary. Where the staff member has completed six months or more of service and the unexpired portion of the appointment is less than six months, the total of the indemnity payment will be at least one month's salary, regardless of the termination date. No indemnity will be paid if the appointment is completed at the expiration date./

NEW

632. Notice and Indemnity

- 632.1 A staff member holding an indefinite appointment shall be given at least three month's notice. A staff member holding a temporary appointment shall be given notice as specified in his appointment which shall ordinarily be one month. A staff member serving his probationary period may be terminated upon one month's notice. All notices shall be in writing.
- 632.2 Staff members whose appointments are terminated because of reduction in force shall be entitled to indemnity payments in accordance with the following schedule:

<u>Indefinite appointments</u>		<u>Fixed-term appointments</u>
<u>Completed years of service</u>	<u>Months of indemnity pay</u>	
0	3	
1	3	Five days' indemnity pay for each month of uncompleted service, but not less than thirty days' indemnity pay
2	3	
3	3	
4	4	

632. Notificación e indemnización

- 632.1 A un miembro del personal que tenga un nombramiento indefinido se le dará por lo menos un aviso de tres meses [y se le abonará una indemnización equivalente por lo menos a tres meses de sueldo. Sin embargo, esta disposición no se aplicará a los miembros del personal en período de prueba.]
- 632.2 Un miembro del personal que esté sirviendo un período de prueba [en virtud de nombramiento indefinido] puede ser removido [con aviso de treinta días dado por escrito.] [Dicho miembro tendrá derecho a una indemnización calculada sobre la misma base que la usada para un miembro del personal que desempeña un cargo temporal a fecha fija de expiración.]
- 632.3 [Un miembro del personal que tenga nombramiento temporal con fecha fija de expiración recibirá aviso con diez días de anticipación y una indemnización equivalente al sueldo de cinco días de trabajo por cada mes calendario que aún reste para completar el período de nombramiento, quedando limitada a tres meses de sueldo la indemnización máxima que pueda pagarse. En los casos en que el miembro del personal haya completado seis meses o más de servicio y el tiempo que falte cumplir del nombramiento sea menos de seis meses, el total de la indemnización será de, por lo menos, un mes de sueldo, sin tener en cuenta la fecha de terminación. No se abonará indemnización alguna si se ha completado el período del nombramiento en la fecha de expiración.]

Modificación

632. Notificación e indemnización

- 632.1 A un miembro del personal que tenga un nombramiento indefinido se le dará por lo menos un aviso de tres meses. A un miembro del personal que tenga un nombramiento temporal se le dará la notificación que se especifique en su nombramiento, que será, normalmente, de un mes. A un miembro del personal que esté cumpliendo el período de prueba se le podrá dar término a su nombramiento mediante una notificación previa de un mes. Todas las notificaciones deberán ser por escrito.
- 632.2 Los miembros del personal a cuyo nombramiento se pone término debido a una reducción en el personal, tendrán derecho a indemnización conforme a la siguiente escala:

Completed years of service (cont.)	Months of indemnity pay (cont.)
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9

632.2.1 Provided that the maximum indemnity payable under a fixed term appointment shall be three months' pay and in no case shall indemnity be paid on completion of a fixed term appointment.

Staff Rule 681 has had one paragraph (c) added to it in order to correlate it to the changes made in Rule 620.3 which provides that a staff member appointed for a year or more who resigns with less than a year's service loses repatriation rights.

680. Rights of Repatriation

681. Entitlement (lettered paragraphs list exceptions)

(c) Staff members who forfeit their repatriation rights under the provision of Rule 620.3.

Staff Rule 681 (a) is added to provide one exception to repatriation rights during the first two years for those residing elsewhere but recruited in the local area and who has waived certain rights as a condition to his being employed.

681. (a) A staff member recruited locally to fill a post subject to local recruitment or, who, as a condition of appointment, has waived his repatriation rights during the first two years (see Rule 142) is not entitled to such reimbursement.

Staff Rules 710 through 711.4 are the result of the adoption by WHO of the UN salary scale. Rule 710, though actually amended in total, is treated here as new material and the old salary scale is not included. Rule 711 results from the necessity of setting up certain guarantees to protect the rights of employees during the transition from one scale to another.

Nombramientos Indefinidos

Nombramientos a Plazo Fijo

Años de Servicio
Cumplidos

Meses de Pago
Por Indemnidad

0	3
1	3
2	3
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9

Cinco días de pago por indemnización, por cada mes de servicios incompletos, pero no menos de treinta días de pago por indemnización.

632.2.1 A condición de que la indemnización máxima pagadera para un nombramiento a plazo fijo sea de tres meses, y que en ningún caso se pagará indemnización al completarse un nombramiento a plazo fijo.

Regla 681. Se le ha agregado un párrafo (c) a fin de que concuerde con las modificaciones introducidas en la Regla 630.3 según la cual un miembro del personal nombrado por un año o más que renuncie antes de haber cumplido un año de servicios pierde derecho a los beneficios de la repatriación.

680. Derechos de Repatriación

681. Cuándo se concederán (los incisos señalados con letras marcan las excepciones)

(c) Los miembros del personal que pierden sus derechos de repatriación conforme a lo establecido en la Regla 620.3.

Regla 681 (a). Se agrega para establecer una excepción a los derechos de repatriación durante los dos primeros años para aquéllos que residen en otro lugar pero han sido contratados localmente y que han cedido ciertos derechos como condición previa a su nombramiento.

681. (a) Un miembro del personal contratado localmente para llenar un cargo sujeto a reclutamiento local o que, como condición previa a su nombramiento, ha cedido sus derechos de repatriación durante los dos primeros años (véase Regla 142)

710. Salary Schedule (Delete present Rule)

The following schedule of base salaries shall apply to all posts except those excluded by Section 1600 and except those of the Director, Assistant Director and Secretary-General. The salaries of the Assistant Director and Secretary-General are fixed by the Director of the Bureau with the approval of the Executive Committee.

