

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima primera sesión (46ª ordinaria)
Ginebra, 5 a 14 de octubre de 2015

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

Documento preparado por el Director General

ÍNDICE

Secciones del documento WO/CC/71/4

- I. Introducción
- II. Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2016 – para su aprobación
- III. Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2016 – para su notificación
- IV. Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos aplicadas entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 – para su notificación

Anexos

- Anexo I Enmiendas al Estatuto del Personal que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2016
- Anexo II Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos que deben entrar en vigor el 1 de enero de 2016
- Anexo III Enmiendas al Reglamento del Personal y anexos conexos aplicadas entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015

I. INTRODUCCIÓN

1. Se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI varias enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal para su aprobación y notificación, respectivamente.
2. El examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal permite a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) mantener un marco normativo bien concebido que contribuye y se adecua a las necesidades y prioridades cambiantes de la Organización, asegurando al mismo tiempo la armonización con las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.
3. Solo una de las enmiendas propuestas tendrá como consecuencia un aumento de los costos de personal, aunque este será ínfimo (a saber, el incremento especial de sueldo para los funcionarios reasignados a oficinas situadas fuera de la sede). Las demás enmiendas no comportan gastos, o darán lugar a una reducción de los costos de personal, dado que la Organización se ocupa activamente de velar por el control del gasto.

II. ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2016 - PARA SU APROBACIÓN

4. En el Anexo I figura una descripción pormenorizada de las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal. A continuación se resumen las principales enmiendas, entre ellas las que acarrearán repercusiones financieras:

Cláusula 3.14 – Subsidio de educación

5. Actualmente, en la cláusula 3.14.a) se especifica que un funcionario cuyo “lugar de destino no esté en su país de origen tendrá derecho [...] a un subsidio de educación”. Se propone modificar esta cláusula para indicar que solo el personal que no “resida ni preste servicio” en su país de origen podrá optar al subsidio de educación. La finalidad de esta enmienda es garantizar la coherencia con el propósito del subsidio de educación, que radica en “sufragar parte del costo adicional de educación de los hijos de un funcionario que resulte de la *expatriación* del funcionario” (Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)), y armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La enmienda conlleva que los funcionarios cuyo lugar de destino no esté en su país de origen, pero que residan en él, dejarán de tener derecho al subsidio de educación.

6. Se propone asimismo añadir el nuevo párrafo f) para proteger los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio en la OMPI antes de la introducción de la enmienda al párrafo a).

Nueva cláusula 3.25 – Incremento especial de sueldo

7. Se propone introducir una nueva prestación para brindar un incentivo económico a corto plazo con el objeto de promover la movilidad del personal a las oficinas en el exterior. Esta prestación, que no es pensionable y equivale a un máximo de tres escalones de sueldo, solo concierne a un número reducido de funcionarios y, por lo tanto, acarreará un incremento insignificante de los costos de personal. Únicamente podrán optar a esta prestación los funcionarios de las categorías profesional y superiores reasignados fuera de la sede a un puesto con el mismo grado. No podrán aspirar a la prestación los funcionarios nacionales del lugar de destino ni aquellos funcionarios cuyo nombramiento inicial sea a un lugar de destino fuera de la sede. El pago de la prestación se interrumpirá tras cinco años de servicio

ininterrumpido en el mismo lugar de destino o si el funcionario es reasignado a la sede o ascendido, si esta última fecha es anterior.

Cláusula 5.3 – Vacaciones en el país de origen

8. En la actualidad, en virtud de la cláusula 5.3, los funcionarios que no sean de contratación local y que “desempeñen sus funciones fuera de su país de origen” tienen derecho a vacaciones en su país de origen. Se propone modificar la cláusula 5.3 para indicar que los funcionarios que “residan y presten servicio” fuera de su país de origen tendrán derecho a estas vacaciones. La finalidad de esta enmienda consiste en garantizar la coherencia con el propósito de las vacaciones en el país de origen conforme a su definición, incluida en la cláusula (a saber, posibilitar que el funcionario mantenga el contacto con su país de origen), y armonizar la propia cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La enmienda conlleva que los funcionarios que presten servicio fuera de su país de origen, pero residan en él, dejarán de tener derecho a estas vacaciones.

9. Se aplicará una medida transitoria especial, por conducto de una orden de servicio, que posibilitará que los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016, que en ese momento residan en su país de origen, pero no presten servicio en él, disfruten por última vez del derecho a vacaciones en el país de origen.

Cláusula 9.7 – Aviso previo de rescisión del nombramiento

10. Se propone modificar la cláusula 9.7 para aclarar que en caso de destitución sumaria no se dará aviso previo ni indemnización.

Cláusula 9.9 – Prima de repatriación

11. Se propone modificar la cláusula 9.9 para hacer constar que solo los funcionarios que “debido a los servicios que prestan a la Oficina Internacional, residan fuera de su país de origen” podrán optar a una prima de repatriación. La finalidad de esta enmienda consiste en garantizar la coherencia con el propósito de la prima de repatriación conforme a la definición de la CAPI, y armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La enmienda conlleva que los funcionarios que presten servicio fuera de su país de origen, pero residan en él, dejarán de tener derecho a la prima de repatriación.

12. Se propone asimismo añadir una disposición transitoria para proteger los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio a la OMPI antes de la introducción de la enmienda y que, en ese momento, residan en su país de origen, pero no presten servicio en él, lo cual les permitirá conservar el derecho a la prima de repatriación por los años y meses de servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2015.

Otras enmiendas

13. Se efectuarán además otras enmiendas que tienen un carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error o una contradicción, esclarecer una disposición o subsanar una deficiencia) a las cláusulas siguientes, como se especifica en el Anexo I:

Cláusula 1.7	–	Comunicación de información
Cláusula 2.1.g)	–	Clasificación de los puestos
Cláusula 2.2	–	Reclasificación de los puestos
Cláusula 3.1.c)	–	Sueldos

Cláusula 3.2.a)	–	Prestaciones familiares
Cláusula 3.4.g)	–	Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional
Cláusula 3.11.d)	–	Subsidio por funciones especiales
Cláusula 4.9	–	Contratación
Cláusula 4.19.a)	–	Nombramientos permanentes
Cláusula 4.20	–	Evaluación de la actuación profesional
Cláusula 5.2.f)	–	Licencias especiales
Cláusula 9.2	–	Rescisión
Cláusula 9.3	–	Abandono del puesto
Cláusula 9.4	–	Rescisión del nombramiento por motivos de salud
Cláusula 9.8	–	Indemnización por rescisión del nombramiento
Cláusula 9.12	–	Pago en caso de fallecimiento
Cláusula 9.15.a)	–	Remuneración en concepto de separación del servicio
Cláusula 12.1.b)	–	Modificación del Reglamento
Cláusula 12.4	–	Derechos adquiridos
Cláusula 12.5	–	Medidas transitorias

14. Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal, como se expone de forma pormenorizada en el Anexo I, así como la medida transitoria especial mencionada en el párrafo 9.

III. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2016 - PARA SU NOTIFICACIÓN

15. En el Anexo II figura una descripción pormenorizada de las enmiendas propuestas al Reglamento del Personal. A continuación se resumen las principales enmiendas, entre ellas las que acarrearán repercusiones financieras:

Nueva regla 1.5.3 – Derechos de propiedad intelectual

16. Se añadirá la nueva regla 1.5.3 para esclarecer que todos los derechos de propiedad intelectual generados por un funcionario en el curso de sus funciones oficiales o durante su empleo pertenecerán a la OMPI.

Regla 4.3.1.b) – Traslados

17. Se suprimirá la regla 4.3.1.b), que atañe a los traslados a un puesto clasificado un grado por debajo del grado del funcionario y que se introdujo en enero de 2013 por iniciativa de la Administración, habida cuenta de que es incongruente con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Conforme a lo dispuesto en la regla 4.3.1.a), los traslados normalmente serán a un puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario.

Regla 5.2.1 – Licencias especiales para los funcionarios con nombramiento temporal

18. Se modificará la regla 5.2.1 para posibilitar que se concedan licencias especiales de tres días con sueldo completo (licencia por razones humanitarias) a los funcionarios con nombramiento temporal por el fallecimiento de un familiar cercano.

Regla 7.3.13 – Derechos de los funcionarios con nombramiento temporal relacionados con los viajes

19. Se modificará la regla 7.3.13 para precisar los derechos de los funcionarios con nombramiento temporal relacionados con los viajes. En particular, se añadirá una nueva disposición con respecto a la pérdida del derecho al pago de los gastos del viaje de regreso (similar a la disposición aplicable a los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente), y se reduce de dos años a uno la duración del derecho a los gastos de envío con motivo de la separación del servicio.

Regla 12.2.3 – Textos auténticos del Estatuto y Reglamento

20. Se modificará la regla 12.2.3 para aclarar el procedimiento en caso de conflicto entre el texto en francés y el texto en inglés, a saber, que el texto redactado originalmente en lengua inglesa prevalecerá respecto a la versión en francés.

Otras enmiendas

21. Se efectuarán además otras enmiendas que tienen un carácter menos sustantivo (por ejemplo, para corregir un error o una contradicción, esclarecer una disposición o armonizar el texto con las modificaciones del Estatuto) a las reglas siguientes, como se especifica en el Anexo II:

Regla 1.3.1	–	Días laborables
Regla 2.2.1	–	Aplicación de una decisión de reclasificación
Regla 3.6.2	–	Progreso dentro del grado para funcionarios con nombramiento temporal
Regla 4.20.1	–	Actuación profesional de los funcionarios
Regla 6.2.1.d)	–	Seguro médico
Regla 6.2.2.g)	–	Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada
Regla 6.2.7	–	Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal
Regla 7.3.9.a)	–	Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza
Regla 9.2.2.b)	–	Rescisión de nombramientos de funcionarios con nombramiento temporal
Regla 9.3.1	–	Abandono del puesto por funcionarios con nombramiento temporal
Regla 9.8.1	–	Indemnización por rescisión del nombramiento para los funcionarios con nombramiento temporal
Regla 9.9.1	–	Prima de repatriación
Regla 10.1.2	–	Procedimiento
Regla 11.4.2.a)	–	Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional
Regla 11.5.1	–	Junta de Apelación
Regla 11.5.3	–	Procedimiento ante la Junta de Apelación
Regla 12.2.2	–	Fecha de entrada en vigor
Anexo II, artículo 1	–	Sueldos
Anexo VI	–	Cómputo de los plazos a efectos del Capítulo X y el Capítulo XI

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

IV. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2014 Y EL 30 DE JUNIO DE 2015 – PARA SU NOTIFICACIÓN

23. Entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 se aplicaron las siguientes enmiendas al Reglamento del Personal y a los Anexos al Estatuto y Reglamento del Personal.

Anexo II (Sueldos y prestaciones) del Estatuto y Reglamento del Personal, artículo 1 – Sueldos (orden de servicio n.º 10/2015)

24. Por conducto de su resolución 69/251, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó un ajuste al alza de un 1,01 por ciento en la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal de las categorías profesional y superiores. Las escalas de sueldos de la OMPI se ajustaron en consecuencia y entraron en vigor el 1 de enero de 2015. De conformidad con la práctica establecida, las escalas revisadas de sueldos básicos/mínimos se aplicaron sobre la base de “ni pérdidas ni ganancias”. Por consiguiente, los multiplicadores del ajuste por lugar de destino aplicables en todos los lugares de destino se redujeron en el mismo porcentaje en que se aumentó el sueldo neto básico. Así, la cuantía de la remuneración neta total (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) se mantuvo invariable, excepto algunas diferencias de poca importancia debidas al redondeo de las cifras. El ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos no tuvo ninguna incidencia en los niveles de la remuneración pensionable de los funcionarios de las categorías profesional y superiores.

25. Se introdujo una modificación oportuna en el artículo 1.a) del Anexo II, “Sueldos”, del Estatuto y Reglamento del Personal, que establece la escala de sueldos del Director General.

Regla 6.2.2 – Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada (orden de servicio n.º 78/2014)

26. Se modificó la regla 6.2.2, que entró en vigor el 1 de enero de 2015. El párrafo e)2) incluye ahora una referencia a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en tanto que se suprimió el subsidio de no residente, que ya no es aplicable al personal de la OMPI. Se modificó el párrafo i) para suprimir la referencia a “otras pruebas convincentes” y “otro justificante”, puesto que es obligatorio que los funcionarios presenten un certificado médico expedido por un médico debidamente acreditado en dichas circunstancias.

Anexo I (Glosario) del Estatuto y Reglamento del Personal, artículo 2.a)11) – Definición de cónyuge (orden de servicio n.º 59/2014)

27. En virtud de las antiguas reglas, el estado civil de un funcionario se determinaba con arreglo a la legislación del país de nacionalidad del funcionario. Desde la entrada en vigor de la enmienda, el 1 de noviembre de 2014, si una relación de matrimonio, de pareja de hecho o de unión entre personas del mismo sexo es legalmente reconocida por la autoridad competente que pronunció el matrimonio o consagró la pareja o unión, la Oficina Internacional la reconocerá a los fines del Estatuto y Reglamento de la OMPI. La persona con la que el funcionario mantenga dicha relación de matrimonio, de pareja de hecho o de unión tendrá la condición de cónyuge a todos los efectos administrativos, incluida la concesión de prestaciones y derechos.

