

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima sexta sesión (57.^a ordinaria)
Ginebra, 7 a 15 de julio de 2026

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

Documento preparado por el director general

ÍNDICE

Partes del documento WO/CC/86/3

- I. Introducción
- II. Enmiendas al Estatuto del Personal (para su aprobación)
- III. Enmiendas al Reglamento del Personal (para su notificación)

Anexos

- Anexo I Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal
- Anexo II Enmiendas al Reglamento del Personal

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. Estas enmiendas se presentan en el marco del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal, que permite a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) mantener un marco regulador sólido que se adapte y responda rápidamente a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización.

II. ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL (PARA SU APROBACIÓN)

3. Las modificaciones propuestas del Estatuto figuran en el Anexo I con notas explicativas. A continuación también se explican las principales modificaciones.

Cláusula 3.3 – Prestaciones familiares

4. La modificación propuesta tiene por objeto permitir expresamente a la OMPI deducir de la prestación por hijo a cargo abonada por la Organización el importe de cualquier otra prestación por hijo a cargo que reciba de una fuente externa el otro progenitor, en caso de que este conviva con el funcionario, pero no esté reconocido como cónyuge. Actualmente, la cláusula solo hace referencia a las prestaciones recibidas de una fuente externa por el funcionario o su cónyuge. Este cambio contribuirá a evitar la duplicidad de prestaciones, garantizará la igualdad entre los funcionarios y reflejará mejor la evolución de las estructuras familiares y las formas de convivencia cada vez más habituales entre el personal de la OMPI.

Cláusula 4.2 – Distribución geográfica y equilibrio de género

5. Se propone modificar la cláusula para establecer que los puestos de examinadores que requieran competencias lingüísticas especiales no estén sujetos a la distribución geográfica.

Cláusula 9.8 – Indemnización por rescisión del nombramiento

6. Actualmente, en caso de cese por motivos de salud, solo se deduce de la indemnización la prestación por incapacidad que se abona al funcionario. No obstante, los funcionarios que hayan alcanzado la edad de jubilación anticipada (55 o 58 años) o la edad de jubilación ordinaria (60 o 62 años), pero no la edad de jubilación obligatoria (65 años), pueden optar por una pensión de jubilación o de jubilación anticipada en lugar de la prestación por incapacidad.
7. Con el fin de garantizar la responsabilidad financiera y un trato justo y coherente del personal, se propone que la indemnización por cese se reduzca en el importe de la prestación por jubilación o jubilación anticipada que pueda abonarse por el período correspondiente. Esta medida también se aplicará al personal cuyo cese se deba a motivos de salud y no se le conceda una prestación por incapacidad, ya que no hay razón para que las condiciones de su cese sean más favorables que las del personal incapacitado para seguir prestando servicio.

Otras enmiendas

8. También se proponen otras modificaciones, de carácter menos sustantivo o que tienen por objeto suprimir una disposición obsoleta, en las siguientes cláusulas, como se detalla en el Anexo I:

Cláusula 8.2 – Órgano consultivo mixto

Cláusula 12.5 – Medidas transitorias

III. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL (PARA SU NOTIFICACIÓN)

9. Las modificaciones del Reglamento del Personal figuran en el Anexo II con notas explicativas. A continuación también se explican las principales modificaciones.

Regla 5.3.1 – Vacaciones en el país de origen

10. Fue necesario introducir modificaciones en la Regla 5.3.1 (Vacaciones en el país de origen) para reflejar los cambios relacionados con la introducción de un sistema de puntos y la supresión del ciclo de años pares e impares. No obstante, la idea sigue siendo la misma: los funcionarios destinados en el extranjero tienen derecho a un permiso para visitar su país de origen cada dos años.

11. Otros cambios tenían por objeto aumentar la flexibilidad del personal y/o simplificar los procedimientos.

Otras enmiendas

12. Se han introducido o se introducirán otras modificaciones de menor importancia en las reglas siguientes, según se detalla en el Anexo II.

Regla 3.10.1 – Prima de idiomas

Regla 3.14.2 – Límites del derecho al subsidio [de educación]

Regla 3.14.4 – Cuantía del subsidio de educación especial

Regla 4.16.1 – Período de prueba

Regla 4.19.1 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos

Regla 4.19.2 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal

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

Regla 6.2.4 – Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal

Regla 8.2.1 – Grupo Consultivo Mixto

Regla 8.2.2 – Petición de los funcionarios

Regla 11.4.2 – Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional

Anexo IV – Reglas específicas aplicables a los funcionarios con empleo a tiempo parcial

13. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a:*

i) aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/86/3; y

*ii) tomar nota de las
enmiendas al Reglamento del
Personal que figuran en el
Anexo II del documento
WO/CC/86/3.*

[Siguen los Anexos]