Level	Step I	Step II	Step III	Step IV	Step V	Step VI	Step VII	Step VIII	Step IX	Step X
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
P-1	3600	3800	4000	4200	4400	4600	4800	5000		
P-2	4800	5000	5200	5400	5600	5800	6000	6200	6400	
P-3	6000	6200	6400	6625	6850	7075	7300	7525	7750	8000
P-4	7300	7525	7750	8000	8250	8500	8750	9000	9250	9500
P-5	8750	9000	9250	9500	9800	10100	10400	10700	11000	
D-1	10000	10400	10800	11200	11600	12000				
D-2	11000	11400	11800	12200						
P-D	12000	12500								

711. The Director will establish such transitional procedures for conversion of the salaries of existing staff to this new schedule as will ensure that:

711.1 Staff members are placed at that step in the appropriate level of the new schedule corresponding to their salaries at the time of conversion, or if no such step exists, then at the next higher step.

711.2 Should a staff member's existing salary exceed the maximum of the appropriate level for his post in the new schedule it shall not be reduced provided it does not exceed three steps above the maximum of the new level, the size of the steps being that of the new schedule and the difference between his existing salary and the maximum for his level being considered a pensionable personal allowance. This rule shall not apply after any change in level subsequent to the transition date.

no tiene derecho a reembolso.

Reglas 710 al 711.4 inclusive. Resultan de la adopción por parte de la Organización Mundial de la Salud de la escala de sueldos de las Naciones Unidas. Aunque la Regla 710 ha sido en realidad modificada en su totalidad, se la trata aquí como material nuevo, no incluyéndose la antigua escala de sueldos. La Regla 711 resulta de la necesidad de establecer ciertas garantías para proteger los derechos de los empleados durante la transición de una escala a otra.

710. Escala de sueldos (suprímase la regla actual)

La siguiente escala de sueldos básicos se aplicará a todos los cargos, a excepción de aquéllos que se excluyen en la Sección 1600 y los sueldos del Director, del Subdirector y del Secretario General. Los sueldos del Subdirector y del Secretario General son fijados por el Director de la Oficina con la aprobación del Comité Ejecutivo.

Grado	Esc. I	Esc. II	Esc. III	Esc. IV	Esc. V	Esc. VI	Esc. VII	Esc. VIII	Esc. IX	Esc. X
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
P-1	3600	3800	4000	4200	4400	4600	4800	5700		
P-2	4800	5000	5200	5400	5600	5800	6000	6200	6400	
P-3	6000	6200	6400	6625	6850	7075	7300	7525	7750	8900
P-4	7300	7525	7750	8000	8250	8500	8750	9000	9250	9500
P-5	8750	9000	9250	9500	9800	10100	10400	10700	11000	
D-1	10000	10400	10800	11200	11600	12000				
D-2	11000	11400	11800	12200						
P-D	12000	12500								

711. El Director establecerá los procedimientos necesarios para efectuar la transición de los sueldos del personal existente a la nueva escala de manera que se garantice que:

711.1 Los miembros del personal sean ingresados a la categoría dentro del nivel apropiado de la nueva escala correspondiente a los sueldos que perciben al efectuarse la transición, o bien si no existe tal categoría, a la categoría inmediata superior.

711.3 Staff members of the Organization at the date of conversion shall be allowed to progress by within-grade increase to the maximum salary established for their posts at the time of entering such posts even though this exceeds the maximum established in the new schedule for the level to which they are assigned, provided this does not exceed three steps above such maximum and provided that the size of the increment be that of the new schedule. This rule shall not apply after any change in level subsequent to the transition date.

711.4 For the purposes of these transitional procedures salaries at the time of conversion and maximum salaries under the old schedule shall be interpreted to mean the net rates paid by the United Nations in New York including the New York supplement.

Staff Rule 851.1 on Children's Allowances is amended as to the age limits of eligibility.

851.1

Full-time staff members shall receive a children's allowance of \$200(US) per annum in respect of each dependent child under the age of sixteen years or, if the child is in full-time attendance at a school or university (or similar educational institution), under the age of eighteen or twenty-two years respectively.

Except as provided in Section 1600 full time staff members shall receive a children's allowance of \$200 (US) per annum in respect of each dependent child under the age of eighteen years or, if the child is in full-time attendance at a school or university (or similar educational institution), under the age of twenty-one years.

Staff Rule 861.1(c) is amended as to the maximum age of a child who may be sent to a school in the country in which the staff member is stationed and still be eligible for the education grant.

861.1 (c)

Should staff members elect to send their children to special school in the area where they are serving, which have curricula characteristic of their nationality, including international schools organized for children of international staff rather than to school in their own countries, the Organization will pay for each child under eleven

Should staff members elect to send their children to special schools in the area where they are serving, which have curricula characteristic of their nationality including international schools organized for children of international staff rather than to school in their own countries, the Organization

711.2 Si el sueldo de un miembro del personal excediera el máximo del nivel apropiado a su cargo en la nueva escala de sueldos no será reducido mientras no exceda de tres categorías superiores al máximo del nuevo nivel, debiendo ser estas categorías las de la nueva escala, considerándose la diferencia entre su sueldo existente y el máximo para su nivel, como una asignación personal sobre la que se concederá pensión. Esta regla no regirá para ningún cambio de nivel que se efectúe subsiguientemente a la fecha en que se efectúe la transición de la antigua a la nueva escala de sueldos.

711.3 Los miembros del personal de la Organización podrán, en la fecha de la transición de la antigua a la nueva escala de sueldos, progresar mediante aumentos dentro del mismo grado hasta llegar al sueldo máximo establecido para sus cargos en el momento de ingresar a dichos cargos aunque esto exceda el máximo establecido en la nueva escala de sueldos para el nivel al cual han sido asignados, a condición que no exceda de tres categorías por encima de dicho máximo y a condición de que las sumas de los incrementos no sean mayores que las que aparecen en la nueva escala de sueldos. Esta regla no regirá para ningún cambio de nivel que se efectúe subsiguientemente a la fecha en que se efectúe la transición de la antigua a la nueva escala de sueldos.

711.4 A los fines de los procedimientos para efectuar la transición en la escala de sueldos, los sueldos en la fecha de efectuarse la conversión y los sueldos máximos según la antigua escala se interpretarán como la tarifa neta pagada por las Naciones Unidas en Nueva York incluyendo el suplemento que las Naciones Unidas paga a su personal en esta ciudad.