Nueva regla 4.9.4 - Listas de reserva, y Anexo IV del Estatuto y Reglamento del Personal, artículo 3.g) - Reglamento de las juntas de nombramiento (orden de servicio n.º 57/2014)

28. Estas enmiendas entraron en vigor el 1 de noviembre de 2014. Su finalidad es posibilitar que los candidatos a los concursos de la OMPI que sean recomendados por las juntas de nombramiento, pero que no sean nombrados por el Director General, sean inscritos en una lista de reserva. Un candidato de la lista de reserva puede ser nombrado sin necesidad de concurso si, en el plazo de un año tras la inscripción del candidato en la lista de reserva, queda vacante el mismo puesto o un puesto con el mismo grado y con funciones semejantes. Se ha publicado una orden de servicio para prescribir las condiciones y procedimientos con respecto a la utilización de las listas de reserva (orden de servicio n.º 58/2014).

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

[Siguen los Anexos]

ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2016

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 1.7</p> <p>Comunicación de información</p>	<p>[...]</p> <p>d) La protección que ofrece la Oficina Internacional contra las represalias se hará extensiva a los funcionarios siempre y cuando estos hayan presentado la denuncia por las vías internas establecidas, a menos que haya una razón excepcional y demostrable que indique que recurrir a las vías internas establecidas comporta el riesgo de agravamiento de la irregularidad (incluida la inacción con respecto a la denuncia en un tiempo razonable o la ocultación de la irregularidad) o amenaza la preservación del anonimato del funcionario, o que existe una aprensión justificable de represalia. Las denuncias que sean falsas o engañosas intencionalmente y a sabiendas o que se presenten con una inobservancia temeraria por la veracidad de la información se considerarán faltas graves de conducta.</p> <p>e) Los párrafos b), c) y d) anteriores serán de aplicación sin perjuicio de las obligaciones del funcionario prescritas en el párrafo a) anterior y en la siguiente regla 1.7.1.</p>	<p>[...]</p> <p>d) La protección que ofrece la Oficina Internacional contra las represalias se hará extensiva a los funcionarios siempre y cuando estos hayan presentado la denuncia por las vías internas establecidas, a menos que haya una razón excepcional y demostrable que indique que recurrir a las vías internas establecidas comporta el riesgo de agravamiento de la irregularidad (incluida la inacción con respecto a la denuncia en un tiempo razonable o la ocultación de la irregularidad) o amenaza la preservación del anonimato del funcionario, o que existe una aprensión justificable de represalia. Las denuncias que sean falsas o engañosas intencionalmente y a sabiendas o que se presenten con una inobservancia temeraria por la veracidad de la información se considerarán faltas graves de conducta.</p> <p><u>e) Los informes, declaraciones o denuncias que sean intencional o deliberadamente falsos o engañosos, o que se presenten con una inobservancia temeraria por la veracidad de la información, se considerarán falta de conducta grave.</u></p> <p>e)f) Los párrafos b), c), y d) y e) anteriores serán de aplicación sin perjuicio de las obligaciones del funcionario prescritas en el párrafo a) anterior y en la siguiente regla 1.7.1.</p>	<p>La cláusula 1.7.d) atañe a la protección contra represalias. Se suprime la última frase de este párrafo y se añade el nuevo párrafo e) para esclarecer que las declaraciones falsas o engañosas en general, y no solo las formuladas en el contexto de demandas por represalias, se considerarán falta de conducta grave.</p>
<p>Cláusula 2.1.g)</p> <p>Clasificación de los puestos</p>	<p>g) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>g) La presente cláusula no será aplicable a los <u>puestos</u> temporales.</p>	<p>Para corregir un error. Son objeto de clasificación los puestos, no las personas.</p>
<p>Cláusula 2.2</p> <p>Reclasificación de los puestos</p>	<p>[...]</p> <p>e) El Director General establecerá un Comité de Clasificación que prestará asesoramiento con respecto a la reclasificación de los puestos ocupados. [...]</p>	<p>[...]</p> <p>e) El Director General establecerá un Comité de Clasificación <u>para que lo asesore</u> que prestará asesoramiento con respecto a la reclasificación de los puestos ocupados, <u>y adoptará una decisión</u></p>	<p>Se modifica el párrafo e) a fin de precisar que el Director General es la autoridad competente para adoptar una decisión sobre las solicitudes de reclasificación.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>f) La presente cláusula y sus reglas no serán aplicables a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p><u>después de haber tomado debidamente en consideración el asesoramiento del Comité.</u> [...]</p> <p>f) La presente cláusula y sus reglas no serán aplicables a los funcionarios con nombramiento puestos temporales, los puestos de proyectos y los puestos financiados en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y de acuerdos de cooperación.</p>	<p>Se modifica el párrafo f) para corregir un error (podrán ser objeto de reclasificación los puestos, no las personas) y aclarar que los puestos temporales, así como los puestos de proyectos y los puestos financiados en virtud de acuerdos de fondos fiduciarios y de acuerdos de cooperación, no pueden ser reclasificados.</p>
<p>Cláusula 3.1.c) Sueldos</p>	<p>c) Las escalas de sueldos vigentes para los funcionarios se prescribirán en el Anexo II.</p>	<p>c) Las escalas de sueldos vigentes para los funcionarios se publicarán en la forma prescrita prescribirán en el Anexo II.</p>	<p>Para corregir un error. En el Anexo II no constan las escalas de sueldos. Se prescribe dónde figurarán las escalas de sueldos, esto es, en la Intranet de la OMPI.</p>
<p>Cláusula 3.2.a) Prestaciones familiares</p>	<p>a) Por "cónyuge a cargo" se entenderá el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, sean iguales o inferiores al sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable al lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate. Ahora bien, en el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superior dichos ingresos profesionales brutos anuales no serán, en ningún lugar de trabajo, superiores al equivalente del sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G2 de la categoría de servicios generales que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate en Nueva York. Si los ingresos profesionales brutos anuales del cónyuge exceden de los límites de sueldo pertinentes antedichos en una cuantía que sea inferior a la cuantía de la oportuna prestación familiar pagadera al funcionario, se considerará que el cónyuge es un familiar a cargo, pero la cuantía excedente se deducirá de la oportuna prestación familiar. Si los cónyuges están legalmente separados, el Director General decidirá en cada caso si se considera que el cónyuge es un familiar a cargo.</p>	<p>a) Por "cónyuge a cargo" se entenderá:</p> <p>1) En el caso del personal de las categorías de servicios generales y de funcionario profesional nacional, el cónyuge cuyos ingresos profesionales brutos anuales, de tenerlos, no superen sean iguales o inferiores a el sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G1 de la categoría de servicios generales que sea aplicable <u>en el lugar de destino de las Naciones Unidas más próximo en el país del</u> lugar de trabajo del cónyuge y que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate.</p> <p>2) Ahora bien, o En el caso de los funcionarios de las categorías profesional y superiores, <u>el cónyuge cuyos</u> dichos ingresos profesionales brutos anuales no serán, en ningún lugar de trabajo, superiores al equivalente del, <u>de tenerlos, no sean superiores al importe más elevado de:</u></p> <p>i) la cuantía que se determine de conformidad con el apartado 1), o</p> <p>ii) el sueldo bruto anual correspondiente al primer escalón del grado G2 de la categoría de servicios generales que esté en vigor el 1 de enero del año de que se trate en Nueva York.</p> <p>3) Si los ingresos profesionales brutos anuales del</p>	<p>Para aclarar el texto.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p>cónyuge exceden de los límites de sueldo pertinentes antedichos en una cuantía que sea inferior a la cuantía de la oportuna prestación familiar pagadera al funcionario, se considerará que el cónyuge es un familiar a cargo, pero la cuantía excedente se deducirá de la oportuna prestación familiar. . Si los cónyuges están legalmente separados, el Director General decidirá en cada caso si se considera que el cónyuge es un familiar a cargo.</p>	
<p>Cláusula 3.4.g) Prestaciones familiares para los funcionarios de las categorías de servicios generales y de funcionario nacional profesional</p>	<p>g) los funcionarios contratados localmente de la categoría de servicios generales tendrán derecho al reembolso de la recaudación por educación que aplican el Cantón de Ginebra y el Cantón de Vaud, en las condiciones que se prescriban por medio de una orden de servicio.</p>	<p>g) los funcionarios contratados localmente de la categoría de servicios generales tendrán derecho al reembolso del 75% de la recaudación por educación que aplican el Cantón de Ginebra y el Cantón de Vaud, en las condiciones que se prescriban por medio de una orden de servicio.</p>	<p>Para esclarecer que la recaudación por educación no se reembolsa en su totalidad. El porcentaje es coherente con el pago del subsidio de educación a los funcionarios de las categorías profesional y superiores.</p>
<p>Cláusula 3.11.d) Subsidio por funciones especiales</p>	<p>d) Toda prórroga del subsidio después de 12 meses solamente podrá ser autorizada en circunstancias excepcionales, por ejemplo, si los procedimientos administrativos para cubrir el puesto vacante no han finalizado. En caso de que sea necesaria una prórroga después de 12 meses, la administración justificará mediante documentos la razón y las medidas previstas para cubrir el puesto vacante. En ningún caso esa nueva prórroga excederá de 12 meses.</p>	<p>d) Toda prórroga del subsidio después de 12 meses solamente podrá ser autorizada en circunstancias excepcionales, por ejemplo, si los procedimientos administrativos para cubrir el puesto vacante no han finalizado. En caso de que sea necesaria una prórroga después de 12 meses, la administración justificará mediante documentos las razones correspondientes y las medidas previstas para cubrir el puesto vacante. En ningún caso esa nueva prórroga excederá de 12 meses.</p>	<p>Se modifica el párrafo d) para suprimir la referencia a las “medidas previstas para cubrir el puesto vacante”, dado que no siempre son pertinentes. Se mantiene vigente la obligación de documentar el proceso.</p>
<p>Cláusula 3.14 Subsidio de educación</p>	<p>a) Todo funcionario contratado internacionalmente en el sentido de la cláusula 4.6 cuyo lugar de destino no esté en su país de origen tendrá derecho, dentro de los límites prescritos en el Estatuto y Reglamento del Personal, a un subsidio de educación por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario y que asista periódicamente a una escuela, universidad o institución análoga a tiempo completo. La cuantía del subsidio se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal. [...]</p>	<p>a) Todo funcionario contratado internacionalmente en el sentido de la cláusula 4.6 cuyo lugar de destino no esté y que no resida ni preste servicio en su país de origen tendrá derecho, dentro de los límites prescritos en el Estatuto y Reglamento del Personal, a un subsidio de educación por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario y que asista periódicamente a una escuela, universidad o institución análoga a tiempo completo. La cuantía del subsidio se especificará en el Estatuto y Reglamento del Personal. [...]</p>	<p>Se modifica el párrafo a) para garantizar la coherencia con el propósito del subsidio de educación, que radica en “sufragar parte del costo adicional de educación de los hijos de un funcionario resultante de la <i>expatriación</i> del funcionario” (Comisión de Administración Pública Internacional), y para armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Esta enmienda conlleva que los funcionarios cuyo lugar de destino no esté en su país de origen, pero que residan en él, dejarán de tener derecho al subsidio de educación.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>f) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p><u>f) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a un subsidio de educación.</u></p> <p>f)-g) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Se añade el nuevo párrafo f) para proteger los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio en la OMPI antes de la introducción de la enmienda al párrafo a).</p>
<p>Nueva cláusula 3.25</p> <p>Incremento especial de sueldo</p>		<p><u>a) El Director General puede conceder un incremento especial de sueldo no pensionable a los funcionarios de las categorías profesional y superiores que sean reasignados, por un período de al menos un año, a un puesto del mismo grado en una oficina situada fuera de la sede. El incremento especial de sueldo ascenderá hasta una cuantía máxima equivalente a tres escalones en el grado del funcionario.</u></p> <p><u>b) El pago del incremento especial se interrumpirá tras cinco años de servicio ininterrumpido en el mismo lugar de destino o si el funcionario es reasignado a la sede o ascendido, si esta última fecha es anterior.</u></p> <p><u>c) En caso de que el funcionario no complete un año de servicio en la oficina fuera de la sede, y con la salvedad de que el Director General determine que hay circunstancias excepcionales que lo justifiquen, la cuantía del incremento especial será exigida al funcionario.</u></p> <p><u>d) No podrán aspirar a este incremento especial los funcionarios nacionales del país en que se encuentra el lugar de destino ni los funcionarios cuyo nombramiento inicial sea a un lugar de destino situado fuera de la sede.</u></p> <p><u>e) La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Nueva cláusula para brindar un incentivo económico a corto plazo a fin de promover la movilidad a las oficinas en el exterior.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 4.9 Contratación</p>	<p>a) Como norma general, la contratación se efectuará por concurso. Las vacantes de las categorías profesional y superior se pondrán en conocimiento de los funcionarios de la Oficina Internacional y los Estados Miembros, con los pormenores de la naturaleza de las funciones que deben realizarse, las cualificaciones profesionales exigidas y las condiciones de empleo.</p> <p>b) Las vacantes en la categoría de funcionario nacional profesional se ocuparán por concurso, con el nombramiento de candidatos que normalmente serán nacionales del país del lugar de destino y contratados localmente, a reserva de la excepción contemplada en la cláusula 4.6.d).</p> <p>c) Las vacantes de los grados G1 a G7 se ocuparán, por concurso, con el nombramiento de candidatos que residan lo más cerca posible del lugar de destino; cuando esto no sea posible, los puestos vacantes se anunciarán y serán objeto de concurso, como se prevé en el párrafo a) anterior, pero la contratación se llevará a cabo teniendo debidamente en cuenta las consecuencias financieras.</p> <p>d) [...]</p>	<p>a) Como norma general, la contratación se efectuará por concurso. Las vacantes de las categorías profesional y superior se pondrán en conocimiento de los funcionarios de la Oficina Internacional y los Estados Miembros, con los pormenores de la naturaleza de las funciones que deben realizarse, las cualificaciones profesionales exigidas y las condiciones de empleo.</p> <p><u>b) Las vacantes que vayan a ocuparse por concurso serán publicadas en el sitio web de contratación de la OMPI.</u></p> <p>b) c) Las vacantes en la categoría de funcionario nacional profesional se ocuparán por concurso, con <u>mediante</u> el nombramiento de candidatos que normalmente serán nacionales del país del lugar de destino y contratados localmente, a reserva de la excepción contemplada en la cláusula 4.6.d).</p> <p>c) d) Las vacantes de los grados G1 a G7 en la categoría de servicios generales estarán sujetas a contratación local conforme a la regla 4.5.1, salvo en aquellos casos excepcionales en que se decida proceder a una contratación internacional. ocuparán, por concurso, con el nombramiento de candidatos que residan lo más cerca posible del lugar de destino; cuando esto no sea posible, los puestos vacantes se anunciarán y serán objeto de concurso, como se prevé en el párrafo a) anterior, pero la contratación se llevará a cabo teniendo debidamente en cuenta las consecuencias financieras.</p> <p>d) e) [...]</p>	<p>Se suprime la segunda frase del párrafo a) y se sustituye por el nuevo párrafo b) para reflejar los avances tecnológicos. Cualquier persona se puede inscribir en el sitio web de la OMPI para recibir los anuncios de vacantes.</p> <p>Párrafo b): Se suprime “por concurso” dado que es redundante con respecto al párrafo a) modificado.</p> <p>Párrafo c): Se suprime “por concurso” dado que es redundante con respecto al párrafo a) modificado. Se añade una referencia cruzada a la definición de contratación local que figura en la regla 4.5.1.</p>
<p>Cláusula 4.19.a) Nombramientos permanentes</p>	<p>a) Los nombramientos permanentes son nombramientos de duración ilimitada. Podrá concederse un nombramiento permanente en las categorías de Director, profesional o servicios generales a un funcionario que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado</p>	<p>a) Los nombramientos permanentes son nombramientos de duración ilimitada. Podrá concederse un nombramiento permanente en las categorías de Director, profesional o servicios generales a un funcionario <u>que a 31 de diciembre de 2011 tuviera un nombramiento de plazo fijo y</u> que haya prestado al menos tres años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesionales y conducta hayan demostrado</p>	<p>Para precisar que solo se podrá conceder un nombramiento permanente a los funcionarios que tuvieran un nombramiento de plazo fijo a 31 de diciembre de 2011, de conformidad con la cláusula 12.5.c)1). Por lo tanto, dicha cláusula pasa a ser redundante y se propone su supresión (véase más adelante).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.	plenamente su idoneidad como funcionario público internacional y que haya mostrado que satisface las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1.	
<p>Cláusula 4.20</p> <p>Evaluación de la actuación profesional</p>	<p>Evaluación de la actuación profesional</p> <p>Todos los funcionarios, incluidos los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales, serán responsables ante el Director General del debido desempeño de sus funciones. La evaluación de la actuación profesional es fundamental para el desarrollo profesional de los funcionarios así como para asegurar su labor de rendición de cuentas. Su actuación profesional se evaluará periódicamente para comprobar si se cumplen los requisitos con respecto a la actuación profesional. El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 4.20.2, titulada "Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal".</p>	<p>Evaluación de la Rendición de cuentas y gestión de la actuación profesional</p> <p>Todos los funcionarios, incluidos los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales, serán responsables ante el Director General del debido desempeño de sus funciones. La evaluación de la actuación profesional es fundamental para el desarrollo profesional de los funcionarios así como para asegurar su labor de rendición de cuentas. Su actuación profesional se evaluará periódicamente para comprobar si se cumplen los requisitos con respecto a la actuación profesional. El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 4.20.2, titulada "Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal".</p>	<p>Se traslada una frase a la regla 4.20.2.</p> <p>Se suprime la última frase porque los principios de rendición de cuentas y de evaluación periódica de la actuación profesional estipulados en la cláusula 4.20 deben aplicarse también a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>
<p>Cláusula 5.2.f)</p> <p>Licencias especiales</p>	f) El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 5.2.1, titulada "Licencias especiales para los funcionarios con nombramiento temporal".	f) El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que se prescriba de otro modo en la regla 5.2.1, titulada "Licencias especiales para los funcionarios con nombramiento temporal".	Para corregir un error.
<p>Cláusula 5.3</p> <p>Vacaciones en el país de origen</p>	Los funcionarios que no sean de contratación local y que desempeñen sus funciones fuera de su país de origen tendrán derecho, una vez cada dos años, a tomar vacaciones en su país de origen por cuenta de la Oficina Internacional, utilizando los días acumulados de vacaciones anuales, a fin de poder pasar las vacaciones ordinarias en el país y mantener el contacto con él. La Oficina Internacional sufragará los gastos del viaje, pero no los costos de la estancia. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	Los funcionarios que no sean de contratación local y que desempeñen sus funciones residan y presten servicio fuera de su país de origen tendrán derecho, una vez cada dos años, a tomar vacaciones en su país de origen por cuenta de la Oficina Internacional, utilizando los días acumulados de vacaciones anuales, a fin de poder pasar las vacaciones ordinarias en el país y mantener el contacto con él. La Oficina Internacional sufragará los gastos del viaje, pero no los costos de la estancia. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.	<p>Para garantizar la coherencia con el propósito de las vacaciones en el país de origen conforme a la definición que figura en la cláusula 5.3 (a saber, posibilitar que el funcionario mantenga el contacto con su país de origen), y para armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.</p> <p>Esta enmienda conlleva que los funcionarios que presten servicio fuera de su país de origen, pero residan en él, dejarán de tener derecho a estas vacaciones.</p>
<p>Cláusula 9.2</p> <p>Rescisión</p>	a) El Director General podrá, indicando sus motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo por alguno de los motivos siguientes:	a) El Director General podrá, indicando sus motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento de plazo fijo, permanente o continuo por alguno de los motivos siguientes:	