ENMIENDAS PROPUESTAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.3</p> <p>Prestaciones familiares</p>	<p>[...]</p> <p>b) De la prestación por hijo/hija a cargo se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario/la funcionaria o el/la cónyuge del funcionario/de la funcionaria reciba de la Oficina Internacional o de fuentes ajenas a la Oficina Internacional.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>b) De la prestación por hijo/hija a cargo se reducirá la cuantía de cualquier otra prestación familiar que el funcionario/la funcionaria o el/la cónyuge del funcionario/de la funcionaria o el otro progenitor, en caso de que este último conviva con el funcionario/la funcionaria, reciba de la Oficina Internacional o de fuentes ajenas a la Oficina Internacional.</p> <p>[...]</p>	<p>La modificación propuesta tiene por objeto permitir expresamente a la OMPI deducir de la prestación por hijo a cargo abonada por la Organización el importe de cualquier otra prestación por hijo a cargo que reciba de una fuente externa el otro progenitor, en caso de que este conviva con el funcionario, pero no esté reconocido como cónyuge. Actualmente, la cláusula solo hace referencia a las prestaciones recibidas de una fuente externa por el funcionario o su cónyuge. Este cambio contribuirá a evitar la duplicidad de prestaciones, garantizará la igualdad entre los funcionarios y reflejará mejor la evolución de las estructuras familiares y las formas de convivencia cada vez más habituales entre el personal de la OMPI.</p>
<p>Cláusula 4.2</p> <p>Distribución geográfica y equilibrio de género</p>	<p>a) Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación de los funcionarios se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia posible, reconociéndose asimismo la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relativas al equilibrio de género.</p> <p>b) El criterio de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, enunciado en el párrafo a) anterior, no será aplicable a los funcionarios nombrados para ocupar puestos “de idiomas” (a saber, los puestos de traductores, intérpretes, editores y revisores), a los funcionarios nombrados para ocupar puestos de las categorías de servicios generales y de funcionario/funcionaria nacional profesional.</p>	<p>a) Se tendrá en cuenta la importancia de que la contratación de los funcionarios se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia posible, reconociéndose asimismo la necesidad de tomar en consideración las cuestiones relativas al equilibrio de género.</p> <p>b) El criterio de contratación sobre una base geográfica lo más amplia posible, enunciado en el párrafo a) anterior, no será aplicable a los funcionarios nombrados para ocupar puestos “de idiomas” (a saber, los puestos de traductores, intérpretes, editores, revisores y examinadores sujetos a requisitos lingüísticos especiales), a los funcionarios nombrados para ocupar puestos de las categorías de servicios generales y de funcionario/funcionaria nacional profesional.</p>	<p>Los puestos de examinadores que requieran competencias lingüísticas especiales no deberían estar sujetos a la distribución geográfica. Por tanto, se propone modificar la cláusula correspondiente.</p>
<p>Cláusula 8.2</p>	<p>El director general creará un órgano consultivo con participación del personal. Dicho órgano consultivo asesorará al director general acerca de toda cuestión</p>	<p>El director/la directora general podrá crear creará un órgano consultivo con participación del personal. Dicho órgano consultivo asesorará al director/a la</p>	<p>Se propone: i) suprimir la obligación de crear un órgano consultivo (cláusula 8.2) y ii) suprimir el grupo consultivo mixto como órgano permanente (regla</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
Órgano consultivo mixto	del personal o administrativa que el director general desee abordar, en particular, sobre las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal o los documentos administrativos conexos. El órgano consultivo podrá también prestar asesoramiento al director/a la directora general acerca de dichas cuestiones por propia iniciativa.	directora general para asesorarle acerca de toda cuestión del personal o administrativa que el director/la directora general desee abordar, en particular, sobre las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal o los documentos administrativos conexos. El órgano consultivo podrá también prestar asesoramiento al director/a la directora general acerca de dichas cuestiones por propia iniciativa.	8.2.1; véase el Anexo II). En su lugar, se dejará a la discreción del director general la creación de grupos consultivos <i>ad hoc</i> para recabar asesoramiento sobre cualquier asunto específico de personal o administrativo que se considere útil, además de las consultas periódicas obligatorias con el Consejo del Personal, previstas en la Regla 8.1.1. Este modelo de consulta <i>ad hoc</i> garantizará una mayor eficiencia y agilidad en el proceso. En función de la materia sobre la que se solicite asesoramiento, se podrá designar a los miembros del órgano consultivo que aporten conocimientos técnicos y experiencia en ámbitos específicos, según sea necesario. De este modo, las reuniones serán más eficaces en términos de tiempo y el asesoramiento resultará más específico. Cabe recordar que, en virtud de la Regla 8.1.1, la Administración está obligada a consultar al Consejo del Personal de la OMPI sobre “las políticas relativas al bienestar del personal y a la administración de personal” (lo que incluye las modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal), mientras que la consulta al grupo consultivo mixto sobre “cuestiones de personal o administrativas” es opcional. El Consejo del Personal de la OMPI también “tiene derecho a formular propuestas sobre tales cuestiones al director general”.
Cláusula 9.8 Indemnización por rescisión del nombramiento	a) [...] 4) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan por motivos de salud recibirán la indemnización prevista en el apartado 1) anterior, menos la cuantía de cualquier prestación de discapacidad que el funcionario reciba del Fondo de Pensiones durante el número de meses a que corresponda la tasa de indemnización. [...]	a) [...] 4) Los funcionarios cuyo nombramiento se rescinda por motivos de salud recibirán la indemnización prevista en el apartado 1) anterior, menos la cuantía total de cualquier prestación por incapacidad, prestación por jubilación anticipada o prestación por jubilación (según proceda) que el funcionario reciba o tenga derecho a recibir del Fondo de Pensiones al cesar en sus funciones durante el número de meses al que corresponda la tasa de indemnización.	En la actualidad, en caso de cese por motivos de salud, solo se tiene en cuenta la prestación por incapacidad que se abona al funcionario para reducir la indemnización por cese. No obstante, los funcionarios que hayan alcanzado la edad de jubilación anticipada (55 o 58 años) o la edad de jubilación ordinaria (60 o 62 años), pero no la edad de jubilación obligatoria (65 años), pueden optar por una pensión de jubilación o de jubilación anticipada en lugar de la prestación por incapacidad. Con el fin de garantizar la responsabilidad financiera y un trato justo y coherente del personal, se propone

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
		[...]	que la indemnización por cese se reduzca en el importe de la prestación por jubilación o jubilación anticipada que pueda abonarse por el período correspondiente. Esta medida también se aplicará al personal cuyo cese se deba a motivos de salud y no se le conceda una prestación por incapacidad, ya que no hay razón para que las condiciones de su cese sean más favorables que las del personal incapacitado para seguir prestando servicio.
Cláusula 12.5 Medidas transitorias	Nombramientos permanentes a) Los nombramientos permanentes son nombramientos de duración ilimitada, los cuales han sido sustituidos por nombramientos continuos. Aún podrán concederse nombramientos permanentes, en las condiciones prescritas por el director/la directora general, a los funcionarios de las categorías de director/directora, profesional o servicios generales que a 31 de diciembre de 2011 tuvieran un nombramiento de plazo fijo en la Oficina Internacional y que hayan prestado al menos siete años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesional y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y que hayan mostrado que satisfacen las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1. En el caso de los funcionarios que tengan nombramientos permanentes en la Oficina Internacional, el nombramiento permanente se mantendrá durante el tiempo que dure el servicio del funcionario/de la funcionaria en la Oficina Internacional. Las referencias a los nombramientos continuos en el presente Estatuto y Reglamento del Personal se entenderán hechas a los nombramientos permanentes, salvo que se especifique lo contrario. [...]	Nombramientos permanentes a) Los nombramientos permanentes son nombramientos de duración ilimitada, los cuales han sido sustituidos por nombramientos continuos. Aún podrán concederse nombramientos permanentes, en las condiciones prescritas por el director/la directora general, a los funcionarios de las categorías de director/directora, profesional o servicios generales que a 31 de diciembre de 2011 tuvieran un nombramiento de plazo fijo en la Oficina Internacional y que hayan prestado al menos siete años de servicio ininterrumpido, cuyas cualificaciones y actuación profesional y conducta hayan demostrado plenamente su idoneidad como funcionarios públicos internacionales y que hayan mostrado que satisfacen las normas exigidas en virtud de la cláusula 4.1. En el caso de los funcionarios que tengan nombramientos permanentes en la Oficina Internacional, el nombramiento permanente se mantendrá durante el tiempo que dure el servicio del funcionario/de la funcionaria en la Oficina Internacional. Las referencias a los nombramientos continuos en el presente Estatuto y Reglamento del Personal se entenderán hechas a los nombramientos permanentes, salvo que se especifique lo contrario. [...]	Ya no hay ningún funcionario que pueda optar a un nombramiento permanente. Por lo tanto, puede suprimirse la medida transitoria correspondiente.