Regla 851.1. Relativa a las Asignaciones para Niños, se modifica en lo que se refiere a los límites de edad para poder percibir las asignaciones.

851.1

Los miembros del personal que presten servicios de tiempo integral recibirán una asignación para niños correspondiente a 200 dólares (EE.UU.) por año por cada niño bajo su patria potestad que fuere menor

Salvo lo dispuesto en la Sección 1600, los miembros del personal que presten servicios de tiempo integral recibirán una asignación para niños correspondiente a 200 dólares (EE.UU.) por año por cada

years of age who is otherwise eligible for the education grant, an allowance equal to the difference between the cost of education at the special school which he attends and the cost at a comparable school attended by children of persons normally resident in the area provided that the allowance shall not be paid at a rate exceeding \$200 (US) per year. If the child is eleven years of age or over, the special grant is payable only in those cases where the health of the child will not permit return to his own country. Such cases must be supported by a medical certificate approved by the Medical Referee of the Organization, stating the circumstances.

~~will pay for each child under thirteen years of age who is otherwise eligible for the education grant, an allowance equal to the difference between the cost of education at the special school which he attends and the cost at a comparable school attended by children of persons normally resident in the area provided that the allowance shall not be paid at a rate exceeding \$200 (US) per year. If the child is thirteen years of age or over, the special grant is payable only in those cases where the health of the child will not permit return to his own country. Such cases must be supported by a medical certificate approved by the Medical Referee of the Organization, stating the circumstances.~~

Staff Rule 870 is amended by adding a phrase excluding those occupying posts subject to local recruitment (see new Rule 1600) from being eligible to receive a cost of living adjustment.

870. Cost-of-Living Adjustment

Staff members, whose official station is at an Office of the Organization other than Headquarters, shall be eligible for, or subject to, a cost-of-living adjustment in respect of the difference (plus or minus) which may exist in the cost of living between the area of his official station and the area of Headquarters. This adjustment shall be made for each area, taking into account the principal cost-of-living factors, but shall not be applied where the difference is less than ten per cent.

At periodic intervals the cost of living upon which the allowance is based will be re-examined.

~~Staff members, other than those occupying posts subject to local recruitment, whose official station is at an office of the Organization other than Headquarters, shall be eligible for, or subject to, a cost-of-living adjustment in respect of the difference (plus or minus) which may exist in the cost of living between the area of his official station and the area of Headquarters. This adjustment shall be made for each area, taking into account the principal cost-of-living factors, but shall not be applied where the difference is less than ten per cent.~~

~~At periodic intervals the cost of living upon which the allow-~~

de dieciocho años, o, si el niño asiste todo el tiempo a una escuela o a una universidad (u otra institución de enseñanza semejante), que fuere menor de dieciocho o de veintidós años, respectivamente.

nino bajo su patria potestad que fuere menor de dieciocho años, o, si el niño asiste todo el tiempo a una escuela o a una universidad (u otra institución de enseñanza semejante), que fuere menor de veintiún años.

Regla 861.1(c). Ha sido modificada en lo que se refiere a la edad máxima del niño que podría asistir a una escuela en el país donde el miembro del personal presta servicios y sin embargo ser apto para percibir la concesión para educación de los niños.

861.1(c)

Si los miembros del personal resuelven enviar sus niños a escuelas especiales en la zona en que prestan servicios, las cuales posean un curso de estudios característico del correspondiente a la nacionalidad de los niños, inclusive escuelas internacionales organizadas para los niños del personal internacional, más bien que a las escuelas en sus propios países, la Organización pagará por cada niño menor de once años respecto del cual habría derecho a la concesión de educación, una asignación igual a la diferencia entre el costo de la educación en la escuela especial a que el niño asista y el costo de una escuela análoga a la que asistan niños de personas que normalmente residen en la zona; sin embargo, la asignación no excederá de la suma de 200 dólares (EE.UU.) por año. Si el niño fuere de once años de edad o mayor, la concesión especial se abonará únicamente en los casos en que la salud del niño no permita que regrese a su propio país. El abono en esos casos deberá ser justificado por un certificado médico aprobado por el médico árbitro de la Organización, con una relación de las circunstancias.

Si los miembros del personal resuelven enviar sus niños a escuelas especiales en la zona en que prestan servicios, las cuales posean un curso de estudios característico del correspondiente a la nacionalidad de los niños, inclusive escuelas internacionales organizadas para los niños del personal internacional, más bien que a las escuelas en sus propios países, la Organización pagará por cada niño menor de trece años respecto del cual habría derecho a la concesión de educación, una asignación igual a la diferencia entre el costo de la educación en la escuela especial a que el niño asista y el costo de una escuela análoga a la que asistan niños de personas que normalmente residen en la zona; sin embargo, la asignación no excederá de la suma de 200 dólares (EE.UU.) por año. Si el niño fuere de trece años de edad o mayor, la concesión especial se abonará únicamente en los casos en que la salud del niño no permita que regrese a su propio país. El abono en esos casos deberá ser justificado por un certificado médico aprobado por el médico árbitro de la Organización, con una relación de las circunstancias.

Regla 870. Se ha modificado mediante la adición de una frase que excluye a los que ocupan cargos sujetos a contratación local (véase Sección 1600) de percibir un ajuste por costo de vida.

ance is based will be re-examined.

Staff Rule 913 is expanded to give more specific policy for the authorization and compensation of overtime.

913. Overtime

In emergencies, when authorized by the appropriate superior officer, a staff member may be required to work overtime, for which credit shall be given (see compensatory leave, Rule 970).

In emergencies, when authorized by the appropriate superior officer, a staff member may be required to work overtime which may be compensated as follows subject to procedures to be established by the Director:

913.1 Staff in posts subject to international recruitment may be given compensatory leave.

913.2 Staff in posts subject to local recruitment may be given compensatory leave or monetary compensation.

Staff Rule 933.2 is amended to lower the maximum number of hours of annual leave which may be accumulated.

933.2

Annual leave may be accumulated up to a maximum of one hundred working days.

Annual leave may be accumulated up to a maximum of sixty working days.