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>[...]</p> <p>2) si por razones de enfermedad el funcionario de que se trate ya no puede realizar su labor;</p> <p>[...]</p> <p>4) si antes de su nombramiento, el funcionario hizo en su formulario de solicitud declaraciones falsas o engañosas o retuvo información pertinente para su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiese impedido el mismo;</p> <p>5) si el funcionario abandona su puesto;</p> <p>6) [...]</p> <p>[...]</p> <p>e) Si las necesidades del servicio requieren la supresión de puestos o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente sus servicios, se retendrá a los funcionarios con nombramientos permanentes o continuos de preferencia a aquellos cuyo nombramiento sea de plazo fijo.</p> <p>f) Si las necesidades del servicio requieren la supresión de puestos o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente sus servicios, se retendrá a los funcionarios con el siguiente orden de preferencia:</p>	<p>[...]</p> <p>2) si por razones de enfermedad el funcionario de que se trate ya no puede se encuentra incapacitado para realizar su labor;</p> <p>[...]</p> <p>4) si antes de su nombramiento, el funcionario hizo en su formulario de solicitud declaraciones falsas o engañosas o retuvo información pertinente para su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiese impedido el mismo; si salen a la luz hechos anteriores al nombramiento del funcionario relacionados con su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiesen impedido el mismo.</p> <p>5) si el funcionario abandona su puesto;</p> <p>6)5) [...]</p> <p>[...]</p> <p>e) Si las necesidades del servicio requieren la supresión de puestos o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente sus servicios, se retendrá a los funcionarios con nombramientos permanentes o continuos de preferencia a aquellos cuyo nombramiento sea de plazo fijo.</p> <p>f)-e) Si las necesidades del servicio requieren la supresión de puestos o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente esos servicios, se retendrá a los funcionarios según el siguiente orden de preferencia, siempre que se tomen debidamente en consideración, en todos</p>	<p>Se modifica el apartado 2) para garantizar la coherencia con la cláusula 9.4.</p> <p>Apartado 4): La situación descrita en la disposición actual se considera falta de conducta y no requiere una disposición propia, por cuanto queda comprendida en las disposiciones pertinentes sobre faltas de conducta.</p> <p>Se suprime el apartado 5) para garantizar la coherencia con las demás cláusulas y reglas. Una rescisión es una separación a iniciativa del Director General, conforme a lo dispuesto en la regla 9.2.1.a), mientras que un abandono del puesto es una separación a iniciativa del funcionario, tal como se establece en la cláusula 9.3, y no una rescisión. Además, en los párrafos a) y b) de la cláusula 9.1 se distingue entre rescisión y abandono del puesto, y en la regla 9.2.1.b) se establece que el abandono del puesto no se considera una rescisión en el sentido de la cláusula 9.2.</p> <p>Se suprime el párrafo e) para corregir una contradicción. Otorga la misma preferencia a los funcionarios con nombramiento permanente y continuo, mientras que el párrafo f) da preferencia a los funcionarios con nombramiento permanente sobre los funcionarios con nombramiento continuo.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>1) funcionarios con nombramientos permanentes;</p> <p>2) funcionarios con nombramientos continuos;</p> <p>3) funcionarios con nombramientos de plazo fijo.</p> <p>g) En la rescisión de los nombramientos se tendrá debidamente en cuenta la competencia, la eficiencia, la conducta y la duración del servicio.</p> <p>[...]</p>	<p><u>los casos, la competencia relativa, la eficiencia, la conducta y la antigüedad en el servicio:</u></p> <p>1) funcionarios con nombramientos permanentes;</p> <p>2) funcionarios con nombramientos continuos;</p> <p>3) funcionarios con nombramientos de plazo fijo.</p> <p>g) En la rescisión de los nombramientos se tendrá debidamente en cuenta la competencia, la eficiencia, la conducta y la duración del servicio.</p> <p>[...]</p>	<p>Se suprime el párrafo g) y se fusiona con el nuevo párrafo e) para subsanar la contradicción entre el antiguo párrafo g), por un lado, y los antiguos párrafos e) y f), por otro, así como para armonizar la cláusula con las normas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.</p>
<p>Cláusula 9.3</p> <p>abandono del puesto;</p>	<p>Se entiende por “abandono del puesto” la separación a iniciativa del funcionario sin presentar su renuncia. Se considerará que el funcionario que haya faltado al trabajo durante más de 15 días laborables sin explicación satisfactoria ha abandonado su puesto y se le rescindirá el nombramiento sin tener en cuenta el plazo de aviso previo de rescisión y sin indemnización, a menos que el funcionario sea capaz de probar satisfactoriamente que la falta al trabajo fue involuntaria y se debió a fuerzas que escapaban a su control. La Oficina Internacional se esforzará razonablemente por localizar al funcionario antes de rescindir su nombramiento. El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que en la regla 9.3.1 (“Abandono del puesto por funcionarios con nombramiento temporal”) se prescriba otra cosa.</p>	<p>Se entiende por “abandono del puesto” <u>(para los funcionarios con nombramiento temporal, se entenderá “del puesto temporal”)</u> la separación a iniciativa del funcionario sin presentar su renuncia. Se considerará que el funcionario que haya faltado al trabajo durante más de 15 días laborables sin explicación satisfactoria ha abandonado su puesto y <u>será separado del servicio</u> se le rescindirá el nombramiento sin tener en cuenta el plazo de aviso previo de rescisión y sin indemnización, a menos que el funcionario sea capaz de probar satisfactoriamente que la falta al trabajo fue involuntaria y se debió a fuerzas que escapaban a su control. La Oficina Internacional se esforzará razonablemente por localizar al funcionario antes de rescindir su nombramiento <u>separarlo del servicio</u>. El objeto de la presente cláusula y de sus reglas no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal a menos que en la regla 9.3.1 (“Abandono del puesto por funcionarios con nombramiento temporal”) se prescriba otra cosa.</p>	<p>Para corregir un error y garantizar la coherencia con la cláusula 9.2 y la regla 9.2.1.b). El abandono del puesto es una separación a iniciativa del funcionario, según lo establecido en la cláusula 9.3. No da origen a una rescisión, que es una separación a iniciativa del Director General, conforme a lo dispuesto en la regla 9.2.1.a). Véanse asimismo los párrafos a) y b) de la cláusula 9.1, en los que se establece la distinción entre rescisión y abandono del puesto.</p>
<p>Cláusula 9.4</p> <p>Rescisión del nombramiento por motivos de salud</p>	<p>Los servicios de los funcionarios podrán ser rescindidos cuando, debido a mala salud, enfermedad o debilitación de sus facultades físicas o mentales después de haber agotado la licencia de enfermedad a que tuvieren derecho, se encuentren incapacitados para realizar sus cometidos u otros que razonablemente pudieran asignárseles. En tales casos, se presentarán los certificados médicos apropiados. El procedimiento aplicable a la rescisión del nombramiento por motivos de salud se prescribirá</p>	<p>Los servicios de los funcionarios podrán ser rescindidos cuando, debido a mala salud, enfermedad o debilitación de sus facultades físicas o mentales, después de haber agotado la licencia de enfermedad a que tuvieren derecho, se encuentren incapacitados para realizar sus cometidos u otros que razonablemente pudieran asignárseles. <u>Los servicios de los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente solo podrán ser rescindidos por</u></p>	<p>Con esta modificación se aclara que la reasignación de otras funciones no se aplica a los funcionarios con nombramiento temporal en dichas circunstancias, habida cuenta de la naturaleza de su nombramiento y funciones.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>en una orden de servicio.</p>	<p><u>motivos de salud cuando estén asimismo incapacitados para realizar otros cometidos que razonablemente pudieran asignárseles.</u> En tales todos los casos, se presentarán los certificados médicos apropiados. El procedimiento aplicable a la rescisión del nombramiento por motivos de salud se prescribirá en una orden de servicio.</p>	
<p>Cláusula 9.7 Aviso previo de rescisión del nombramiento</p>	<p>a) El funcionario cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con las reglas 9.2 o 9.4 deberá recibir el aviso previo que se prevea en su carta de nombramiento o su contrato y la indemnización prevista en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>[...]</p> <p>e) [...]</p>	<p>a) El funcionario cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con las reglas 9.2 o 9.4 deberá recibir el aviso previo que se prevea en su carta de nombramiento o su contrato y la indemnización prevista en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>[...]</p> <p><u>e) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), en caso de destitución sumaria no se dará aviso previo ni indemnización.</u></p> <p>⇒ f) [...]</p>	<p>Se añade el párrafo e) para subsanar una deficiencia.</p>
<p>Cláusula 9.8 Indemnización por rescisión del nombramiento</p>	<p>a) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan recibirán una indemnización con arreglo a las disposiciones siguientes:</p> <p>1) Con sujeción a lo dispuesto en los siguientes apartados 3) a 6), el importe de la indemnización se calculará de conformidad con la siguiente escala:</p> <p>[CUADRO ... Nombramientos permanentes --- Nombramientos de plazo fijo ...]</p> <p>3) No se pagará ninguna indemnización a:</p> <p>i) los funcionarios que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha en que cesarán sus servicios;</p> <p>[...]</p> <p>5) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan por servicios insatisfactorios o que, por motivos disciplinarios, sean destituidos de manera no</p>	<p>a) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan recibirán una indemnización con arreglo a las disposiciones siguientes:</p> <p>1) Con sujeción a lo dispuesto en los siguientes apartados 3) a 6), el importe de la indemnización se calculará de conformidad con la siguiente escala:</p> <p>[CUADRO ... Nombramientos permanentes/continuos --- Nombramientos de plazo fijo ...]</p> <p>3) No se pagará ninguna indemnización a:</p> <p>i) los funcionarios que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha en que cesarán sus servicios;</p> <p>[...]</p> <p>5) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan por una actuación profesional o conducta insatisfactoria servicios insatisfactorios o</p>	<p>Se modifica el cuadro para subsanar una omisión (indemnización por rescisión del nombramiento para los funcionarios con nombramiento continuo).</p> <p>Se modifica el párrafo a)3)i) para corregir un error. No se paga indemnización por rescisión en caso de renuncia.</p> <p>Se modifica el párrafo a)5) para garantizar la coherencia con la cláusula 9.2.a)3).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>sumaria por mala conducta podrán, a discreción del Director General, recibir una indemnización que no exceda de la mitad de la indemnización prevista en el apartado 1) anterior.</p> <p>6) El Director General podrá, cuando determine que las circunstancias lo justifican, pagar a los funcionarios cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con los párrafos a)6) y a)7)ii) de la cláusula 9.2 una indemnización que no supere en más del 50 por ciento la prevista en el apartado 1) anterior.</p> <p>[...]</p>	<p>que, por motivos disciplinarios, sean destituidos de manera no sumaria por mala conducta podrán, a discreción del Director General, recibir una indemnización que no exceda de la mitad de la indemnización prevista en el apartado 1) anterior.</p> <p>6) El Director General podrá, cuando determine que las circunstancias lo justifican, pagar a los funcionarios cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con los párrafos a)6)5) y a)7)6)ii) de la cláusula 9.2 una indemnización que no supere en más del 50 por ciento la prevista en el apartado 1) anterior.</p> <p>[...]</p>	
<p>Cláusula 9.9</p> <p>Prima de repatriación</p>	<p>Tendrán derecho a prima de repatriación los funcionarios a quienes la Oficina Internacional tenga la obligación de repatriar. Sin embargo, tal prima no se pagará a los funcionarios que sean destituidos sumariamente o que abandonen su puesto. Las condiciones y definiciones relativas al derecho a percibir la prima se determinarán en el Estatuto y Reglamento del Personal. La cuantía de la prima será proporcional a los años de servicio ininterrumpido a tiempo completo en la Oficina Internacional y en otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas inmediatamente antes de su nombramiento y se calculará sobre la base del cuadro siguiente, quedando entendido que, si el período de servicio ininterrumpido prestado fuera del país de origen supera los 12 años, la cuantía de la prima será la misma que si ese período hubiera sido efectivamente de 12 años. En el caso de períodos de servicio con otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, el funcionario deberá aportar prueba por escrito de la organización cedente de que no se ha pagado ninguna prima de repatriación. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal. [...]</p>	<p>a) Tendrán derecho a prima de repatriación los funcionarios a quienes la Oficina Internacional tenga la obligación de repatriar y que, en el momento de su separación, debido a los servicios que prestan a la Oficina Internacional, residen fuera de su país de origen. Sin embargo, tal prima no se pagará a los funcionarios que sean destituidos sumariamente o que abandonen su puesto. Las condiciones y definiciones relativas al derecho a percibir la prima se determinarán en el Estatuto y Reglamento del Personal. La cuantía de la prima será proporcional a los años de servicio ininterrumpido a tiempo completo en la Oficina Internacional y en otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas inmediatamente antes de su nombramiento y se calculará sobre la base del cuadro siguiente, quedando entendido que, si el período de servicio ininterrumpido prestado fuera del país de origen supera los 12 años, la cuantía de la prima será la misma que si ese período hubiera sido efectivamente de 12 años. En el caso de períodos de servicio con otra organización que aplique el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, el funcionario deberá aportar prueba por escrito de la organización cedente de que no se ha pagado ninguna prima de repatriación. La presente cláusula no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal. [...]</p>	<p>Para garantizar la coherencia con el propósito de la prima de repatriación, de acuerdo con la definición de la Comisión de Administración Pública Internacional, y armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.</p> <p>Esta enmienda conlleva que los funcionarios que presten servicio fuera de su país de origen, pero que residan en él, dejarán de tener derecho a la prima de repatriación.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p><u>b) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a la prima de repatriación por los años y meses de servicio prestado hasta el 31 de diciembre de 2015, con sujeción a otras condiciones para la concesión de ese derecho especificadas en la correspondiente regla.</u></p>	<p>Se añade el nuevo párrafo b) para proteger los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio en la OMPI antes de la introducción de la enmienda al párrafo a).</p>