[Sigue el Anexo II]

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Regla 3.10.1 Prima de idiomas</p>	<p>Podrá pagarse una prima de idiomas pensionable a los funcionarios de la categoría de servicios generales que aprueben un examen reconocido por el director/la directora general y que demuestren competencia en uno o dos de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso. No obstante ello, la prima no se pagará por la lengua materna del funcionario/de la funcionaria ni por ningún idioma en el que el director/la directora general determine que el funcionario/la funcionaria debe ser plenamente competente según las condiciones de su nombramiento.</p> <p>[...]</p>	<p>Podrá pagarse una prima de idiomas pensionable a los funcionarios de la categoría de servicios generales que aprueben un examen reconocido por el director/la directora general y que demuestren competencia en uno o dos o más de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, coreano, español, francés, inglés, japonés, portugués y ruso. No obstante ello, la prima no se pagará por la lengua materna del funcionario/de la funcionaria ni por el ningún idioma en el que el director/la directora general determine que el funcionario/la funcionaria debe ser plenamente competente como se establezca en una disposición administrativa según las condiciones de su nombramiento.</p> <p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: 12 de marzo de 2026 (circular informativa n.º 5/2026)</p> <p>Anteriormente, la determinación de la lengua o lenguas en las que un funcionario “debía ser plenamente competente según los términos de su nombramiento” se realizaba tomando como referencia los requisitos lingüísticos establecidos en la descripción de su puesto. Las modificaciones permitieron desvincular el pago de la prestación de la descripción del puesto.</p>
<p>Regla 3.14.2 Límites del derecho al subsidio</p>	<p>[...]</p> <p>b) Toda enseñanza enumerada en la regla 3.14.2.a).5) anterior debe ser impartida por profesores debidamente acreditados en su país de origen o en el país del lugar de destino en la disciplina que imparta y que no tengan relación de parentesco con el funcionario/la funcionaria o su familia. El funcionario/la funcionaria deberá presentar documentos que certifiquen la acreditación del profesor/de la profesora.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Toda enseñanza enumerada en la regla 3.14.2.a).5) anterior debe ser impartida por una persona que sea un profesor debidamente acreditado en su país de origen o en el país del lugar de destino en la disciplina que imparta y que no tenga relación de parentesco con el funcionario o su familia. El funcionario/la funcionaria deberá presentar documentos que certifiquen la acreditación del profesor/de la profesora.</p> <p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de octubre de 2025 (circular informativa n.º 29/2025)</p> <p>Se modificó la Regla 3.14.2 para eliminar el requisito de que los profesores particulares estuvieran titulados en la materia que imparten “en su país de origen o en el país de destino”. De acuerdo con la disposición revisada, basta con que los profesores particulares estén titulados en la materia que imparten, independientemente del lugar donde se haya obtenido la titulación.</p>
<p>Regla 3.14.4 Cuantía del subsidio de educación especial</p>	<p>a) Entre los gastos admisibles en relación con el subsidio de educación especial a que se hace referencia en la cláusula 3.14.c) se incluirán los gastos necesarios para ofrecer un programa educativo que responda a las necesidades de los niños de modo que puedan alcanzar el mayor grado posible de capacidad funcional, con arreglo a las condiciones que establezca el director/la directora general. Los gastos admisibles</p>	<p>a) Entre los gastos admisibles en relación con el subsidio de educación especial a que se hace referencia en la cláusula 3.14.c) se incluirán los gastos necesarios para ofrecer un programa educativo que responda a las necesidades de los niños de modo que puedan alcanzar el mayor grado posible de capacidad funcional, con arreglo a las condiciones que establezca el director/la directora general. Los gastos admisibles</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de octubre de 2025 (circular informativa n.º 29/2025)</p> <p>Se ha modificado la regla 3.14.4 para permitir que los gastos de internado derivados de la asistencia a un centro educativo en el lugar de destino se incluyan como gasto admisible, siempre que la discapacidad del niño pueda justificarlos. Anteriormente, la disposición limitaba esta</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>incluyen también gastos de internado para asistir a una institución docente fuera del lugar de destino.</p> <p>[...]</p>	<p>incluyen también gastos de internado para asistir a una institución docente fuera del lugar de destino.</p> <p>[...]</p>	<p>posibilidad a los centros educativos “fuera del lugar de destino”.</p>
<p>Regla 4.16.1</p> <p>Período de prueba</p>	<p>Un funcionario/una funcionaria con un nombramiento temporal inicial de entre seis y 12 meses tendrá un período de prueba de dos meses. Un funcionario/una funcionaria con un nombramiento temporal inicial de tres meses o más pero menos de seis meses tendrá un período de prueba de un mes.</p>	<p>Un funcionario/una funcionaria con un nombramiento temporal inicial de <u>entre más de seis y 12</u> meses tendrá un período de prueba de dos meses. Un funcionario/una funcionaria con un nombramiento temporal inicial de <u>tres seis</u> meses o <u>más pero menos de seis meses no estará sujeto a</u> tendrá un período de prueba <u>de un mes</u>.</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2026 (circular informativa n.º 37/2025)</p> <p>Se modificó la regla 4.16.1 para suprimir el requisito de un período de prueba para los funcionarios con un contrato temporal inicial de seis meses o menos.</p>
<p>Regla 4.19.1</p> <p>Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos</p>	<p>Regla 4.19.1 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos</p> <p>[...]</p> <p>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) y la regla 4.16.b). Tampoco se aplicará a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Regla 4.19.1 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos</p> <p>[...]</p> <p>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) y la regla 4.16.b). Tampoco se aplicará a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2026 (circular informativa n.º 37/2025)</p> <p>Se modificó la regla 4.19.1 para reflejar la aplicación de la nueva política de gestión del rendimiento a todos los funcionarios.</p>
<p>Regla 4.19.2</p> <p>Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>Regla 4.19.2 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal serán evaluados mediante los mecanismos de evaluación de la actuación profesional establecido para los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) Los funcionarios con nombramiento temporal podrán solicitar la preparación de una evaluación de su actuación profesional en previsión de la finalización del contrato. En el caso de que la Oficina Internacional considere la posibilidad de prorrogar el contrato, y en el proceso de decidir si se prorroga el contrato, se llevará a cabo una evaluación de la actuación profesional.</p>	<p>Regla 4.19.2 – Evaluación de la actuación profesional de los funcionarios con nombramiento temporal</p> <p>a) Los funcionarios con nombramiento temporal serán evaluados mediante los mecanismos de evaluación de la actuación profesional establecido para los funcionarios con nombramiento temporal.</p> <p>b) Los funcionarios con nombramiento temporal podrán solicitar la preparación de una evaluación de su actuación profesional en previsión de la finalización del contrato. En el caso de que la Oficina Internacional considere la posibilidad de prorrogar el contrato, y en el proceso de decidir si se prorroga el contrato, se llevará a cabo una evaluación de la actuación profesional.</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2026 (circular informativa n.