Staff members having on 31 December 1950 more than 60 days accumulated annual leave must reduce the accumulation to not more than 60 days before 31 December 1952.

Staff Rule 941 is amended to eliminate the extra two weeks over and above annual leave formerly given for home leave purposes. The deletion of Rule 941.3 eliminates home leave for any staff member stationed in his own country.

940. Home Leave

870. Ajuste del costo de vida

Los miembros del personal cuyo sitio de servicios oficiales fuere en una oficina de la Organización que no sea la Oficina Principal de la Organización Mundial de la Salud, tendrán derecho, o quedarán sometidos, a un ajuste del costo de vida correspondiente a la diferencia (por más o por menos) que existiere en el costo de vida entre la zona en que presten sus servicios oficiales y la zona de la Oficina Principal de la Organización Mundial de la Salud. Este ajuste se hará para cada zona, teniendo en cuenta los principales factores que intervienen en el costo de vida, pero no se aplicará cuando la diferencia fuere menor del diez por ciento.

A plazos regulares se verificará una revisión del costo de vida en el cual se basare la asignación.

Regla 913. Se amplía para dejar fijada con más exactitud las normas que regirán la autorización y compensación de las horas extraordinarias de trabajo.

913. Horas extraordinarias

En situaciones de urgencia y cuando fuere autorizado por un funcionario superior competente, podrá exigírsele a un miembro del personal que trabaje horas extraordinarias, las cuales le serán acreditadas. (Véase licencia compensatoria, Regla 970/).

Los miembros del personal, excepto los que ocupen cargos sujetos a contratación local, cuyo sitio de servicios oficiales fuere en una oficina de la Organización que no sea la Oficina Principal de la Organización Mundial de la Salud, tendrán derecho, o quedarán sometidos, a un ajuste del costo de vida correspondiente a la diferencia (por más o menos) que existiere en el costo de vida entre la zona en que presten sus servicios oficiales y la zona de la Oficina Principal de la Organización Mundial de la Salud. Este ajuste se hará para cada zona, teniendo en cuenta los principales factores que intervienen en el costo de vida, pero no se aplicará cuando la diferencia fuere menor del diez por ciento.

A plazos regulares se verificará una revisión del costo de vida en el cual se basare la asignación.

En situaciones de urgencia y cuando fuere autorizado por un funcionario superior competente, podrá exigírsele a un miembro del personal que trabaje horas extraordinarias, las cuales podrán compensarse en la forma que se indica a continuación y con sujeción a los procedimientos que establezca el Director.

913.1 Los miembros del personal que trabajan en cargos sujetos a contratación internacional, podrán ser compensados mediante licencia compensatoria.

913.2 Los miembros del personal que trabajan en cargos sujetos a contratación local podrán recibir licencia compensatoria o compensación monetaria.

941. Entitlement

941.1 Each full-time staff member whose official station is outside the country of, and in any case more than 100 km. from his normal place of residence shall be entitled to home leave, which shall consist of two weeks every two years, plus actual travelling time, by an approved route and type of transport to and from his normal place of residence, this to be approved in advance by the Director or his authorized deputy. Accrued annual leave may be taken in conjunction with home leave.

943.3 Deferred home leave. A staff member's home leave may be deferred for one full period of eligibility (i.e. two years) owing to the exigencies of the service or at his request because normal round-trip travel time would exceed thirty days. In this case he shall be entitled to home leave of four weeks.

941.1 Each full time staff member (except those locally recruited to fill a post subject to local recruitment) whose official station is outside the country of his normal place of residence shall be entitled, once every two years, to home leave consisting of actual travelling time by an approved route and type of transport to and from his normal place of residence. (Members of the staff at the time of issuance of this rule, who are otherwise eligible, will retain their existing rights until the first home leave for which the date of eligibility falls on or after 1 January 1951).

943.3 Deferred home leave. A staff member's home leave may be deferred for one full period of eligibility (i.e. two years) owing to the exigencies of the service or at his request because normal round-trip travel time would exceed thirty days. In this case he shall be entitled to increased travel time as specified in Rule 945.1 below.

Staff Rule 952 is amended to provide for the crediting of sick leave at the beginning of appointment and the beginning of each year thereafter instead of accruing it month by month. It increases the total days credited each year from 18 to 25 working days and also increases the total hours accumulable from 90 to 125 working days. It also conditions the advance of sick leave upon the length of service of the employee during his first two years.

952. Accrual and advancing of sick leave

952. Crediting and advancing of sick leave

Regla 933.2. Ha sido modificado con el objeto de reducir el número máximo de horas de licencia de vacaciones que se permite acumular.

933.2

La licencia de vacaciones podrá acumularse hasta un máximo de cuarenta días de trabajo.

La licencia de vacaciones podrá acumularse hasta un máximo de sesenta días de trabajo.

Los miembros del personal que, el 31 de diciembre de 1950, tengan acumulados más de 60 días de licencia de vacaciones, deberán reducir el total acumulado a un número que no exceda 60 días, antes del 31 de diciembre de 1952.

Regla 941. Ha sido modificada para suprimir las dos semanas adicionales a la licencia de vacaciones que se otorgaban anteriormente como licencia para visitar el hogar. La anulación de la Regla 941.3 suprime la licencia para visitar el hogar, para todo miembro del personal que presta sus servicios en su propio país.

940. Licencia para visitar el hogar

941. Miembros con derecho

941.1 Todo miembro del personal que preste servicios por tiempo integral y cuyo sitio de servicio oficial radique fuera del país donde reside normalmente o, en todo caso, a más de 100 kilómetros de distancia, tendrá derecho a licencia para visitar su hogar, la cual consistirá de dos semanas cada dos años, más el tiempo que efectivamente tome el viaje, por una ruta y medio de transporte aprobados de antemano por el Director o un representante autorizado por él para viaje de ida y vuelta al sitio donde resida normalmente. Podrá tomarse licencia de vacaciones devengada conjuntamente con la licencia para visitar el hogar.