<p>Cláusula 9.12 Pago en caso de fallecimiento</p>	<p>a) En caso de fallecimiento de un funcionario con nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo, se abonará un pago único, calculado según el cuadro siguiente, a:</p> <p>1) el cónyuge;</p> <p>2) de no haber cónyuge, el hijo o los hijos a cargo;</p> <p>3) de no haber ninguno de los beneficiarios enumerados anteriormente, y siempre que el nombramiento del funcionario hubiera surtido efecto antes del 23 de enero de 1979, un padre, madre, hermano o hermana a cargo. [...]</p>	<p>a) En caso de fallecimiento de un funcionario con nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo, se abonará un pago único, calculado según el cuadro siguiente, a:</p> <p>1) el cónyuge;</p> <p>2) de no haber cónyuge, el hijo o los hijos a cargo;</p> <p>3) de no haber ninguno de los beneficiarios enumerados anteriormente, y siempre que el nombramiento del funcionario hubiera surtido efecto antes del 23 de enero de 1979, un padre, madre, hermano o hermana a cargo. [...]</p>	<p>Se suprime el apartado a)3) dado que ya no hay funcionarios cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 23 de enero de 1979.</p>
<p>Cláusula 9.15.a) Remuneración en concepto de separación del servicio</p>	<p>a) La “remuneración en concepto de separación del servicio” (base para el cálculo de los importes que deban pagarse con motivo de la separación del servicio de conformidad con las cláusulas 9.8, 9.9 y 9.12) será la cuantía que se determine de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1.a), sin ajuste por lugar de destino. En casos excepcionales, y únicamente a efectos de calcular la remuneración en concepto de separación del servicio pagadera con arreglo a las cláusulas 9.2.a)6), 9.4 y 9.8.a)6), el Director General podrá, de manera discrecional, decidir que se tenga en cuenta el ajuste por lugar de destino.</p>	<p>a) La “remuneración en concepto de separación del servicio” (base para el cálculo de los importes que deban pagarse con motivo de la separación del servicio de conformidad con las cláusulas 9.8, 9.9 y 9.12) será la cuantía que se determine de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, dicha remuneración será el sueldo definido en la cláusula 3.1.a), sin ajuste por lugar de destino. En casos excepcionales, y únicamente a efectos de calcular la remuneración en concepto de separación del servicio pagadera con arreglo a las cláusulas 9.2.a)6)5), 9.4 y 9.8.a)6), el Director General podrá, de manera discrecional, decidir que se tenga en cuenta el ajuste por lugar de destino.</p>	<p>Para suprimir “en casos excepcionales”.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Cláusula 12.1.b) Enmiendas al Estatuto</p>	<p>Las enmiendas lo serán sin perjuicio de cualquier condición de servicio especificada en la carta de nombramiento o el contrato de un funcionario. Ninguna enmienda afectará a la aplicación al funcionario de las disposiciones del Estatuto del Personal que estén vigentes hasta la fecha efectiva de la enmienda; las enmiendas no tendrán efectos retroactivos a menos que supongan una mejora de las condiciones de nombramiento de los funcionarios.</p>	<p>Las enmiendas lo serán sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios y de cualquier condición de servicio especificada en la carta de nombramiento o el contrato de un funcionario. Ninguna enmienda afectará a la aplicación al funcionario de las disposiciones del Estatuto del Personal que estén vigentes hasta la fecha efectiva de la enmienda; las enmiendas no tendrán efectos retroactivos a menos que supongan una mejora de las condiciones de nombramiento de los funcionarios.</p>	<p>Se modifica el párrafo b) de la cláusula 12.1 para incorporar una referencia a los derechos adquiridos del personal, que guarda coherencia con la disposición que figura en el Estatuto y Reglamento del Personal de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas.</p>
<p>Cláusula 12.4 Derechos adquiridos</p>	<p>Los funcionarios que inmediatamente antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento hubieren recibido una remuneración neta total cuya cuantía sea superior a la que resulte de sus nuevas condiciones de servicio seguirán percibiendo la cuantía superior hasta el momento en que las mejoras de sus condiciones de servicio hagan que su remuneración neta total sea igual o superior a ella. Nada de lo dispuesto en el presente Estatuto y Reglamento irá en restricción o menoscabo de los derechos, beneficios, prestaciones o subsidios que, antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, tuvieren los funcionarios de las categorías siguientes: funcionarios con nombramiento de plazo fijo; funcionarios con nombramiento permanente; funcionarios de la categoría D contratados como funcionarios de la categoría especial.</p>	<p>Los funcionarios que inmediatamente antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento hubieren recibido una remuneración neta total cuya cuantía sea superior a la que resulte de sus nuevas condiciones de servicio seguirán percibiendo la cuantía superior hasta el momento en que las mejoras de sus condiciones de servicio hagan que su remuneración neta total sea igual o superior a ella. Nada de lo dispuesto en el presente Estatuto y Reglamento irá en restricción o menoscabo de los derechos, beneficios, prestaciones o subsidios que, antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, tuvieren los funcionarios de las categorías siguientes: funcionarios con nombramiento de plazo fijo; funcionarios con nombramiento permanente; funcionarios de la categoría D contratados como funcionarios de la categoría especial.</p>	<p>Se suprime la segunda frase de esta disposición, que había sido añadida con efecto desde el 1 de enero de 2013, puesto que queda fuera del alcance de lo establecido por la doctrina de los derechos adquiridos y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT, confunde la situación contractual con las categorías de personal, y excluye al personal con nombramientos continuos o temporales de la posibilidad de acogerse a las ventajas de los derechos adquiridos (véase también la modificación de la cláusula 12.1.b)).</p>
<p>Cláusula 12.5 Medidas transitorias</p>	<p>a) En el caso de las personas que, estando en servicio con un nombramiento temporal en la fecha de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal, a 1 de enero de 2012 hubieren prestado menos de cinco años de servicio en la Oficina Internacional con contratos de servicios generales de corta duración, contratos de consultoría, contratos de trabajo especial y contratos T para traductores y revisores (sujetos al acuerdo con la <i>Association Internationale des Traducteurs de Conférence</i> (AITC)):</p>	<p>a) En el caso de las personas que, estando en servicio con un nombramiento temporal a 1 de enero de 2013 en la fecha de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal, hubieren prestado menos de cinco años de servicio en la Oficina Internacional a 1 de enero de 2012 con contratos de servicios generales de corta duración, contratos de consultoría, contratos de trabajo especial y contratos T para traductores y revisores (sujetos al acuerdo con la <i>Association Internationale des Traducteurs de Conférence</i> (AITC)):</p>	<p>Se modifica la cláusula 12.5 para sustituir “en la fecha de entrada en vigor” por “a 1 de enero de 2013”, a fin de proporcionar mayor claridad.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>1) no se aplicará la duración límite de dos años prescrita en la cláusula 4.16. No obstante, sus servicios estarán sujetos a una duración límite de cinco años contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento;</p> <p>2) seguirán disfrutando de los beneficios, prestaciones y subsidios prescritos en el siguiente párrafo d), en la medida de lo prescrito por sus contratos anteriores, y que estén previstos en su contrato más reciente con la Oficina Internacional antes de convertirse en funcionarios.</p> <p>b) En el caso de las personas que, estando en servicio con un nombramiento temporal en la fecha de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal, a 1 de enero de 2012 hubieren prestado cinco o más años de servicio en la Oficina Internacional con contratos de servicios generales de corta duración, contratos de consultoría, contratos de trabajo especial y contratos T para traductores y revisores (sujetos al acuerdo con la AITC):</p> <p>1) no se aplicará la duración límite de dos años prescrita en la cláusula 4.16. Además, no se aplicará a su servicio ninguna duración límite;</p> <p>2) serán consideradas como candidatos internos a los efectos de los concursos que convoque la Oficina Internacional;</p> <p>3) seguirán disfrutando de los beneficios, prestaciones y subsidios prescritos en el siguiente párrafo d), en la medida de lo prescrito por sus contratos anteriores, y que estén previstos en su contrato más reciente con la Oficina Internacional antes de convertirse en funcionarios.</p>	<p>1) no se aplicará la duración límite de dos años prescrita en la cláusula 4.16. No obstante, sus servicios estarán sujetos a una duración límite de cinco años contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento <u>1 de enero de 2013 y hasta la edad límite para la jubilación prescrita en la cláusula 9.10;</u></p> <p>2) seguirán disfrutando de los beneficios, prestaciones y subsidios prescritos en el siguiente párrafo d), en la medida de lo prescrito por sus contratos anteriores, y que estén previstos en su contrato más reciente con la Oficina Internacional antes de convertirse en funcionarios.</p> <p>b) En el caso de las personas que, estando en servicio con un nombramiento temporal en la fecha de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal <u>a 1 de enero de 2013,</u> hubieren prestado cinco o más años de servicio en la Oficina Internacional a 1 de enero de 2012 con contratos de servicios generales de corta duración, contratos de consultoría, contratos de trabajo especial y contratos T para traductores y revisores (sujetos al acuerdo con la AITC):</p> <p>1) no se aplicará la duración límite de dos años prescrita en la cláusula 4.16. Además, no se aplicará a su servicio ninguna duración límite, <u>con la salvedad de la edad límite para la jubilación prescrita en la cláusula 9.10;</u></p> <p>2) serán consideradas como candidatos internos a los efectos de los concursos que convoque la Oficina Internacional;</p> <p>3) seguirán disfrutando de los beneficios, prestaciones y subsidios prescritos en el siguiente párrafo d) <u>c)</u>, en la medida de lo prescrito por sus contratos anteriores, y que estén previstos en su contrato más reciente con la Oficina Internacional antes de convertirse en funcionarios.</p>	<p>Párrafo a)1): Se modifica para aclarar que el personal que se encuentre en la situación descrita en el párrafo a) está sujeto a la edad de jubilación obligatoria.</p> <p>Párrafo b)1): Se modifica para aclarar que el personal que se encuentre en la situación descrita en el párrafo b) está sujeto a la edad de jubilación obligatoria.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>c) En el caso de las personas que estén prestando servicio con un nombramiento de plazo fijo en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, que a 31 de diciembre de 2011 tuvieran un nombramiento de plazo fijo:</p> <p>1) Será aplicable como está la cláusula 4.19 ("Nombramientos permanentes") hasta el momento en que estas personas tengan un nombramiento permanente o abandonen el servicio de la Organización.</p> <p>d) Las personas descritas en los párrafos a) y b) anteriores seguirán disfrutando de los siguientes beneficios, prestaciones y subsidios, en la medida prescrita en sus anteriores contratos antes de la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, durante el tiempo que continúen prestando servicio en la Oficina Internacional:</p> <p>1) prima de idiomas</p> <p>2) gastos de mudanza y de envío;</p> <p>e) La Oficina Internacional podrá ofrecer un pago en efectivo para liquidar las reclamaciones relativas a los beneficios, prestaciones y subsidios que se puedan haber devengado durante el empleo de un funcionario en la Oficina Internacional con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento. Cuando se acuerden, estos pagos extinguirán las reclamaciones conexas sin perjuicio de los beneficios, prestaciones y subsidios a los que el funcionario interesado tenga derecho en virtud del presente Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>f) En el caso de los funcionarios que tengan nombramientos permanentes en la Oficina Internacional en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal, el nombramiento permanente se mantendrá durante el tiempo que dure el servicio del funcionario en la Oficina Internacional.</p>	<p>e) En el caso de las personas que estén prestando servicio con un nombramiento de plazo fijo en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, que a 31 de diciembre de 2011 tuvieran un nombramiento de plazo fijo:</p> <p>1) Será aplicable como está la cláusula 4.19 ("Nombramientos permanentes") hasta el momento en que estas personas tengan un nombramiento permanente o abandonen el servicio de la Organización.</p> <p>d)c) Las personas descritas en los párrafos a) y b) anteriores seguirán disfrutando de los siguientes beneficios, prestaciones y subsidios, en la medida prescrita en sus anteriores contratos antes del <u>1 de enero de 2013</u> la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento, durante el tiempo que continúen prestando servicio en la Oficina Internacional:</p> <p>1) prima de idiomas</p> <p>2) gastos de mudanza y de envío;</p> <p>d)e) La Oficina Internacional podrá ofrecer un pago en efectivo para liquidar las reclamaciones relativas a los beneficios, prestaciones y subsidios que se puedan haber devengado durante el empleo de un funcionario en la Oficina Internacional con anterioridad <u>al 1 de enero de 2013</u> a la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento. Cuando se acuerden, estos pagos extinguirán las reclamaciones conexas sin perjuicio de los beneficios, prestaciones y subsidios a los que el funcionario interesado tenga derecho en virtud del presente Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>e)f) En el caso de los funcionarios que tengan nombramientos permanentes en la Oficina Internacional en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal, el nombramiento permanente se mantendrá durante el tiempo que dure el servicio del funcionario en la Oficina Internacional.</p>	<p>El párrafo c)1) resulta redundante con respecto a la enmienda introducida en la cláusula 4.19 y, por consiguiente, se suprime. Asimismo, la referencia a la "fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento" era errónea.</p> <p>Párrafo e): Se suprime la referencia a "la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal", habida cuenta de que la disposición también se aplica a los funcionarios cuyo</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>g) Las solicitudes de reclasificación de puestos presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal se tramitarán de conformidad con el Estatuto y Reglamento vigentes en el momento de la presentación inicial de esas solicitudes.</p> <p>h) Toda cuestión sometida y todo procedimiento incoado en virtud del capítulo X y el capítulo XI del Estatuto y Reglamento del Personal aplicables antes de la entrada en vigor de la modificación del capítulo X y el capítulo XI y de la cláusula 8.2, con inclusión de las reglas que contengan dichos capítulos, el 1 de enero de 2014, serán examinados con sujeción al Estatuto y Reglamento del Personal o la orden de servicio que estuvieran en vigor en el momento en el que se haya sometido dicha cuestión o se haya incoado ese procedimiento oficialmente.</p>	<p>f)g) Las solicitudes de reclasificación de puestos presentadas con anterioridad <u>al 1 de enero de 2013</u> la entrada en vigor del presente Estatuto y Reglamento del Personal se tramitarán de conformidad con el Estatuto y Reglamento vigentes en el momento de la presentación inicial de esas solicitudes.</p> <p>g)h) Toda cuestión sometida y todo procedimiento incoado en virtud del capítulo X y el capítulo XI del Estatuto y Reglamento del Personal aplicables antes de la entrada en vigor de la modificación del capítulo X y el capítulo XI y de la cláusula 8.2, con inclusión de las reglas que contengan dichos capítulos, el 1 de enero de 2014, serán examinados con sujeción al Estatuto y Reglamento del Personal o la orden de servicio que estuvieran en vigor en el momento en el que se haya sometido dicha cuestión o se haya incoado ese procedimiento oficialmente.</p>	<p>nombramiento permanente haya surtido efecto después de esa fecha.</p>