º 37/2025)</p> <p>Se ha suprimido la regla 4.19.2 para reflejar la aplicación de la nueva política de gestión del rendimiento a todos los funcionarios, incluidos los titulares de contratos temporales.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Regla 5.3.1</p> <p>Vacaciones en el país de origen</p>	<p>a) Los funcionarios que satisfagan las condiciones exigidas tendrán derecho a vacaciones en el país de origen si el director/la directora general prevé que continúen al servicio de la Oficina Internacional durante al menos seis meses después de la fecha de regreso de dichas vacaciones. En el caso de las primeras vacaciones en el país de origen, la duración prevista del servicio del funcionario/de la funcionaria debe ser al menos de 30 meses a partir de la fecha del nombramiento.</p> <p>b) El período de servicio reconocido para disfrutar las vacaciones en el país de origen comenzará a contar a partir del día del nombramiento si en esa fecha el funcionario/la funcionaria reúne las condiciones requeridas en el párrafo a) anterior. En el caso de los funcionarios que, como consecuencia de un ascenso, adquieren el derecho a vacaciones en el lugar de origen con posterioridad a su nombramiento, el período de servicio reconocido para disfrutar las vacaciones en el país de origen comenzará a contar a partir de la fecha en que se haga efectivo tal ascenso.</p> <p>[...]</p> <p>e) Con carácter excepcional, podrá autorizarse a un funcionario/una funcionaria a quien corresponda tomar vacaciones en el país de origen a viajar a un país que no sea el reconocido como el de origen, si el director/la directora general estima que está justificado por circunstancias familiares o motivos ajenos a la voluntad del funcionario/de la funcionaria, y con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Oficina Internacional.</p> <p>f) Los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas tendrán derecho a las primeras vacaciones en el país de origen en el segundo año civil posterior al año de su nombramiento o al año en que se adquirió el derecho a tales vacaciones.</p>	<p><u>a) Los funcionarios que cumplan las condiciones exigidas tendrán derecho a un permiso para visitar su país de origen, siempre que se prevea que permanecerán en el servicio durante al menos seis meses a partir de la fecha de su regreso de dicho permiso y, Los funcionarios que satisfagan las condiciones exigidas tendrán derecho a vacaciones en el país de origen siempre que se prevea que permanecerán en servicio durante al menos seis meses después de la fecha de regreso de dichas vacaciones y, en el caso del primer permiso para visitar su país de origen, durante al menos seis meses a partir de la fecha en que hayan cumplido 24 meses de servicio que dé derecho a dicho permiso, en el caso de las primeras vacaciones en el país de origen, durante al menos seis meses después de la fecha en que cumplan 24 meses de servicios reconocidos.</u></p> <p><u>b) Los funcionarios cuyo derecho al permiso para visitar el país de origen se determine en el momento de su nombramiento, comenzarán a acumular los créditos de servicio para dicho permiso a partir de esa fecha.</u> El período de servicio reconocido para disfrutar las vacaciones en el país de origen comenzará a contar a partir del día del nombramiento si en esa fecha el funcionario/la funcionaria reúne las condiciones requeridas en el párrafo a) anterior. <u>Los funcionarios que adquieran el derecho a este permiso con posterioridad a su nombramiento, comenzarán a acumular los créditos de servicio a partir de la fecha en que adquieran dicho derecho.</u> En el caso de los funcionarios que, como consecuencia de un ascenso, adquieren el derecho a vacaciones en el lugar de origen con posterioridad a su nombramiento, el período de servicio reconocido para disfrutar las vacaciones en el país de origen comenzará a contar a partir de la fecha en que se haga efectivo tal ascenso.</p> <p>[...]</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de octubre de 2025 (circular informativa n.º 29/2025)</p> <p>Se han introducido modificaciones para reflejar los cambios relacionados con la introducción de un sistema de puntos y la supresión del sistema de ciclos de años pares e impares. No obstante, el principio básico sigue siendo el mismo: los funcionarios expatriados tienen derecho a un permiso para visitar su país de origen cada dos años.</p> <p>Otros cambios tienen por objeto aumentar la flexibilidad para el personal y/o simplificar los procedimientos. En particular, el intervalo mínimo entre dos viajes de permiso para visitar el país de origen se ha reducido de 12 a 11 meses.</p> <p>Por último, algunos cambios son de carácter editorial o tienen por objeto racionalizar las disposiciones existentes.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>g) En función de las necesidades del servicio, las vacaciones en el lugar de origen podrán tomarse en cualquier momento del año civil en que se tenga derecho a ellas.</p> <p>h) En circunstancias excepcionales podrá autorizarse a los funcionarios a que tomen vacaciones anticipadas en el país de origen siempre que hayan cumplido al menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto o que hayan transcurrido al menos 12 meses de servicios reconocidos desde la fecha de regreso de sus últimas vacaciones en el país de origen. La concesión de vacaciones anticipadas en el país de origen no afectará al año en que podrán tomarse las siguientes vacaciones en el país de origen.</p> <p>i) Los funcionarios que retrasen sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual les corresponden podrán tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrán disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que transcurran al menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes. Ahora bien, si el director/la directora general o su representante autorizado/autorizada decide que, por circunstancias excepciones derivadas de las necesidades del servicio, se hace necesario que un funcionario/una funcionaria retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden, el funcionario/la funcionaria podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que se cumplan al menos seis meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes.</p>	<p>Con carácter excepcional, podrá autorizarse a un funcionario/una funcionaria a quien corresponda tomar vacaciones en el país de origen a viajar a un país que no sea el reconocido como el de origen, si el director/la directora general se estima que está justificado por circunstancias familiares o motivos ajenos a la voluntad del funcionario/de la funcionaria, y con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Organización Oficina Internacional.</p> <p>f) Los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas tendrán derecho a las primeras vacaciones en el país de origen en el segundo año civil posterior al año de su nombramiento o al año en que se adquirió el derecho a tales vacaciones.</p> <p>g) En función de las necesidades del servicio, las vacaciones en el lugar de origen podrán tomarse en cualquier momento del año civil en que se tenga derecho a ellas.</p> <p><u>f) El permiso para visitar el país de origen se concederá tras completar 24 meses de servicio, siempre que se cumplan los requisitos correspondientes.</u></p> <p>g) h) En circunstancias excepcionales podrá autorizarse a los funcionarios a que tomen vacaciones Podrán tomarse vacaciones anticipadas en el país de origen siempre que hayan cumplido al menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto en el caso de las primeras vacaciones o que hayan transcurrido al menos 11 42 meses de servicios reconocidos desde la fecha de regreso de sus últimas vacaciones en el país de origen. <u>La concesión de un permiso anticipado para visitar el país de origen no adelantará la fecha del próximo permiso al que se tenga derecho.</u> La concesión de vacaciones anticipadas en el país de origen no afectará al año en que podrán tomarse las siguientes vacaciones en el</p>	