Todo miembro del personal que preste servicios por tiempo integral (salvo el que haya sido contratado para ocupar un puesto sujeto a contratación local) y cuyo sitio de servicio oficial radique fuera del país donde reside normalmente, tendrá derecho a licencia para visitar su hogar, una vez cada dos años, la cual consistirá del tiempo que efectivamente tome el viaje, por una ruta y medio de transporte aprobados, para viaje de ida y vuelta al sitio donde resida normalmente. (Los miembros del personal que al aprobarse esta regla gocen de dicho derecho, retendrán sus derechos existentes hasta la primera licencia para visitar el hogar, con fecha de o subsiguiente al 1 de enero de 1951.

943.3 Postergación de la licencia para visitar el hogar. A un miembro del personal podrá postergarse la licencia para visitar el hogar por un período completo (dos

943.3 Postergación de la licencia para visitar el hogar. A un miembro del personal podrá postergarse la licencia para visitar el hogar por un período completo (dos

952.1 Sick leave accrues to all staff members (including those in the hourly rate category, but excluding those paid "when actually employed") at the rate of one and one-half working days for each calendar month (or fraction thereof pro rata) during which the staff member serves the Organization in pay status.

952.2 The maximum amount of sick leave which may be accumulated is ninety working days.

952.3 Sick leave may, if necessary, be granted in advance of having accrued to staff members who are likely to remain with the Organization for a period beyond that necessary to accrue the leave advanced. In case of resignation, a member who has taken advance sick leave shall make restitution by deduction from any amount owed him by the Organization or by cash refund.

952.1 Staff members appointed for periods of one year or more, except those excluded by the Director under the provisions of Rules 1621 and 1631, shall, upon entering on duty and annually thereafter on the anniversary of the date of entry on duty, be credited with twenty-five working days of sick leave. Staff members appointed for temporary periods of less than a year will be credited upon entering on duty, with one and one half days of sick leave for each full month of the appointment.

952.2 Unused credits of sick leave may be carried forward from one service year to the next provided that the total amount which may be carried forward at any time does not exceed 125 working days.

952.3 Effective upon issuance of this rule all existing staff members will be credited with twenty-five working days for the ensuing service year and may carry forward from this date any accumulated sick leave to their credit.

952.4 Sick leave may, if necessary, be granted in advance of having accrued to staff members who are likely to remain with the Organization for a period beyond that necessary to accrue the leave advanced. Such advances may be up to a total of twenty-five working days for staff members having a year of service and up to fifty working days for staff members with two or more years of service.

In case of resignation, a member who has taken advance sick leave shall make restitution by deduction from any amount owed him by the Organization or by cash refund.

años), por motivo de las exigencias del servicio, o a solicitud propia, debido a que el viaje normal de ida y vuelta requiere más de treinta días. En este caso tendrá derecho a una licencia de cuatro semanas.

años), por motivo de las exigencias del servicio, o a solicitud propia, debido a que el viaje normal de ida y vuelta requiere más de treinta días. En este caso tendrá derecho al tiempo adicional para viaje que se especifica en la Regla 945.1 del presente Reglamento.

Regla 952. Se ha modificado para poder acreditar licencia por enfermedad al comienzo del nombramiento y al comienzo de cada año subsiguiente, en lugar de acumularla mes por mes. En esta forma se aumenta el total de días acreditados cada año de 18 a 25 días de trabajo y también el total de horas acumuladas de 90 a 125 días de trabajo. Modifica, por otra parte, durante los dos primeros años de servicio, el anticipo de licencia por enfermedad quedando éste sujeto al tiempo de servicio que hubiere prestado el miembro del personal.

952. Derecho a licencia por enfermedad y anticipación de ésta.

952. Licencia por enfermedad anticipada y acreditada.

952.1 Todos los miembros del personal devengarán licencia por enfermedad, (inclusive los que trabajen por hora, pero excluyendo los remunerados "cuando efectivamente estén empleados") a razón de día y medio de trabajo por cada mes civil (o fracción del mismo a prorrata) durante el cual el miembro del personal prestare servicios remunerados a la Organización.

952.1 Los miembros del personal nombrados por períodos de uno o más años, excepto aquéllos excluidos por el Director conforme a lo establecido en las Reglas 1621 y 1631, serán acreditados al iniciar sus tareas y subsiguientemente en la fecha en que se cumpla cada año de servicio, con 25 días de trabajo para licencia por enfermedad. Los miembros del personal con nombramiento temporal de menos de un año serán acreditados, al iniciar sus tareas, con un día y medio de licencia por enfermedad por cada mes que dure el nombramiento.

952.2 El máximo de licencia por enfermedad que puede ser acumulado es de noventa días de trabajo.

952.2 La licencia por enfermedad acreditada y no usada, podrá acumularse de un año de servicio a otro, siempre que la cantidad total que se lleva de un año a otro no exceda en ningún momento de 125 días de trabajo.

952.3 Si fuere necesario podrá concederse licencia por enfermedad por anticipado a los miembros del personal que se espera permanecerán con la Organización por un período mayor al que fuere necesario para devengar la licencia concedida por anticipado. En caso de renuncia, el miembro que hubiere tomado licencia por enfermedad por anticipado hará la restitución correspondiente, bien haciéndose un descuento de cualquier suma que le adeudare la Organización, o por reembolso en efectivo.

952.3 A partir de la aprobación de la presente regla todos los miembros actuales del personal serán acreditados con 25 días de trabajo para el año siguiente de

Staff Rule 956 is amended to cut the number of days which can be taken as sick leave without a doctor's certificate from twelve to seven days in any one twelve month period.

956. Limit of non-certificate leave

After a staff member has taken a period of non-certificated sick leave totalling more than twelve working days within twelve consecutive calendar months, any additional sick leave of whatever duration shall either be supported by a medical certificate or deducted from annual leave or charged as special leave without pay.

After a staff member has taken a period of non-certificated sick leave totalling more than seven working days within twelve consecutive calendar months, any additional sick leave of whatever duration shall either be supported by a medical certificate or deducted from annual leave or charged as special leave without pay.

servicios y podrán agregar, desde esta fecha cualquiera licencia por enfermedad que tuvieran acumulada en su haber.