[Sigue el Anexo II]

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS QUE DEBEN ENTRAR EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2016

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 1.3.1</p> <p>Días laborables</p>	<p>[...]</p> <p>b) En la sede, los siguientes 10 días feriados serán no laborables: 1 de enero, 2 de enero, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Día de la Ascensión, Lunes de Pentecostés, Jeûne Genevois, Eid-al-Adha, 25 de diciembre y 26 de diciembre. En otros lugares de destino los días feriados oficiales se establecerán teniendo en cuenta las condiciones del país y las prácticas de otras organizaciones locales del régimen común de las Naciones Unidas.</p> <p>c) Cuando el 25 de diciembre de un año determinado caiga en sábado, los días 24, 27, 30 y 31 de diciembre de ese año serán días no laborables compensatorios. Cuando el 25 de diciembre de un año determinado caiga en domingo, los días 27 y 30 de diciembre de ese año serán días no laborables compensatorios. Cuando el 26 de diciembre de un año determinado caiga en sábado, los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables compensatorios.</p> <p>d)c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) <u>El número de feriados oficiales en todos los lugares de destino será de 10 días cada año natural.</u> En la sede, los siguientes 10 días feriados serán no laborables: 1 de enero, 2 de enero, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Día de la Ascensión, Lunes de Pentecostés, Jeûne Genevois, Eid-al-Adha, 25 de diciembre y 26 de diciembre. En otros lugares de destino Los días feriados oficiales se establecerán teniendo en cuenta las condiciones del país y las prácticas de otras organizaciones locales del régimen común de las Naciones Unidas.</p> <p>c) Cuando el 25 de diciembre de un año determinado caiga en sábado, los días 24, 27, 30 y 31 de diciembre de ese año serán días no laborables compensatorios. Cuando el 25 de diciembre de un año determinado caiga en domingo, los días 27 y 30 de diciembre de ese año serán días no laborables compensatorios. Cuando el 26 de diciembre de un año determinado caiga en sábado, los días 24 y 31 de diciembre serán días no laborables compensatorios.</p> <p>d)c) [...]</p>	<p>Se suprime la lista de feriados oficiales del Reglamento del Personal para permitir una mayor flexibilidad, en interés del personal y de la Organización, a la vez que se mantiene el derecho a 10 días feriados oficiales por año.</p>
<p>Nueva regla 1.5.3</p> <p>Derechos de propiedad intelectual</p>		<p><u>Pertenecerán a la OMPI todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos, entre otros, los derechos conferidos por patentes, marcas y dibujos y modelos industriales, así como los derechos patrimoniales del derecho de autor y los demás derechos relacionados con toda materia susceptible de protección que haya sido creada por un funcionario en el curso de sus funciones oficiales o durante su empleo.</u></p>	<p>Nueva regla sobre la titularidad de los derechos de propiedad intelectual.</p>
<p>Regla 2.2.1</p> <p>Aplicación de una decisión de reclasificación</p>	<p>[...]</p> <p>d) Ningún puesto ocupado será objeto de reclasificación más de una vez respecto del mismo titular sin que se inicie un proceso de ascenso por</p>	<p>[...]</p> <p>d) Ningún puesto ocupado será objeto de reclasificación más de una vez respecto del mismo titular sin que se inicie un proceso de</p>	<p>Se modifica el párrafo d) para corregir un error. El proceso en cuestión no es de "ascenso" por medio de concurso, sino de "selección" por medio de concurso.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>medio de concurso.</p> <p>e) El Director General tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios que resulte de la reclasificación de puestos dentro de las categorías profesional, de funcionario nacional profesional y de Director. El Director del DGRRHH tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios dentro de la categoría de servicios generales.</p> <p>f) El ascenso del titular al grado del puesto surtirá efecto retroactivamente en la fecha en la que el puesto haya sido reclasificado, a saber, el primer día del mes que siga a la decisión del Director General.</p>	<p>ascenso selección por medio de concurso.</p> <p>e) El Director General tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios que resulte de la reclasificación de puestos dentro de las categorías profesional, de funcionario nacional profesional y de Director. El Director del DGRRHH tendrá la facultad de aprobar el ascenso de funcionarios dentro de la categoría de servicios generales.</p> <p>f) El ascenso del titular al grado del puesto surtirá efecto retroactivamente en la fecha en la que el puesto haya sido reclasificado, a saber, el primer día del mes que siga a la decisión del Director General con respecto a la solicitud de reclasificación.</p>	<p>Se modifican los párrafos e) y f) en consonancia con la modificación correspondiente de la cláusula 2.2 que figura en el Anexo I. La modificación del párrafo e) subsana asimismo una incongruencia con el párrafo f) con respecto a la autoridad competente para tomar una decisión en los casos de reclasificación que dan lugar a un ascenso.</p>
<p>Regla 3.6.2</p> <p>Progreso dentro del grado para funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho a avanzar un escalón en su grado a partir del segundo año de servicio. Los funcionarios con nombramiento temporal de la categoría profesional a los que se apliquen las cláusulas 12.5.a).1) y 12.5.b).1) tendrán derecho a ese ascenso una sola vez en su segundo año de servicio, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y Reglamento.</p>	<p><u>a) Siempre que sus servicios sean satisfactorios,</u> Los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho a avanzar un escalón en su grado a partir del segundo año de servicio. Los funcionarios con nombramiento temporal de la categoría profesional a los que se apliquen las cláusulas 12.54.a).1) y 12.54.b).1) tendrán derecho a ese ascenso una sola vez en su segundo año de servicio, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y Reglamento.</p> <p><u>b) A menos que el Director General decida otra cosa en un caso particular, se considerará que han prestado servicios satisfactorios en este contexto los funcionarios cuya actuación profesional y conducta en el puesto al que están asignados hayan sido juzgadas satisfactorias por sus superiores.</u></p>	<p>Para subsanar una omisión. Para el personal temporal, el derecho a avanzar un escalón debe estar sujeto a sus servicios satisfactorios, del mismo modo que para los demás funcionarios (véase la cláusula 3.6).</p> <p>El nuevo párrafo b) establece la misma definición de “servicios satisfactorios” que la regla 3.6.1.a), que se aplica a todos los funcionarios con nombramiento de plazo fijo, continuo y permanente.</p>
<p>Regla 4.3.1</p> <p>Traslados</p>	<p>[...]</p> <p>b) Con carácter excepcional, un funcionario podrá ser trasladado, a reserva de su consentimiento por escrito, a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del puesto. En tal caso, el funcionario conservará su grado a título personal.</p> <p>c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) Con carácter excepcional, un funcionario podrá ser trasladado, a reserva de su consentimiento por escrito, a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del puesto. En tal caso, el funcionario conservará su grado a título personal.</p> <p>⇒ b) [...]</p>	<p>Se suprime la regla 4.3.1.b), que atañe a los traslados a un puesto clasificado a un nivel inferior al grado del funcionario y que se introdujo en enero de 2013 a iniciativa de la Administración, habida cuenta de que es incongruente con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Conforme a lo dispuesto en la regla 4.3.1.a), los traslados normalmente serán a un</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 4.20.1</p> <p>Actuación profesional de los funcionarios</p>	<p>Regla 4.20.1 – Actuación profesional de los funcionarios</p> <p>a) Se evaluará a los funcionarios mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional en los que se tendrá en cuenta su actuación profesional, cada vez que lo requiera la situación laboral o la actuación de cada funcionario. Los supervisores facilitarán regularmente información constructiva a los funcionarios sobre su actuación profesional y formularán propuestas concretas de mejora en la actuación profesional y la conducta, según sea necesario.</p> <p>b) El Director General velará por que los funcionarios tengan a su disposición programas adecuados de formación, desarrollo y reconocimiento.</p>	<p>Regla 4.20.1 – <u>Evaluación de la Actuación profesional de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes</u></p> <p>a) <u>La evaluación de la actuación profesional es fundamental para el desarrollo profesional de los funcionarios, así como para asegurar su labor de rendición de cuentas.</u> Se evaluará a los funcionarios mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional en los que se tendrá en cuenta su actuación profesional, cada vez que lo requiera la situación laboral o la actuación de cada funcionario. Los supervisores facilitarán regularmente información constructiva a los funcionarios sobre su actuación profesional y formularán propuestas concretas de mejora en la actuación profesional y la conducta, según sea necesario.</p> <p>b) El Director General velará por que los funcionarios tengan a su disposición programas adecuados de formación, desarrollo y reconocimiento.</p> <p><u>c) La presente regla no se aplicará a los funcionarios con un nombramiento inicial de plazo fijo que se encuentren en período de prueba, de conformidad con la cláusula 4.17.b). Tampoco se aplicará a los funcionarios con nombramiento temporal, salvo a aquellos a quienes se haya concedido dicho nombramiento antes del 1 de enero de 2013.</u></p>	<p>puesto clasificado en el mismo grado que el del funcionario.</p> <p>Frase incorporada desde la cláusula 4.20, puesto que la función de la Organización con respecto al desarrollo profesional es aplicable a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes.</p> <p>Se añade el nuevo párrafo c) para precisar que los funcionarios a prueba conforme a la cláusula 4.17.b) no están sujetos a los mecanismos de evaluación de su actuación profesional aplicables en virtud de la regla 4.20.1.</p>
<p>Regla 5.2.1</p> <p>Licencias especiales para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Por lo general no se concederán licencias especiales a los funcionarios con nombramiento temporal. La Oficina Internacional podrá autorizar licencias especiales con sueldo parcial, o sin sueldo, para los funcionarios con nombramiento temporal en circunstancias excepcionales o apremiantes. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado.</p>	<p>Por lo general no se concederán licencias especiales a los funcionarios con nombramiento temporal. La Oficina Internacional podrá autorizar licencias especiales con sueldo parcial, o sin sueldo, para los funcionarios con nombramiento temporal en circunstancias excepcionales o apremiantes. <u>Se podrá conceder una licencia por razones humanitarias con sueldo completo, sujeta a las condiciones estipuladas por el Director General</u></p>	<p>Para subsanar una incoherencia entre esta regla y la política de la Organización con respecto a la licencia por razones humanitarias. Actualmente, la regla 5.2.1 solo establece que se concedan licencias especiales “con sueldo parcial, o sin sueldo” a los funcionarios con nombramiento temporal, mientras que la política estipula la concesión de tres días de licencia especial con sueldo completo al personal, incluido el personal temporal, por el fallecimiento de un familiar cercano.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación																																										
		<p><u>en una orden de servicio.</u> Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario interesado. <u>Se aplicará la cláusula 5.2.c) mutatis mutandis a los funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Para esclarecer que la cláusula 5.2.c) (sobre la relación de la licencia especial con otros derechos) se aplica a los funcionarios con nombramiento temporal, aunque en la cláusula 5.2.f) se establece que el objeto de la cláusula 5.2 no es aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>																																										
<p>Regla 6.2.1.d) Seguro médico</p>	<p>[...]</p> <p>d) Las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico para los funcionarios y sus familiares a cargo se distribuirán entre el funcionario y la Oficina Internacional con arreglo al siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="338 703 943 1118"> <thead> <tr> <th></th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario</th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 a G4, NOA y P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 y G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, NOB, NOC, P-2 y P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD y P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE y P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 y categorías superiores</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>		Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional	G1 a G4, NOA y P-1	25	75	G5 y G6	30	70	G7, NOB, NOC, P-2 y P-3	35	65	NOD y P-4	40	60	NOE y P-5	45	55	D-1 y categorías superiores	50	50	<p>[...]</p> <p>d) Las primas pagaderas en virtud del plan de seguro médico para los funcionarios y sus familiares a cargo se distribuirán entre el funcionario y la Oficina Internacional con arreglo al siguiente cuadro, <u>con la salvedad de la excepción prescrita en el párrafo e) siguiente:</u></p> <table border="1" data-bbox="943 703 1543 1118"> <thead> <tr> <th></th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario</th> <th>Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>G1 a G4, NOA y P-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>G5 y G6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>G7, NOB, NOC, P-2 y P-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>NOD y P-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>NOE y P-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>D-1 y categorías superiores</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>e) En el caso de los funcionarios con nombramiento temporal con un nombramiento inicial inferior a seis meses, el 50 por ciento de la prima correrá a cargo del funcionario y el otro 50 por ciento correrá a cargo de la Oficina Internacional.</u></p> <p>⇒ f) [...]</p>		Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional	G1 a G4, NOA y P-1	25	75	G5 y G6	30	70	G7, NOB, NOC, P-2 y P-3	35	65	NOD y P-4	40	60	NOE y P-5	45	55	D-1 y categorías superiores	50	50	<p>Se añade el nuevo párrafo e) para incluir una referencia al personal temporal con un nombramiento inicial inferior a seis meses.</p>
	Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional																																											
G1 a G4, NOA y P-1	25	75																																											
G5 y G6	30	70																																											
G7, NOB, NOC, P-2 y P-3	35	65																																											
NOD y P-4	40	60																																											
NOE y P-5	45	55																																											
D-1 y categorías superiores	50	50																																											
	Porcentaje de la prima que sufragará el funcionario	Porcentaje de la prima que sufragará la Oficina Internacional																																											
G1 a G4, NOA y P-1	25	75																																											
G5 y G6	30	70																																											
G7, NOB, NOC, P-2 y P-3	35	65																																											
NOD y P-4	40	60																																											
NOE y P-5	45	55																																											
D-1 y categorías superiores	50	50																																											
<p>Regla 6.2.2.g) Licencia de enfermedad y</p>	<p>g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el Director General determina que el funcionario</p>	<p>g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el Director General determina que el funcionario</p>																																											