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>j) Se podrá pedir al funcionario/a la funcionaria que tome las vacaciones en el país de origen junto con un viaje oficial, teniendo en cuenta debidamente los intereses del funcionario/de la funcionaria y los de su familia.</p> <p>k) Con sujeción a las disposiciones del capítulo VII, los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen tendrán derecho a tiempo de viaje y al pago de los gastos del viaje de ida y vuelta suyos y los de los familiares que reúnan las condiciones exigidas entre el lugar de destino oficial y el lugar reconocido como el de origen, o cualquier otro lugar en el mismo país con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Oficina Internacional. Cuando los funcionarios que optan por recibir el pago de una suma fija cambian el destino de sus vacaciones en el país de origen a cualquier otro lugar del mismo país que no ocasione gastos adicionales para la Oficina Internacional, el cálculo del pago de la suma fija se basará en el otro lugar, no en el lugar reconocido como el de origen.</p> <p>l) Los familiares que reúnan las condiciones exigidas viajarán al mismo tiempo que el funcionario/la funcionaria que tome las vacaciones en el país de origen; no obstante, podrán autorizarse excepciones si las necesidades del servicio u otras circunstancias especiales impiden viajar juntos a los funcionarios y a los familiares que reúnen las condiciones.</p> <p>m) Si los funcionarios tienen cónyuges que están empleados por una organización del régimen común de las Naciones Unidas y tienen derecho a vacaciones en el país de origen, cada uno podrá optar entre tomar sus propias vacaciones en el país de origen o acompañar al cónyuge. Se concederá al funcionario/a la funcionaria que acompañe a su cónyuge tiempo de viaje que no excederá del que se le hubiera concedido de haber optado por tomarse sus propias vacaciones en el país de origen. Los hijos a cargo cuyos padres sean funcionarios y ambos tengan derecho a</p>	<p>país de origen. <u>La concesión de un permiso anticipado para visitar el país de origen estará supeditada al cumplimiento posterior de las condiciones para tener derecho a dicho permiso.</u></p> <p>h) i) Los funcionarios que retrasen sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual les corresponden podrán tomarse esas <u>Podrán tomarse</u> vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrán disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que transcurran al menos 11 <u>12</u> meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes. Ahora bien, si el director/la directora general o su representante autorizado/autorizada decide que, por circunstancias excepciones derivadas de las necesidades del servicio, se hace necesario que un funcionario/una funcionaria retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil <u>período de 12 meses</u> en el cual le corresponden, el funcionario/la funcionaria podrá tomarse esas vacaciones retrasadas sin que cambien los años en que podrá disfrutar las vacaciones siguientes y subsiguientes en el país de origen, a condición de que se cumplan al menos seis meses de servicios reconocidos a tal efecto entre el regreso de las vacaciones retrasadas y la partida para las vacaciones siguientes.</p> <p>j) i) Se podrá pedir al funcionario/a la funcionaria que tome las vacaciones en el país de origen junto con un viaje oficial, teniendo en cuenta debidamente los intereses del funcionario/de la funcionaria y los de su familia.</p> <p>κ) i) Con sujeción a las disposiciones del capítulo VII, los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen tendrán derecho a tiempo de viaje y al pago de los gastos del viaje de ida y vuelta suyos y los de los familiares que reúnan las condiciones exigidas</p>	

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>vacaciones en el país de origen, podrán acompañar al padre o a la madre, a condición de que la frecuencia de los viajes no exceda de una vez cada dos años.</p> <p>n) Por lo general se exigirá que los funcionarios que tomen vacaciones en su lugar de origen pasen una parte razonable de esas vacaciones en el país reconocido como el de origen. El director/la directora general podrá pedir a los funcionarios, a su regreso de las vacaciones en el país de origen, que presenten pruebas documentales suficientes de que se ha satisfecho plenamente este requisito.</p> <p>o) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>entre el lugar de destino oficial y el lugar reconocido como el de origen, o cualquier otro lugar en el mismo país con la condición de que ello no ocasione gastos adicionales a la Organización, Oficina Internacional. Cuando los funcionarios que optan por recibir el pago de una suma fija cambian el destino de sus vacaciones en el país de origen a cualquier otro lugar del mismo país que no ocasione gastos adicionales para la Oficina Internacional, el cálculo del pago de la suma fija se basará en el otro lugar, no en el lugar reconocido como el de origen.</p> <p>l) Los familiares que reúnan las condiciones exigidas viajarán al mismo tiempo que el funcionario/la funcionaria que tome las vacaciones en el país de origen; no obstante, podrán autorizarse excepciones si las necesidades del servicio u otras circunstancias especiales impiden viajar juntos a los funcionarios y a los familiares que reúnen las condiciones.</p> <p>m) k) Si los funcionarios tienen cónyuges que están empleados por una organización del régimen común de las Naciones Unidas y tienen derecho a vacaciones en el país de origen, cada uno podrá optar entre tomar sus propias vacaciones en el país de origen o acompañar al cónyuge. Se concederá al funcionario/a la funcionaria que acompañe a su cónyuge tiempo de viaje que no excederá del que se le hubiera concedido de haber optado por tomarse sus propias vacaciones en el país de origen. Los hijos a cargo cuyos padres sean funcionarios y ambos tengan derecho a vacaciones en el país de origen, podrán acompañar al padre o a la madre, a condición de que la frecuencia de los viajes no exceda de una vez cada dos años.</p> <p>n) l) Por lo general se exigirá que los funcionarios que tomen vacaciones en su lugar de origen pasen una parte razonable de esas vacaciones en el país reconocido como el de origen. El director/la directora general podrá pedir a los funcionarios, a A su regreso de las vacaciones en el país de origen, se les podrá</p>	