952.4 Si fuera necesario podrá concederse por enfermedad por anticipado a los miembros del personal que se espera permanecerán con la Organización por un período mayor al que fuere necesario para devengar la licencia concedida por anticipado. Esta licencia concedida por anticipado puede llegar a un total de 25 días de trabajo para los miembros del personal que cuentan con un año de servicio y hasta 50 días de trabajo para los miembros del personal que cuenten con dos o más años de servicio.

En caso de renuncia, el miembro que hubiere tomado licencia por enfermedad por anticipado hará la restitución correspondiente, bien haciéndose un descuento de cualquiera suma que le adeudare la Organización, o por reembolso en efectivo.

Regla 956. Se modifica para que el número de días de licencia por enfermedad que se autoricen sin certificado médico, sea reducido de doce a siete días en cualquier período de doce meses.

956. Límite de licencia sin certificado

Después de que un miembro del personal haya tomado varios períodos de licencia por enfermedad, sin certificado médico, que asciendan a más de doce días de trabajo dentro de un período de doce meses consecutivos del año civil, toda licencia adicional por enfermedad, independiente de la duración de ésta, será apoyada por un certificado médico, o descontada de la licencia de vacaciones, o cargada como licencia especial sin sueldo.

Después de que un miembro del personal haya tomado varios períodos de licencia por enfermedad, sin certificado médico, que asciendan a más de siete días de trabajo dentro de un período de doce meses consecutivos del año civil, toda licencia adicional por enfermedad, independiente de la duración de ésta, será apoyada por un certificado médico, o descontada de la licencia de vacaciones, o cargada como licencia especial sin sueldo.

RULES COMPLETELY DELETED

Staff Rules 426 and 512 have been removed since their application would in practice deprive a staff member of his right of appeal. If the Board of Inquiry and Appeal were to render an advisory opinion in advance of disciplinary action, it could hardly serve as an impartial appeal body after the fact.

426. Inquiry

Before applying sanctions, the Director or a duly authorized officer may refer a case, for advice to the Board of Inquiry and Appeal, set up under Rule 510. He shall refer a case, for advice, to the said Board before dismissing a staff member.

512. Inquiry

The Board shall advise the Director-General or a duly authorized officer in cases referred to it by the Director-General or a duly authorized officer prior to application of sanctions.

Other Deletions. The following list of staff rules have been also deleted following changes made necessary by the adoption of the UN salary scale and the placing of posts below the former WHO grade 9 (PASB's A-5 and P-2) on a best prevailing local wage rate scale as posts subject to local recruitment. Changes in allowance policy caused the deletion of others. New rules are described in a later section which implements the changes in policy.

790	793	820	941.3
791	794	830	952.1
792	795	840	952.2
			970

REGLAS SUPRIMIDAS

Las reglas 426 y 512 han sido suprimidas porque su aplicación privaría prácticamente al miembro del personal de su derecho de apelación. Si la Junta de Investigación y Apelación fuera llamada a expresar juicio antes de la aplicación de medidas disciplinarias, no le sería posible servir como órgano imparcial de apelación después de producido el hecho.

426. Investigación

Antes de aplicar las sanciones, el Director o un funcionario debidamente autorizado, puede enviar el caso a la Junta de Investigación y Apelación establecida en la Reglamentación 510, para que aconseje sobre el particular. Antes de destituir a un miembro del personal, el caso debe dirigirse a la Junta, con estos mismos fines.

512. Investigación

La Junta asesorará al Director o a un funcionario debidamente autorizado en los casos enviados a ella por el Director o el funcionario debidamente autorizado, antes de la aplicación de sanciones.

Otras Reglas Suprimidas. Las reglas que se enumeran a continuación han sido también suprimidas en consonancia con los cambios necesarios después de la adopción de la escala de sueldos de las Naciones Unidas y la colocación de los puestos inferiores al antiguo grado 9 de la Organización Mundial de la Salud (grados A-5 y P-2 de la Oficina Sanitaria Panamericana) al nivel de los mejores sueldos locales por tratarse de puestos sujetos a contratación local. Otras reglas han sido suprimidas a raíz de cambios introducidos en las normas que rigen las asignaciones y conexiones. Las nuevas reglas figuran, más adelante, en la sección destinada a poner en práctica los cambios de política.

790	793	820	941.3
791	794	830	952.1
792	795	840	952.2
			970

RULES RENUMBERED WITHOUT OTHER CHANGES

In the revision of the WHO rules it was advisable to change the order of certain rules, so that related subjects might be placed together. Changes are shown below with an indication of the subject.

Rule 111 becomes 121		Authority for appointments
121	111	Selection
202	202.1	Notification of Change of Status (becomes section title only)
427	426	Statement by Staff Member (in disciplinary action cases)
941.4	941.3	Home leave
941.5	941.4	Home leave
952.3	952.4	Sick Leave Advance
952.4	952.5	Sick Leave Charge
821.2	1213.1	Travel Per Diem

REGLAS EN QUE SOLO SE HA CAMBIADO LA NUMERACION

Al proceder a la revisión de las Reglas de la Organización Mundial de la Salud se encontró conveniente cambiar el orden de ciertas reglas para mantener la continuidad de los temas. A continuación se indican los cambios de número con el título correspondiente,

Regla 111	convertida a 121	Autoridad para los nombramientos.
121	111	Selección
202	202.1	Notificación de cambio de categoría (título de sección únicamente)
427	426	Declaración del miembro del personal (en casos de acción disciplinaria)
941.4	941.3	Licencia para visitar el hogar
952.3	952.4	Derecho a licencia por enfermedad y anticipación de ésta
952.4	952.5	Cargo para ausencia por enfermedad
1213.2	1213.1	Viático durante viajes.

13th MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE
Washington, D.C.
23 April - 1 May 1951

Topic 14: STAFF RULES OF THE PAN AMERICAN SANITARY BUREAU

(Addendum)

The addition underlined below was received from Geneva, 24 April 1951, and is presented for confirmation. Its apparent purpose is to insure that the staff member's family actually accompanies him for a considerable part of his assignment if the organization bears the expense of the family's travel.