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p>	<p>con licencia de enfermedad o licencia especial debida a una enfermedad prolongada se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o la licencia especial debido a una enfermedad prolongada o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico independiente que sea aceptable tanto para el Director General como para el funcionario o a una junta médica. [...]</p>	<p>con licencia de enfermedad o licencia especial debida a una enfermedad prolongada se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o la licencia especial debido a una enfermedad prolongada o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico independiente que sea aceptable tanto para el Director General como para el funcionario o a una junta médica. [...]</p> <p><u>2) Todas las solicitudes de derivación a un médico independiente o a una junta médica conforme al apartado 1) serán estudiadas por el Director General en un plazo de treinta (30) días naturales tras la notificación de la decisión impugnada. El Director General podrá no aplicar este plazo si, a su juicio, existe una justificación por circunstancias excepcionales.</u></p>	<p>Para introducir el plazo para la presentación de las solicitudes de derivación a un médico independiente o una junta médica.</p>
<p>Regla 6.2.7</p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>d) La regla 6.2.3 (“Licencia de maternidad”) será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) La duración de la licencia de maternidad a que tendrán derecho será de 16 semanas a sueldo completo; tras seis meses de servicio, ese derecho se aplicará de manera proporcional;</p> <p>[...]</p> <p>e) La regla 6.2.4 (“Licencia de paternidad”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) La duración de la licencia de paternidad a que tendrán derecho será de cuatro semanas, y será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal; tras seis meses de servicio, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p>	<p>d) La regla 6.2.3 (“Licencia de maternidad”) será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) La duración de la licencia de maternidad a que tendrán derecho será de 16 semanas a sueldo completo <u>para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido</u>; tras seis meses de servicio <u>ininterrumpido</u>, ese derecho se aplicará de manera proporcional;</p> <p>[...]</p> <p>e) La regla 6.2.4 (“Licencia de paternidad”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1)La duración de la licencia de paternidad a que tendrán derecho será de cuatro semanas <u>para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido</u> y será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal; tras seis</p>	<p>Para precisar disposiciones que eran poco claras. Las modificaciones se efectúan en consonancia con la orden de servicio n.º 8/2013, párrafos 6, 16 y 26, respectivamente.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>f) La regla 6.2.5 (“Licencia por adopción”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) La duración de la licencia por adopción a que tendrán derecho será de ocho semanas; tras seis meses de servicio, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p>	<p>meses de servicio <u>ininterrumpido</u>, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p> <p>f) La regla 6.2.5 (“Licencia por adopción”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>4) La duración de la licencia por adopción a que tendrán derecho será de ocho semanas <u>para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio <u>ininterrumpido</u></u>; tras seis meses de servicio <u>ininterrumpido</u>, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p>	
<p>Regla 7.3.9.a)</p> <p>Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza</p>	<p>a) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido dos años de servicio no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos de mudanza. Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán ajustarse proporcionalmente y recuperarse de otros pagos que se le deban hacer al funcionario.</p> <p>[...]</p>	<p>a) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido dos años de servicio no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos de mudanza. Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán <u>ser ajustados</u> ajustarse proporcionalmente y <u>exigidos</u> al recuperarse de otros pagos que se le deban hacer al funcionario.</p> <p>[...]</p>	<p>La existencia de “otros pagos que se le deban hacer” no debe ser un requisito para recuperar el dinero, de ahí la modificación.</p>
<p>Regla 7.3.13</p> <p>Derechos de los funcionarios con nombramiento temporal relacionados con los viajes</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal tendrán los siguientes derechos relacionados con los viajes:</p> <p>a) Gastos de viaje y de envío</p> <p>[...]</p> <p>3) Con motivo de la prórroga de un nombramiento inicial de menos de 12 meses que dé lugar a un período de servicio <u>ininterrumpido</u> de más de 12 meses, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho al pago de los gastos de viaje y de envío para ellos así como para el cónyuge y los hijos a cargo. No se autorizará ningún envío si no se prevé que el funcionario permanezca en el lugar de destino al menos durante seis meses.</p> <p>[...]</p>	<p>Los funcionarios con nombramiento temporal tendrán los siguientes derechos relacionados con los viajes:</p> <p>a) Gastos de viaje y de envío</p> <p>[...]</p> <p>3) Con motivo de la prórroga de un nombramiento inicial de menos de 12 meses que dé lugar a un período de servicio <u>ininterrumpido</u> de más <u>más al menos</u> de 12 meses, los funcionarios con nombramiento temporal tendrán derecho al pago de los gastos de viaje y de envío para ellos así como para el cónyuge y los hijos a cargo. <u>No obstante, n</u>o se autorizará ningún envío si no se prevé que el funcionario permanezca en el lugar de destino al menos durante seis meses.</p> <p>[...]</p>	<p>Se modifica el párrafo a)3) para garantizar la coherencia con la regla 7.3.13.a)2).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>d) A los funcionarios con nombramiento temporal les será de aplicación la regla 7.3.9 (“Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza”), con la salvedad de su párrafo a). El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido el período de su nombramiento temporal no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos de mudanza. Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán ajustarse proporcionalmente y recuperarse de otros pagos que se le deban hacer al funcionario.</p>	<p><u>d) Pérdida del derecho al pago de los gastos del viaje de regreso</u></p> <p><u>1) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido el período de su nombramiento temporal no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos del viaje de regreso para él y sus familiares a cargo. No obstante, el Director General podrá autorizar dicho pago si determina que existen razones imperiosas para hacerlo.</u></p> <p><u>2) La Oficina Internacional no pagará los gastos del viaje de regreso si este no se emprende dentro del año siguiente a la fecha de separación del servicio. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios y el cónyuge que se separe primero del servicio tenga derecho al pago de los gastos del viaje de regreso, no se perderá ese derecho hasta un año después de la fecha de separación del servicio del otro cónyuge.</u></p> <p>e) d) A los funcionarios con nombramiento temporal les será de aplicación la regla 7.3.9 (“Pérdida del derecho al pago de los gastos de mudanza”), con la salvedad de su párrafo a). <u>Pérdida del derecho al pago de los gastos de envío</u></p> <p>1) El funcionario que abandone su puesto o renuncie antes de haber cumplido el período de su nombramiento temporal no tendrá normalmente derecho al pago de los gastos de mudanza <u>envío</u>. Tales gastos que ya hayan sido pagados podrán ser ajustados <u>ajustarse</u> proporcionalmente y exigidos al recuperarse de otros pagos que se le deban hacer al funcionario. <u>exigidos al</u></p> <p><u>2) La Oficina Internacional no pagará los gastos de envío por motivo de la separación del servicio si la mudanza no ha comenzado dentro del año siguiente a la fecha de separación. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios y el cónyuge que se separe primero del servicio tenga derecho</u></p>	<p>Se añade el nuevo párrafo d) para subsanar una omisión e incorporar disposiciones con respecto a la pérdida del derecho al pago de los gastos del viaje de regreso correspondiente a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>Se modifica el antiguo párrafo d) para corregir un error. Los funcionarios con nombramiento temporal no tienen derecho al pago de los gastos de “mudanza”, pero tienen derecho al pago de los gastos de “envío”, aunque con más restricciones.</p> <p>Además, un fragmento del antiguo párrafo d) no era pertinente (la primera parte de la frase), y era parcialmente redundante con respecto a la última frase de la regla 7.3.13.a)3). El plazo para reclamar el derecho al pago de los gastos de envío con motivo de la separación del servicio se reduce de dos años a uno.</p> <p>La existencia de “otros pagos que se le deban hacer” no debe ser un requisito para recuperar el dinero, de ahí la modificación.</p> <p>El nuevo apartado 2) sustituye a los párrafos a) y b) de la regla 7.3.9 que se aplicaba anteriormente a los funcionarios con nombramiento temporal. El plazo para reclamar el derecho al pago de los gastos de</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>e) Será aplicable la regla 7.3.8 (“Reembolso de los gastos de viaje y de mudanza”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>f) Será aplicable la regla 7.3.10 (“Seguros relacionados con los viajes”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>g) Será aplicable la regla la regla 7.3.11 (“Enfermedad o accidente durante el viaje”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>h) Será aplicable la regla 7.3.12 (“Transporte de los restos”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p><u>al pago de los gastos de envío, no se perderá ese derecho hasta un año después de la fecha de separación del servicio del otro cónyuge.</u></p> <p>e)f) Será aplicable la regla 7.3.8 (“Reembolso de los gastos de viaje y de mudanza”) <u>mutatis mutandis</u> a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>f)g) Será aplicable la regla 7.3.10 (“Seguros relacionados con los viajes”) <u>mutatis mutandis</u> a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>g)h) Será aplicable la regla 7.3.11 (“Enfermedad o accidente durante el viaje”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>h)i) Será aplicable la regla 7.3.12 (“Transporte de los restos”) a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>envío con motivo de la separación del servicio se reduce de dos años a uno.</p>
<p>Regla 9.2.2.b)</p> <p>Rescisión de nombramientos de funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>b) El Director General podrá, indicando los motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento temporal por alguno de los motivos siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) si por razones de enfermedad el funcionario de que se trate ya no puede realizar su labor;</p> <p>[...]</p> <p>5) si antes de su nombramiento, el funcionario hizo en su formulario de solicitud declaraciones falsas o engañosas o retuvo información pertinente para su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiese impedido el mismo;</p> <p>6) si el funcionario abandona su puesto;</p>	<p>b) El Director General podrá, indicando los motivos, rescindir el nombramiento de un funcionario con nombramiento temporal por alguno de los motivos siguientes:</p> <p>[...]</p> <p>3) si por razones de enfermedad el funcionario de que se trate ya no puede <u>se encuentra incapacitado para</u> realizar su labor;</p> <p>[...]</p> <p>5) si antes de su nombramiento, el funcionario hizo en su formulario de solicitud declaraciones falsas o engañosas o retuvo información pertinente para su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiese impedido el mismo; ; si <u>salen a la luz hechos anteriores al nombramiento del funcionario relacionados con su idoneidad que, de haberse conocido en el momento del nombramiento, hubiesen impedido el mismo.</u></p> <p>6) si el funcionario abandona su puesto;</p>	<p>Apartado b)3): Se introduce la misma modificación que en la cláusula 9.2.a)2) en el Anexo I.</p> <p>Apartado b)5): Se introduce la misma modificación que en la cláusula 9.2.a)4) en el Anexo I.</p> <p>Apartado b)6): Se introduce la misma modificación que en la cláusula 9.2.a)5) en el Anexo I.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>7) si tal medida redunda en beneficio de la buena administración de la Oficina Internacional; y</p> <p>8) siempre que la medida no sea impugnada por el funcionario interesado.</p>	<p>7)6) si tal medida redunda en beneficio de la buena administración de la Organización; y 8)2) siempre que la medida no sea impugnada por el funcionario afectado;</p>	<p>Se fusionan los apartados 7) y 8) del párrafo b) para corregir un error (y se ha cambiado consecuentemente la numeración).</p>
<p>Regla 9.3.1</p> <p>Abandono del puesto por funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>La cláusula anterior será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal. El término “abandono del puesto” será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal que hayan abandonado el puesto.</p>	<p>La cláusula anterior será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal. El término “abandono del puesto” será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal que hayan abandonado el puesto.</p>	<p>Dado que la cláusula 9.3 modificada se aplica a los funcionarios con nombramiento temporal, la regla 9.3.1 es redundante y, por consiguiente, se suprime.</p>