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
		<p>pedir que presenten pruebas documentales suficientes de que se ha satisfecho plenamente este requisito.</p> <p>e) m) La presente regla no será aplicable a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	
<p>Regla 6.2.2</p> <p>Licencia de enfermedad y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p>	<p>[...]</p> <p>c) Licencia de enfermedad no certificada</p> <p>Los funcionarios podrán tomar un total de siete días laborables de licencia de enfermedad no certificada y/o licencia para situaciones de emergencia familiar durante un mismo año civil. Cualesquiera otras ausencias del servicio en el curso de ese año habrán de ir respaldadas por un certificado médico; en caso contrario, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales del funcionario/de la funcionaria o, si las vacaciones anuales se han agotado, se considerará como licencia especial sin sueldo. No se podrán tomar de una vez, por licencia de enfermedad no certificada, más de tres días seguidos.</p> <p>d) Licencia de enfermedad certificada</p> <p>Salvo con la autorización del director/de la directora general, no se concederá a los funcionarios una licencia de enfermedad de más de tres días laborables consecutivos si no presentan un certificado expedido por un médico/una médica debidamente acreditado/acreditada en el que se haga constar que se ven imposibilitados para desempeñar sus funciones y se indique la probable duración de la ausencia. Dicho certificado, salvo en circunstancias ajenas a la voluntad del funcionario/de la funcionaria, se presentará a más tardar al final del décimo día laborable posterior a la ausencia inicial del servicio.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>c) Licencia de enfermedad no certificada</p> <p>Los funcionarios podrán tomar un total de siete días laborables de licencia de enfermedad no certificada y/o licencia para situaciones de emergencia familiar durante un mismo año civil. Cualesquiera otras ausencias del servicio en el curso de ese año habrán de ir respaldadas por un certificado médico, con sujeción al apartado d); en caso contrario, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales del funcionario/de la funcionaria o, si las vacaciones anuales se han agotado, se considerará como licencia especial sin sueldo. No se podrán tomar de una vez, por licencia de enfermedad no certificada, más de tres días seguidos.</p> <p>d) Licencia de enfermedad certificada</p> <p>1) Salvo con la autorización del director/de la directora general médica de la Oficina Internacional, no se concederá a los funcionarios una licencia de enfermedad de más de tres días laborables consecutivos si no presentan un certificado expedido por un médico/una médica debidamente acreditado/acreditada en el que se haga constar que se ven imposibilitados para desempeñar sus funciones y se indique la probable duración de la ausencia. Dicho certificado, salvo en circunstancias ajenas a la voluntad del funcionario/de la funcionaria, se presentará a más tardar al final del décimo día laborable posterior a la ausencia inicial del servicio.</p> <p>2) Todas las bajas por enfermedad deberán ser examinadas y validadas por la asesoría médica de</p>	<p>Párrafos d), f)1), f)3) y g)1): La aprobación (o denegación) de las bajas por enfermedad certificadas y la designación de un médico externo son decisiones operativas que entran dentro de las funciones y competencias del asesor médico de la Organización.</p> <p>Nuevo párrafo d)2): El requisito relativo a la validación de las bajas por enfermedad certificadas se ha trasladado del párrafo f)1). Se ha añadido una segunda frase para aclarar las consecuencias</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p> <p>[...]</p> <p>4) El director/la directora general podrá conceder una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, pero únicamente con medio sueldo o sin sueldo. Por lo general tal licencia especial podrá concederse con objeto de facilitar la transición hasta la recuperación del funcionario/de la funcionaria y la reincorporación a sus funciones, o a reserva de la decisión sobre incapacidad por enfermedad o lesión para continuar en el servicio en el sentido del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y el pago consiguiente de una prestación de discapacidad. Para que se examine su solicitud de licencia especial, los funcionarios deberán presentar el oportuno certificado médico o, en el caso de una solicitud pendiente de la decisión sobre incapacidad mencionada anteriormente, deberán demostrar que han solicitado a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas el pago de la pensión de invalidez. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario/al que esté asignada la funcionaria en cuestión.</p> <p>f) Obligaciones de los funcionarios</p>	<p><u>la Oficina Internacional. Si no es así, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales a las que tenga derecho la persona afectada. Si estas se han agotado, la ausencia se contabilizará como permiso especial no remunerado.</u></p> <p>[...]</p> <p>e) Licencia de enfermedad de larga duración y licencia especial debido a una enfermedad prolongada</p> <p>[...]</p> <p>4) El director/la directora general podrá conceder una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, pero únicamente con medio sueldo o sin sueldo. Por lo general tal licencia especial podrá concederse con objeto de facilitar la transición hasta la recuperación del funcionario/de la funcionaria y la reincorporación a sus funciones, o a reserva de la decisión sobre incapacidad por enfermedad o lesión para continuar en el servicio en el sentido del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y el pago consiguiente de una prestación de discapacidad. Para que se examine su solicitud de licencia especial, los funcionarios deberán presentar el oportuno certificado médico, <u>que será revisado y validado por la asesoría médica de la Oficina Internacional,</u> o, en el caso de una solicitud pendiente de la decisión sobre incapacidad mencionada anteriormente, deberán demostrar que han solicitado a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas el pago de la pensión de invalidez. Ahora bien, deben salvaguardarse los intereses del servicio al que esté asignado el funcionario/al que esté asignada la funcionaria en cuestión.</p> <p>f) Obligaciones de los funcionarios</p>	<p>del rechazo de una baja por enfermedad certificada.</p> <p>Párrafo e)4): Se ha modificado para incluir un requisito expreso de revisión y validación de los certificados médicos presentados para sustentar una solicitud de permiso especial por enfermedad prolongada.</p> <p>Párrafo f)1): Se ha suprimido, ya que la disposición actual no se ajusta al título del párrafo f) (“Obligaciones de los funcionarios”). El requisito relativo a la validación de las bajas por enfermedad certificadas se ha trasladado al nuevo párrafo d)2).</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>1) Toda licencia de enfermedad deberá ser aprobada en nombre del director/de la directora general.