Staff Rule 1212

A staff member whose appointment is for a period of not less than one year or who receives an appointment the length of which added to his previously acquired service totals a period of not less than one year shall be entitled to travel expenses and subsistence allowances for the following dependents: wife, dependent disabled husband, dependent children and dependent brothers and sisters:

- (a) from their place of residence to the staff member's official station in connection with his appointment;
- (b) from one official station to another if expenses have been authorized under (a);
- (c) from the staff member's official station to a place in his home country and return when he is entitled to home leave;
- (d) from the staff member's official station to a place designated by him upon termination of his appointment;

provided that the entitlement under (a), (c) and (d) shall be limited to the cost of such journeys between the staff member's "normal place of residence" and his official station at the time the journey is authorized and provided that the staff member's assignment to that official station is expected to continue for at least six months.

13a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO
Washington, D. C.
23 abril - 1 mayo 1951

Tema 14: REGLAMENTO DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA
PANAMERICANA

(Addendum)

El agregado subrayado que se da a continuación fué recibido de Ginebra el 24 de abril de 1951, y se presenta para su confirmación. El objeto de este agregado parece ser el de garantizar que la familia del miembro del personal lo acompañe en su lugar de destino durante la mayor parte del tiempo que dure su nombramiento si es que la Organización va a tomar a su cargo los gastos de viaje de la familia.

Regla 1212

Un miembro del personal cuyo nombramiento sea por un período no menor de un año o que este nombramiento sumado a los servicios ya prestados por él totaliza un tiempo no menor de un año, tendrá derecho a gastos de viaje y subsistencia para las siguientes cargas familiares: esposa, esposo inhabilitado dependiendo de la esposa, hijos, hermanos o hermanas dependientes, en la forma siguiente:

- (a) desde el lugar de su residencia, al punto de servicio oficial, en relación con el nombramiento;
- (b) desde un lugar de servicio oficial a otro, si los gastos han sido autorizados en el párrafo (a);
- (c) desde el lugar de servicio oficial a un punto de su propio país, y el regreso, cuando tenga derecho a licencia para visitar el país de origen;
- (d) desde el lugar de servicio oficial, a un lugar designado por él, al caducar su nombramiento;

sin embargo, los derechos en los párrafos (a), (c) y (d), estarán limitados al costo de los viajes entre el "lugar de residencia normal" del miembro del personal, y el punto donde realiza sus labores oficiales, cuando tales viajes sean autorizados y a condición de que el nombramiento a dicho lugar de servicio oficial tenga una duración no menor de seis meses.

13th MEETING OF THE EXECUTIVE COMMITTEE
Washington, D. C.
23 April - 1 May 1951

Topic 14.1: REPORT ON PARTICIPATION IN UNITED NATIONS
JOINT STAFF PENSION PLAN

Background

The Eleventh Meeting of the Executive Committee reviewed the possibilities for participation of the Staff of the Pan American Sanitary Bureau in the United Nations Joint Staff Pension Plan, and in Resolution V (CELL/R/V) requested that the Director continue negotiations with the United Nations through the World Health Organization to assure participation of Bureau personnel.

The Resolution provided that the basis for admission of the Staff would be:

"a) The Agreement between the World Health Organization and the Pan American Sanitary Organization signed 24 May 1949, effective 1 July 1949, states:

'The Pan American Sanitary Conference through the Directing Council of the Pan American Sanitary Organization and the Pan American Sanitary Bureau shall serve respectively as the Regional Committee and the Regional Office of the World Health Organization for the Western Hemisphere, within the provisions of the Constitution of the World Health Organization. In deference to tradition, both organizations shall retain their respective names, to which shall be added 'Regional Committee of the World Health Organization' and 'Regional Office of the World Health Organization' respectively.'

"b) The Pension Plan be made mandatory for all staff of the Pan American Sanitary Bureau serving as the Regional Office of the World Health Organization, except that approximately fifteen staff members of the Pan American Sanitary Bureau having several years of service and contributions in the pension plan of the Pan American Union, or demonstrating other hardships, may be excluded from the United Nations Pension Plan.

13a REUNION DEL COMITE EJECUTIVO
Washington, D. C.
23 abril - 1 mayo 1951

Tema 14.1: INFORME SOBRE PARTICIPACION EN LA CAJA COMUN DE PENSIONES
DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Antecedentes

El Comité Ejecutivo en su 11a. Reunión estudió la posibilidad de que el Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana participe en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y en la Resolución V (CE11/R/V) solicitó que el Director prosiguiera las gestiones cerca de las Naciones Unidas por mediación de la Organización Mundial de la Salud para asegurar la participación del personal de la Oficina.

La Resolución dispone que las bases para la admisión del Personal sean las siguientes:

"a) El Acuerdo entre la Organización Mundial de la Salud y la Organización Sanitaria Panamericana firmado el 24 de mayo de 1949, y que entró en vigor el 1º de julio de 1949, establece lo siguiente:

'La Conferencia Sanitaria Panamericana, por intermedio del Consejo Directivo de la Organización Sanitaria Panamericana y la Oficina Sanitaria Panamericana, servirán, respectivamente, como el Comité Regional y la Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud en el Hemisferio Occidental dentro de los términos de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Siguiendo la tradición, ambos organismos mantendrán sus nombres respectivos, a los cuales se agregará "Comité Regional de la Organización Mundial de la Salud" y "Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud", respectivamente.

"b) Que el Plan de Pensiones sea obligatorio para todo el personal de la Oficina Sanitaria Panamericana actuando como Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud, con la excepción de que unos quince miembros del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana

"c) The effective date of entry into the United Nations Joint Staff Pension Plan shall be 1 July 1949, the date of entry into force of the agreement between the World Health Organization and the Pan American Sanitary Organization, subject to availability of funds for payment of the Pan American Sanitary Organization share of the cost of crediting service since that time."

The formal request for admission of the PASB staff into the Plan was made on 16 October 1950 by the World Health Organization in accordance with Resolution V of the Eleventh Meeting of the Executive Committee. No objections were raised to the admission and participation of the staff on these conditions, and presently participating organizations are now being circularized to insure that formalities to admission are complied with.