<p>Regla 9.8.1</p> <p>Indemnización por rescisión del nombramiento para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>[...]</p> <p>c) No se pagará indemnización a los funcionarios con nombramiento temporal:</p> <p>1) que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha en que cesarán sus servicios;</p> <p>[...]</p> <p>3) cuyos nombramientos se rescindan por servicios insatisfactorios;</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) No se pagará indemnización a los funcionarios con nombramiento temporal:</p> <p>1) que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha en que cesarán sus servicios;</p> <p>[...]</p> <p>3) cuyos nombramientos se rescindan por <u>una actuación profesional o conducta insatisfactoria</u> servicios insatisfactorios;</p> <p>[...]</p>	<p>Párrafo c) 1): Se introduce la misma modificación que en la cláusula 9.8.a)3)i) en el Anexo I.</p> <p>Párrafo c) 3): Se modifica para garantizar la coherencia con la regla 9.2.2.b)4).</p>
<p>Regla 9.9.1</p> <p>Prima de repatriación</p>	<p>El pago de la prima de repatriación estará sujeto a las siguientes condiciones y definiciones:</p> <p>[...]</p> <p>c) no tendrán derecho a la prima de repatriación ni los funcionarios que hayan sido contratados localmente, ni los que abandonen su puesto, ni aquellos cuyo lugar de destino, en el momento de la separación del servicio, sea su país de origen;</p> <p>[...]</p> <p>k) no obstante lo dispuesto en el párrafo h) anterior, los funcionarios que antes del 1 de enero de 1981 ya estuvieran prestando servicios en la Oficina</p>	<p>El pago de la prima de repatriación estará sujeto a las siguientes condiciones y definiciones:</p> <p>[...]</p> <p>c) no tendrán derecho a la prima de repatriación ni los funcionarios que hayan sido contratados localmente, ni los que abandonen su puesto, ni aquellos cuyo lugar de destino <u>o de residencia</u>, en el momento de la separación del servicio, sea su país de origen;</p> <p>[...]</p> <p>k) no obstante lo dispuesto en el párrafo h) anterior, los funcionarios que antes del 1 de enero de 1981 ya estuvieran prestando servicios en la Oficina</p>	<p>Se modifica el párrafo c) para garantizar la coherencia con la cláusula 9.9.a) conforme a su enmienda en el Anexo I.</p> <p>Se suprime el párrafo k) puesto que ya no hay funcionarios de las categorías profesional y superiores que hayan sido nombrados en la OMPI</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>Internacional conservarán el derecho a la prima de repatriación en proporción a los años y meses de servicio que les hagan acreedores a la prima y que ya hubieran acumulado en esa fecha sin necesidad de presentar pruebas de reinstalación; no obstante, el ejercicio de cualquier otro derecho acumulado después de esa fecha estará sujeto a las condiciones establecidas en los párrafos h) e i) anteriores; [...]</p> <p>l) [...]</p> <p>m) [...]</p>	<p>Internacional conservarán el derecho a la prima de repatriación en proporción a los años y meses de servicio que les hagan acreedores a la prima y que ya hubieran acumulado en esa fecha sin necesidad de presentar pruebas de reinstalación; no obstante, el ejercicio de cualquier otro derecho acumulado después de esa fecha estará sujeto a las condiciones establecidas en los párrafos h) e i) anteriores; [...]</p> <p>↳ k) [...]</p> <p>↳ l) [...]</p>	<p>como funcionarios de la categoría profesional con anterioridad a enero de 1981.</p>
<p>Regla 10.1.2</p> <p>Procedimiento</p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><u>g) En circunstancias excepcionales, el Director General o el Director del DGRRHH (según sea el caso) podrá prorrogar el plazo aplicable en virtud de los párrafos a), b) y c). En dicho caso, se notificará por escrito al demandante.</u></p>	<p>Se añade el nuevo párrafo g) para posibilitar que la autoridad competente prorrogue los plazos en circunstancias excepcionales.</p>
<p>Regla 11.4.2.a)</p> <p>Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de la cláusula 4.20 presentará su refutación por escrito al Director del DGRRHH en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la decisión del funcionario encargado de la evaluación. El Director del DGRRHH examinará dicha refutación y notificará al funcionario por escrito una decisión motivada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la refutación. Cuando el supervisor o el funcionario encargado de la evaluación sea el Director General, la revisión de la solicitud en cuestión incumbirá al Director General. Cuando el Director del DGRRHH y el funcionario convengan en que el asunto todavía puede resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo se suspenderá por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire la refutación por escrito.</p>	<p>a) Todo funcionario que quiera refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de la cláusula 4.20 las reglas 4.20.1 y 4.20.2 presentará su refutación por escrito al Director del DGRRHH en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la decisión del funcionario encargado de la evaluación. El Director del DGRRHH examinará dicha refutación y notificará al funcionario por escrito una decisión motivada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la respuesta a la refutación o cualquier otra información complementaria solicitada. Cuando el supervisor o el funcionario encargado de la evaluación sea el Director General, la revisión de la solicitud en cuestión incumbirá al Director General. Cuando el Director del DGRRHH y el funcionario convengan en que el asunto todavía puede resolverse mediante la solución informal de conflictos, dicho plazo se suspenderá por un período de hasta noventa (90) días naturales. Una vez vencido dicho período, se reiniciará el procedimiento formal, a no ser que el funcionario retire la refutación por escrito.</p>	<p>Para actualizar la referencia cruzada, habida cuenta de la enmienda a la cláusula 4.20 (véase el Anexo I).</p> <p>Para precisar que el plazo de 30 días naturales comenzará a contar desde la recepción de la respuesta a la refutación o de cualquier otra información complementaria solicitada.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 11.5.1</p> <p>Junta de Apelación</p>	<p>[...]</p> <p>b) La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>[...]</p> <p>2) Dos miembros designados por el Director General de entre los funcionarios de la Oficina Internacional.</p> <p>3) Dos miembros elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional, con arreglo a un procedimiento establecido por el Director General, tras mantener consultas con el Consejo del Personal.</p> <p>[...]</p> <p>l) La Junta de Apelación tendrá dos períodos de descanso al año, del 24 de diciembre al 5 de enero, durante el período de vacaciones de invierno, y del 1 de julio al 15 de agosto, durante el período de vacaciones de verano. Durante el período de descanso de la Junta de Apelación quedarán suspendidos todos los plazos establecidos ante la misma.</p>	<p>[...]</p> <p>b) La Junta de Apelación estará integrada por:</p> <p>[...]</p> <p>2) Dos miembros designados por el Director General de entre los funcionarios de la Oficina Internacional.</p> <p>3) Dos miembros elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional de entre los funcionarios, con arreglo a un procedimiento establecido por el Director General, tras mantener consultas con el Consejo del Personal.</p> <p>[...]</p> <p>l) La Junta de Apelación tendrá dos períodos de descanso al año, del 24 de diciembre al 5 de enero, durante el período de vacaciones de invierno, y del 15 de julio al 15 de agosto, durante el período de vacaciones de verano. Durante el período de descanso de la Junta de Apelación quedarán suspendidos todos los plazos establecidos ante la misma.</p>	<p>Párrafo b) 3): Se modifica para precisar que los miembros elegidos de la Junta de Apelación de la OMPI deben ser funcionarios, del mismo modo que los miembros designados por el Director General.</p> <p>Párrafo l): Se modifica para reducir los dos períodos de descanso de la Junta de Apelación (de 13 y 46 días a 12 y 32 días, respectivamente).</p>
<p>Regla 11.5.3</p> <p>Procedimiento ante la Junta de Apelación</p>	<p>[...]</p> <p>f) El Director General contará con sesenta (60) días naturales contados a partir de la fecha de recepción de la apelación por la Junta de Apelación para someter su respuesta, de la cual se transmitirá una copia al apelante.</p> <p>g) El apelante podrá someter una réplica en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la fecha de recepción por la Junta de Apelación de la respuesta del Director General; dicha réplica será transmitida al Director General, que tendrá la posibilidad de someter una contrarréplica en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la recepción por la Junta de Apelación de la réplica; dicha contrarréplica será transmitida al apelante.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>f) El Director General contará con sesenta (60) días naturales contados a partir de la fecha de recepción de la apelación por la Junta de Apelación para someter su respuesta, de la cual se transmitirá una copia al apelante.</p> <p>g) El apelante podrá someter una réplica en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la fecha de recepción por la Junta de Apelación de la respuesta del Director General; dicha réplica será transmitida al Director General, que tendrá la posibilidad de someter una contrarréplica en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la recepción por la Junta de Apelación de la réplica; dicha contrarréplica será transmitida al apelante.</p> <p>[...]</p>	<p>Se modifican los párrafos f) y g) para aclarar que el plazo de presentación de respuestas, réplicas o contrarréplicas comienza a contar desde la fecha de recepción del escrito pertinente por el Director General o el apelante, y no desde la fecha de recepción de la Junta de Apelación.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Regla 12.2.2</p> <p>Fecha de entrada en vigor</p>	<p>El presente Estatuto y Reglamento Revisado entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y sustituirá a todas las disposiciones correspondientes que estuvieren vigentes antes de esa fecha.</p>	<p>Regla 12.2.2 – Fecha de entrada en vigor El presente Estatuto y Reglamento Revisado entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y sustituirá a todas las disposiciones correspondientes que estuvieren vigentes antes de esa fecha.</p>	<p>Se suprime la disposición por ser incongruente con los capítulos X y XI que entraron en vigor en enero de 2014 y con otras disposiciones que también han sido objeto de enmiendas desde enero de 2013. Véanse asimismo las enmiendas propuestas a las cláusulas 12.4 y 12.5 en el Anexo I.</p>
<p>Regla 12.2.3</p> <p>Textos auténticos del Estatuto y Reglamento</p>	<p>Regla 12.2.3 – Textos auténticos del Estatuto y Reglamento</p> <p>Los textos inglés y francés del Estatuto y Reglamento del Personal serán igualmente auténticos. En caso de conflicto entre las dos versiones, cuando lo pida la Oficina Internacional se pondrán a disposición los documentos de trabajo del Grupo Consultivo para el Estatuto y Reglamento del Personal (constituido por orden de servicio en 2010).</p>	<p>Regla 12.2.23 – Textos auténticos del Estatuto y Reglamento</p> <p>Los textos inglés y francés del Estatuto y Reglamento del Personal serán igualmente auténticos. En caso de conflicto entre el texto en inglés y el texto francés del Estatuto y Reglamento del Personal, prevalecerá la versión en lengua inglesa. Las dos versiones, cuando lo pida la Oficina Internacional se pondrán a disposición los documentos de trabajo del Grupo Consultivo para el Estatuto y Reglamento del Personal (constituido por orden de servicio en 2010).</p>	<p>Para precisar el procedimiento en caso de conflicto entre el texto en francés y el texto en inglés. No todo el texto del Estatuto y Reglamento del Personal es fruto del trabajo del Grupo Consultivo. En caso de conflicto, el texto redactado originalmente en inglés prevalecerá respecto a la versión en francés.</p>
<p>Anexo II, artículo 1</p> <p>Sueldos</p>	<p>a) La escala de sueldos correspondiente al Director General será la siguiente: [...]</p> <p>b) La escala de sueldos correspondiente a las categorías de director y superiores se colocará en la Intranet de la OMPI.</p> <p>c) La escala de sueldos correspondiente al personal de la categoría profesional se colocará en la Intranet de la OMPI.</p> <p>d) Las escalas de sueldos correspondientes al personal de la categoría de servicios generales y al de la categoría de funcionario nacional profesional se colocarán en la Intranet de la OMPI.</p>	<p>a) La escala de sueldos correspondiente al Director General será la siguiente:</p> <p>b) Las escalas de sueldos correspondientes al Director General y a los funcionarios nombrados en las categorías de director y superiores se colocará en la Intranet de la OMPI</p> <p>c) La escala de sueldos correspondiente al personal de, en la categoría profesional se colocará en la Intranet de la OMPI.</p> <p>d) Las escalas de sueldos correspondientes al, en la categoría de funcionario nacional profesional y en personal de la categoría de servicios generales y al de la categoría de funcionario nacional profesional se colocarán en la Intranet de la OMPI.</p>	<p>Simplificación. Para evitar tener que modificar el Estatuto y Reglamento del Personal cada vez que se revise la escala de sueldos.</p>
<p>Anexo VI</p> <p>Cómputo de los plazos a efectos del Capítulo X y el Capítulo XI</p>		<p>Nuevo párrafo d)</p> <p><u>d) En caso de suspensión de un plazo, el período de suspensión no se tendrá en cuenta para el cómputo de los plazos. Ejemplo: un funcionario interpone una apelación ante la Junta de Apelación. La respuesta del Director General a la apelación se recibe el 15 de diciembre. La réplica debe enviarse normalmente en un plazo de 30 días naturales, esto es, hasta el 14 de enero del</u></p>	<p>Se añade el nuevo párrafo d) para precisar el significado de “suspensión de los plazos”, en particular a tenor de la regla 11.5.1.1).</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
		<p><u>siguiente año civil (regla 11.5.3.g)). Sin embargo, la Junta de Apelación tiene un período de descanso anual durante el período de vacaciones, comprendido entre el 24 de diciembre y el 4 de enero (12 días naturales), y durante dicho período de descanso de la Junta de Apelación quedarán suspendidos todos los plazos establecidos ante la misma (regla 11.5.1.I)). En este caso, el plazo para la presentación de la réplica se amplía en 12 días naturales (a saber, la duración del período de descanso), por lo que la réplica deberá presentarse antes del 26 de enero del siguiente año civil. Si el 26 de enero fuera un sábado, un domingo o un feriado oficial de la OMPI, se aplicará el párrafo c).</u></p>	