</p> <p>2) Corresponderá a los funcionarios informar lo antes posible a sus superiores de toda ausencia debida a enfermedad o a lesión. Cuando sea factible, antes de ausentarse lo comunicarán al asesor médico/a la asesora médica de la Oficina Internacional.</p> <p>3) En todo momento podrá exigirse a los funcionarios que presenten un certificado médico sobre su estado de salud o se hagan reconocer por un médico/una médica que haya designado el director/la directora general. Cuando la capacidad de un funcionario/de una funcionaria para realizar su labor se vea menoscabada por un problema de salud, se le podrá ordenar que no acuda al trabajo y solicitarle que se haga tratar por un médico debidamente calificado/una médica debidamente calificada. El funcionario/la funcionaria deberá obedecer sin dilación toda orden o solicitud formulada en virtud de la presente regla.</p> <p>4) Mientras cuente con una licencia de enfermedad o con una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, el funcionario/la funcionaria no abandonará su lugar de destino sin autorización previa del director/de la directora general.</p> <p>5) Los funcionarios deberán notificar inmediatamente a la Oficina Internacional cualquier enfermedad contagiosa que se declare en su hogar o cualquier orden de cuarentena que les afecte. Los funcionarios a quienes, debido a tales circunstancias, se les pida que no acudan al trabajo percibirán, durante el período de ausencia autorizada, el sueldo completo y otras prestaciones, subsidios y derechos.</p>	<p>1) Toda licencia de enfermedad deberá ser aprobada en nombre del director/de la directora general.</p> <p>1) 2) Corresponderá a los funcionarios informar lo antes posible a sus superiores de toda ausencia debida a enfermedad o a lesión. Cuando sea factible, antes de ausentarse lo comunicarán al asesor médico/a la asesora médica de la Oficina Internacional.</p> <p>2) 3) En todo momento podrá exigirse a los funcionarios que presenten un certificado médico sobre su estado de salud o se hagan reconocer por la asesoría médica de la Oficina Internacional o por un médico designado por dicha asesoría un médico/una médica que haya designado el director/la directora general. Cuando la capacidad de un funcionario/de una funcionaria para realizar su labor se vea menoscabada por un problema de salud, se le podrá ordenar que no acuda al trabajo y solicitarle que se haga tratar por un médico debidamente calificado/una médica debidamente calificada. El funcionario/la funcionaria deberá obedecer sin dilación toda orden o solicitud formulada en virtud de la presente regla.</p> <p>3) 4) Mientras cuente con una licencia de enfermedad o con una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, el funcionario/la funcionaria no abandonará su lugar de destino sin autorización previa del director/de la directora general Departamento de Gestión de los Recursos Humanos.</p> <p>4) 5) Los funcionarios deberán notificar inmediatamente a la asesoría médica de la Oficina Internacional cualquier enfermedad contagiosa que se declare en su hogar o cualquier orden de cuarentena que les afecte. Los funcionarios a quienes, debido a tales circunstancias, se les pida que no acudan al trabajo percibirán, durante el período de ausencia autorizada, el sueldo completo y otras prestaciones, subsidios y derechos.</p>	<p>Párrafo f)4): La facultad para autorizar a los funcionarios a ausentarse de la zona de destino mientras se encuentran de baja por enfermedad se delegó en la Dirección del Departamento de Gestión de Recursos Humanos en 2014, ya que se trata de una cuestión operativa.</p> <p>Párrafo f)5): Se ha realizado una modificación para aclarar a los funcionarios a quién deben notificar en caso de que se produzca una enfermedad contagiosa en su hogar: la asesoría médica de la Organización.</p> <p>Párrafo g): Se aclara que la revisión por parte de un médico externo se aplicará en todos los casos en que la baja por enfermedad no sea validada por el asesor médico de la Organización (y no solo en los casos en que se haya concedido una baja anterior). Los detalles del procedimiento de revisión externa (incluidas las modalidades para una junta médica)</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el director/la directora general determina que el funcionario/la funcionaria con licencia de enfermedad se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario/la funcionaria lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico/una médica independiente que sea aceptable tanto para el director/la directora general como para el funcionario/la funcionaria o a una junta médica. La junta médica estará integrada por los siguientes miembros:</p> <p>i) Un médico/una médica que haya seleccionado el funcionario/la funcionaria;</p> <p>ii) Un médico/una médica que haya designado el director/la directora general; y</p> <p>iii) un tercer médico/una tercera médica, que hayan seleccionado de común acuerdo los otros dos miembros y que no sea un oficial médico/una oficial médica de la Oficina Internacional.</p> <p>2) Todas las solicitudes de derivación a un médico/una médica independiente o a una junta médica conforme al apartado 1) serán estudiadas por el director/la directora general en un plazo de treinta (30) días naturales tras la notificación de la decisión impugnada. El director/la directora general podrá no aplicar este plazo si, a su juicio, existe una justificación por circunstancias excepcionales.</p> <p>[...]</p>	<p>g) Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad</p> <p>1) Si el director/la directora general determina que el funcionario/la funcionaria con licencia de enfermedad se encuentra en condiciones de reanudar sus funciones, podrá denegar la concesión de una prórroga de la licencia de enfermedad o anular la licencia ya concedida; ahora bien, si el funcionario/la funcionaria lo solicita, la cuestión se remitirá a un médico/una médica independiente que sea aceptable tanto para el director/la directora general como para el funcionario/la funcionaria o a una junta médica. Si la asesoría médica de la Oficina Internacional no valida la baja por enfermedad de un funcionario, este deberá reincorporarse a sus funciones. No obstante, si el funcionario lo solicita, el asunto se remitirá a un médico externo e independiente de confianza tanto de la asesoría médica de la Oficina Internacional como del propio funcionario. El director general establecerá los procedimientos y condiciones aplicables. La junta médica estará integrada por los siguientes miembros:</p> <p>i) Un médico/una médica que haya seleccionado el funcionario/la funcionaria;</p> <p>ii) Un médico/una médica que haya designado el director/la directora general; y</p> <p>iii) un tercer médico/una tercera médica, que hayan seleccionado de común acuerdo los otros dos miembros y que no sea un oficial médico/una oficial médica de la Oficina Internacional.</p> <p>2) Todas las solicitudes de derivación a un médico/una médica independiente o a una junta médica conforme al apartado 1) serán estudiadas por el director/la directora general en un plazo de treinta (30) días naturales tras la notificación de la decisión impugnada. El director/la directora general podrá no aplicar este</p>	<p>se proporcionarán en el Manual de Recursos Humanos.</p> <p>Párrafo i): Se ha realizado una modificación para aclarar que la revisión y validación de un certificado médico es un requisito previo para convertir otros tipos de permisos en baja por enfermedad certificada.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<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. En tales circunstancias, corresponderá al funcionario/a la funcionaria en cuestión presentar una solicitud de licencia de enfermedad junto con el certificado médico lo antes posible y, en todo caso, tan pronto como se reanuden las funciones.</p> <p>[...]</p>	<p>plazo si, a su juicio, existe una justificación por circunstancias excepcionales.</p> <p>[...]</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, con sujeción al apartado d). En tales circunstancias, corresponderá al funcionario/a la funcionaria en cuestión presentar una solicitud de licencia de enfermedad junto con el certificado médico lo antes posible y, en todo caso, tan pronto como se reanuden las funciones.</p> <p>[...]</p>	