Simultaneously, the Director carried forward necessary inter-organizational arrangements with the World Health Organization. The Executive Board of the World Health Organization at its Seventh Session authorized the Director-General of the World Health Organization to conclude any necessary agreements with the Pan American Sanitary Bureau to facilitate and effect admission of Bureau staff. The terms of the inter-organizational agreement and the documentation incidental thereto have been thoroughly reviewed by the Director, and a basic understanding has been reached.

Under point 1. c) of Resolution V, the effective date for admission and participation of Bureau personnel was established as 1 July 1949, the date on which the agreement between the Bureau and the World Health Organization took effect. This determination of date was subject to a finding by the Director that funds were available to cover the necessary contributions by the Bureau as of 1 July 1949 to the present time.

The Director has analyzed the funds available to the Bureau for this purpose, and cannot recommend that the date for participation be any earlier than 1 January 1951. This recommendation is on the status of funds and high cost involved in providing coverage from 1 July 1949. The Bureau would be obligated to provide immediately to the United Nations Joint Staff Pension Board through the World Health Organization 14% of the salaries of more than 100 eligible staff members beginning on that date. This would necessitate an unbudgeted, additional expenditure of tens of thousands of dollars which could be found only by reducing funds required for programs.

The entrance date of 1 January 1951 has been acceptable to the World Health Organization.

It is anticipated that a formal agreement with the World

con varios años de servicio y que han hecho contribuciones al plan de pensiones de la Unión Panamericana o que puedan sufrir algún perjuicio con el cambio, podrán ser excluidos del plan de las Naciones Unidas.

"c) La fecha efectiva de ingreso a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas será el 1º de julio de 1949, día en que entró en vigor el acuerdo entre la Organización Mundial de la Salud y la Organización Sanitaria Panamericana, sujeto a la disponibilidad de fondos para el pago de la parte que le corresponde a la Organización Sanitaria Panamericana por concepto de servicios desde la citada fecha de ingreso."

La solicitud formal para la admisión del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas fué hecha el 16 de octubre de 1950 por la Organización Mundial de la Salud, de acuerdo con la Resolución V de la 11ª Reunión del Comité Ejecutivo. No surgió objeción alguna respecto a la admisión y participación del personal en estas condiciones y se están enviando actualmente circulares a las organizaciones participantes para asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de admisión.

Al mismo tiempo, el Director llevó adelante los arreglos necesarios entre la Oficina y la Organización Mundial de la Salud. El Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en su Séptima Reunión, autorizó al Director General de ésta para concertar los arreglos necesarios con la Oficina Sanitaria Panamericana al objeto de facilitar y dar efecto a la admisión del personal de la Oficina. Los términos del acuerdo entre las dos organizaciones y la documentación referente al mismo han sido cuidadosamente examinados por el Director y ha resultado posible llegar a un acuerdo básico.

En el Inciso C del Párrafo 1 de la Resolución V, se fijó para la admisión y participación efectivas del personal de la Oficina la fecha del 1º de julio de 1949, día en que entró en vigor el acuerdo entre la Oficina y la Organización Mundial de la Salud. Esta determinación de fecha estaba sujeta a la comprobación por el Director de que existían fondos disponibles suficientes para cubrir las contribuciones que la Oficina había de satisfacer desde el 1º de julio de 1949 hasta el presente.

Después de analizar las disponibilidades financieras de la Oficina para este fin, el Director no puede recomendar, para la participación, una fecha anterior al 1º de enero de 1951. Esta recomendación se basa en el estado de la tesorería y en la importancia de los gastos que ocasionaría la participación a partir del 1º de julio de 1949. La Oficina estaría obligada a entregar inmediatamente al Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, a partir de la citada fecha, el 14 por ciento de los sueldos de más de 100 funcionarios calificados para

Health Organization and the United Nations Joint Staff Pension Board will be consummated in the immediate future and that the Bureau personnel will be fully covered under the Plan from 1 January 1951.

In light of the present status of negotiations, the Director proposed the following resolution for the consideration of the Thirteenth Meeting of the Executive Committee:

Proposed Resolution

WHEREAS:

The Eleventh Meeting of the Executive Committee requested that the Director conclude negotiations with the United Nations Joint Staff Pension Board through the World Health Organization for the admission of Pan American Sanitary Bureau staff members on conditions which were stipulated in its Resolution V;

The Director has carried forward negotiations with the World Health Organization and the United Nations Joint Staff Pension Board; and

The Executive Committee desires to effect full admission and participation of the Bureau staff as soon as financially as well as legally possible,

THE EXECUTIVE COMMITTEE

RESOLVES:

1. To recommend that the Director complete the arrangements to effect full participation of Pan American Sanitary Bureau staff members in the United Nations Joint Staff Pension Plan.

2. To approve 1 January 1951 as the effective date for participation of the staff.

la participación. Esto exigiría un gasto adicional de decenas de millares de dólares para el cual no existe asignación y que sólo podría cubrirse por reducción de los fondos destinados a programas.

La Organización Mundial de la Salud se ha declarado dispuesta a aceptar como fecha de entrada el 1º de enero de 1951.

Se espera llegar a la conclusión de un acuerdo formal con la Organización Mundial de la Salud y el Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dentro de muy breve plazo y conseguir así que el personal de la Oficina quede plenamente acogido a los beneficios del plan a partir del 1º de enero de 1951.

Habida cuenta del estado actual de las negociaciones, el Director somete el siguiente proyecto de resolución a la consideración del Comité Ejecutivo en su 13a Reunión.

Proyecto de Resolución

EL COMITE EJECUTIVO

CONSIDERANDO:

Que el Comité Ejecutivo en su 11a Reunión, pidió al Director que negociara, a través de la Organización Mundial de la Salud, la conclusión de un acuerdo con el Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para la admisión del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana bajo las condiciones que estipula su Resolución V;

Que el Director ha llevado a cabo negociaciones con la Organización Mundial de la Salud y con el Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; y

Que el Comité Ejecutivo desea dar pleno efecto a la admisión y participación del personal de la Oficina tan pronto como sea financiera y legalmente posible;

RESUELVE:

1. Recomendar al Director que complete los arreglos para dar pleno efecto a la participación del personal de la Oficina Sanitaria Panamericana en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

2. Aprobar la fecha de 1º de enero de 1951 para que la participación del personal entre efectivamente en vigor.