[Sigue el Anexo III]

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL Y ANEXOS CONEXOS APLICADAS ENTRE EL 1 DE JULIO DE 2014 Y EL 30 DE JUNIO DE 2015

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
<p>Nueva regla 4.9.4</p> <p>Listas de reserva</p>		<p><u>a) Los candidatos que recomienden las juntas de nombramiento, pero no sean nombrados por el Director General, podrán ser inscritos en una lista de reserva.</u></p> <p><u>b) Si en el plazo de un año tras la inscripción de un candidato en la lista de reserva, queda vacante el mismo puesto o un puesto con el mismo grado y con funciones semejantes, se podrá nombrar al candidato de la lista de reserva sin necesidad de concurso.</u></p> <p><u>c) Se prescribirán en una orden de servicio las condiciones y procedimientos para el empleo de listas de reserva.</u></p> <p><u>d) La presente regla no se aplicará a la contratación de funcionarios con nombramiento temporal.</u></p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de noviembre de 2014.</p> <p>La nueva regla posibilita que los candidatos a los concursos de la OMPI que recomienden las juntas de nombramiento, pero que no sean nombrados por el Director General, sean inscritos en una lista de reserva.</p>
<p>Regla 6.2.2</p> <p>Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p>	<p>d) Licencia de enfermedad certificada</p> <p>1) Salvo con la autorización del Director General, no se concederá a ningún funcionario una licencia de enfermedad no certificada de más de tres días laborables consecutivos si no presenta un certificado expedido por un médico debidamente acreditado en el que se haga constar que el funcionario se ve imposibilitado para desempeñar sus funciones y se indique la probable duración de la ausencia. Dicho certificado, salvo en circunstancias ajenas a la voluntad del funcionario, se presentará a más tardar al final del cuarto día laborable posterior a la ausencia inicial del servicio.</p> <p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada [...]</p>	<p>d) Licencia de enfermedad certificada</p> <p>1) Salvo con la autorización del Director General, no se concederá a ningún funcionario una licencia de enfermedad no certificada de más de tres días laborables consecutivos si no presenta un certificado expedido por un médico debidamente acreditado en el que se haga constar que el funcionario se ve imposibilitado para desempeñar sus funciones y se indique la probable duración de la ausencia. Dicho certificado, salvo en circunstancias ajenas a la voluntad del funcionario, se presentará a más tardar al final del cuarto día laborable posterior a la ausencia inicial del servicio.</p> <p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada [...]</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2015.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación
	<p>2) Los funcionarios que, con arreglo al párrafo b) anterior, tengan una licencia de enfermedad con medio sueldo tras agotar su licencia de enfermedad con sueldo completo y a quienes no se pueda mantener recibiendo el sueldo completo mediante una combinación de la licencia de enfermedad con medio sueldo y los días acumulados de vacaciones anuales o el servicio a media jornada, recibirán la mitad de su sueldo neto y el ajuste por lugar de destino, cuando proceda. Además, recibirán, cuando proceda, la cuantía íntegra de la prestación familiar, la prima de idiomas, el subsidio de educación, el subsidio de asignación y el subsidio de alquiler, y el subsidio de no residente. [...]</p> <p>i) En caso de enfermedad que se prolongue más de tres días laborables consecutivos durante las vacaciones anuales o las vacaciones en el país de origen, podrá concederse la conversión de esos días en licencia de enfermedad a condición de que se presente el oportuno certificado médico u otras pruebas convincentes. En tales circunstancias, corresponderá al funcionario interesado presentar una solicitud de licencia de enfermedad junto con el certificado médico u otro justificante lo antes posible y, en todo caso, tan pronto como se reanuden las funciones. [...]</p>	<p>2) Los funcionarios que, con arreglo al párrafo b) anterior, tengan una licencia de enfermedad con medio sueldo tras agotar su licencia de enfermedad con sueldo completo y a quienes no se pueda mantener recibiendo el sueldo completo mediante una combinación de la licencia de enfermedad con medio sueldo y los días acumulados de vacaciones anuales o el servicio a media jornada, recibirán la mitad de su sueldo neto y el ajuste por lugar de destino, cuando proceda. Además, recibirán, cuando proceda, la cuantía íntegra de la prestación familiar, la prima de idiomas, el subsidio de educación, el subsidio de asignación, y el subsidio de alquiler, y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles el subsidio de no residente. [...]</p> <p>i) En caso de enfermedad que se prolongue más de tres días laborables consecutivos durante las vacaciones anuales o las vacaciones en el país de origen, podrá concederse la conversión de esos días en licencia de enfermedad a condición de que se presente el oportuno certificado médico u otras pruebas convincentes. En tales circunstancias, corresponderá al funcionario interesado presentar una solicitud de licencia de enfermedad junto con el certificado médico u otro justificante lo antes posible y, en todo caso, tan pronto como se reanuden las funciones. [...]</p>	<p>Modificación en la redacción. Se modificó el párrafo e)2) para incluir una referencia a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y para suprimir la referencia al subsidio de no residente, que ya no es aplicable al personal de la OMPI.</p> <p>El párrafo i) se modificó para suprimir la referencia a “otras pruebas convincentes” y “otro justificante”, puesto que es obligatorio que los funcionario presenten un certificado médico expedido por un médico debidamente acreditado en dichas circunstancias.</p>
<p>ANEXO I</p> <p>Glosario</p> <p>Artículo 2 – Glosario</p>	<p>a) Se definirán los términos siguientes: [...]</p> <p>11) Por “cónyuge” se entenderá la persona con la que el funcionario mantenga una relación de matrimonio, de pareja de hecho o de unión entre personas del mismo sexo, que esté legalmente reconocida en virtud de la legislación del país de nacionalidad del funcionario..</p>	<p>a) Se definirán los términos siguientes: [...]</p> <p>4) 7) Por “cónyuge” se entenderá la persona con la que el funcionario mantenga una relación de matrimonio, de pareja de hecho o de unión entre personas del mismo sexo, que esté legalmente reconocida por la autoridad competente que pronunció el matrimonio o consagró la pareja o la</p>	<p>Fecha de entrada en vigor: 1 de noviembre de 2014.</p> <p>Se modificó el artículo 2.a)11) para determinar el estado civil de conformidad con la legislación de la autoridad competente que pronunció el matrimonio o consagró la pareja o la unión, en lugar de hacerlo en virtud de la legislación del país de nacionalidad del funcionario.</p>

Disposición	Texto actual	Texto nuevo/propuesto	Propósito/Descripción de la modificación																														
		unión en virtud de la legislación del país de nacionalidad del funcionario. Si un funcionario tiene más de una nacionalidad, la determinación de ésta se efectuará de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal.																															
Anexo II Sueldos y prestaciones Artículo 1 – Sueldos	a) La escala de sueldos correspondiente al Director General será la siguiente: Escala en vigor desde el 1 de enero de 2014 (cuantías anuales en dólares de los Estados Unidos) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358.936</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>G</td> <td>233.337</td> </tr> <tr> <td></td> <td>D</td> <td>176.836</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>157.262</td> </tr> </tbody> </table>	Grado				P	358.936	DG	G	233.337		D	176.836		S	157.262	b) La escala de sueldos correspondiente al Director General será la siguiente: Escala en vigor desde el 1 de enero de 2014 2015 (cuantías anuales en dólares de los Estados Unidos) <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>P</td> <td>358.936</td> </tr> <tr> <td>DG</td> <td>G</td> <td>233.337 235.696</td> </tr> <tr> <td></td> <td>D</td> <td>176.836 178.624</td> </tr> <tr> <td></td> <td>S</td> <td>157.262 158.852</td> </tr> </tbody> </table>	Grado				P	358.936	DG	G	233.337 235.696		D	176.836 178.624		S	157.262 158.852	Fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2015 El artículo 1.a) se modificó para actualizar la escala de sueldos del Director General, conforme a la resolución 69/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
Grado																																	
	P	358.936																															
DG	G	233.337																															
	D	176.836																															
	S	157.262																															
Grado																																	
	P	358.936																															
DG	G	233.337 235.696																															
	D	176.836 178.624																															
	S	157.262 158.852																															
Anexo IV Reglamento de las Juntas de Nombramiento Artículo 3.g) – Procedimiento	g) La Junta someterá al Director General sus recomendaciones en forma de informe escrito, cuya redacción preparará el secretario. El informe será firmado por el presidente y por cada uno de los miembros de la Junta. En la medida en que lo permita la calidad de las candidaturas, la Junta elaborará una lista razonada de los nombres seleccionados en orden de preferencia.	g) La Junta someterá al Director General sus recomendaciones en forma de informe escrito, cuya redacción preparará el secretario. El informe será firmado por el presidente y por cada uno de los miembros de la Junta. En la medida en que lo permita la calidad de las candidaturas, la Junta elaborará una lista razonada de los nombres seleccionados candidatos recomendados en orden de preferencia.	Fecha de entrada en vigor: 1 de noviembre de 2014. El artículo 3.g) se modificó para garantizar la coherencia con la nueva regla 4.9.4.																														

[Fin del Anexo III y del documento]