<p>Regla 6.2.4</p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>[...]</p> <p>c) Se otorgará licencia de enfermedad a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) Los funcionarios con nombramiento temporal que por enfermedad o lesión o por imperativos de salud pública no puedan acudir al trabajo recibirán dos días de licencia de enfermedad por cada mes en el empleo de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>i) toda licencia de enfermedad deberá ser aprobada en nombre del director/de la directora general;</p> <p>ii) corresponderá a los funcionarios con nombramiento temporal informar lo antes posible a sus superiores de toda ausencia debida a enfermedad o a lesión. Cuando sea factible, antes de ausentarse lo comunicarán al asesor médico/a la asesora médica de la Oficina internacional;</p>	<p>[...]</p> <p>c) Se otorgará licencia de enfermedad a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>1) Los funcionarios con nombramiento temporal que por enfermedad o lesión o por imperativos de salud pública no puedan acudir al trabajo recibirán dos días de licencia de enfermedad por cada mes en el empleo de conformidad con las disposiciones siguientes:</p> <p>i) toda licencia de enfermedad deberá ser aprobada en nombre del director/de la directora general; <u>todas las bajas por enfermedad deberán ser revisadas y validadas por la asesoría médica de la Oficina Internacional. Si no es así, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales a las que tenga derecho la persona afectada. Si estas se han agotado, la ausencia se contabilizará como permiso especial no remunerado;</u></p>	<p>Párrafo c): Las mismas modificaciones que en la regla 6.2.2.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>iii) en todo momento podrá exigirse a los funcionarios con nombramiento temporal que presenten un certificado médico sobre su estado de salud o se hagan reconocer por un médico/una médica que haya designado el director/la directora general. Cuando la capacidad de un funcionario/de una funcionaria para realizar su labor se vea menoscabada por un problema de salud, se le podrá ordenar que no acuda al trabajo y solicitarle que se haga tratar por un médico debidamente calificado/una médica debidamente calificada. El funcionario/la funcionaria deberá obedecer sin dilación toda orden o solicitud formulada en virtud de la presente regla;</p> <p>iv) mientras cuente con una licencia de enfermedad o con una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, el funcionario/la funcionaria con nombramiento temporal no abandonará su lugar de destino sin la autorización previa del director/de la directora general;</p> <p>v) los funcionarios con nombramiento temporal deberán notificar inmediatamente a la Oficina Internacional cualquier enfermedad contagiosa que se declare en su hogar o cualquier orden de cuarentena que les afecte. Los funcionarios con nombramiento temporal a quienes, debido a tales circunstancias, se les pida que no acudan al trabajo percibirán, durante el período de ausencia autorizada, el sueldo completo y otras prestaciones, subsidios y derechos.</p> <p>2) Los funcionarios con nombramiento temporal podrán tomar una licencia de enfermedad no certificada o licencia en caso de emergencia familiar de hasta siete días laborables durante un año civil. Ese derecho se aplicará de manera proporcional si la duración del contrato es inferior a doce meses. Cualesquiera otras ausencias del servicio en el curso de ese año habrán de ir respaldadas por un certificado médico; en caso contrario, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales del funcionario/de la funcionaria con</p>	<p>ii) corresponderá a los funcionarios con nombramiento temporal informar lo antes posible a sus superiores de toda ausencia debida a enfermedad o a lesión. Cuando sea factible, antes de ausentarse lo comunicarán al asesor médico/a la asesora médica de la Oficina internacional;</p> <p>iii) en todo momento podrá exigirse a los funcionarios que presenten un certificado médico sobre su estado de salud o se hagan reconocer por la asesoría médica de la Oficina Internacional o por un médico designado por dicha asesoría un médico/una médica que haya designado el director/la directora general. Cuando la capacidad de un funcionario/de una funcionaria para realizar su labor se vea menoscabada por un problema de salud, se le podrá ordenar que no acuda al trabajo y solicitarle que se haga tratar por un médico debidamente calificado/una médica debidamente calificada. El funcionario/la funcionaria deberá obedecer sin dilación toda orden o solicitud formulada en virtud de la presente regla;</p> <p>iv) mientras cuente con una licencia de enfermedad o con una licencia especial debido a una enfermedad prolongada, el funcionario/la funcionaria con nombramiento temporal no abandonará su lugar de destino sin la autorización previa del director/de la directora general del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos;</p> <p>v) los funcionarios con nombramiento temporal deberán notificar inmediatamente a la asesoría médica de la Oficina Internacional cualquier enfermedad contagiosa que se declare en su hogar o cualquier orden de cuarentena que les afecte. Los funcionarios con nombramiento temporal a quienes, debido a tales circunstancias, se les pida que no acudan al trabajo percibirán, durante el período de ausencia autorizada, el sueldo completo y otras prestaciones, subsidios y derechos.</p>	

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>nombramiento temporal o, si las vacaciones anuales se han agotado, se considerará como licencia especial sin sueldo. No se podrán tomar de una vez, por licencia de enfermedad no certificada, más de tres días seguidos.</p> <p>[...]</p>	<p>2) Los funcionarios con nombramiento temporal podrán tomar una licencia de enfermedad no certificada o licencia en caso de emergencia familiar de hasta siete días laborables durante un año civil. Ese derecho se aplicará de manera proporcional si la duración del contrato es inferior a doce meses. Cualesquiera otras ausencias del servicio en el curso de ese año habrán de ir respaldadas por un certificado médico, <u>con sujeción al párrafo c)i)</u>; en caso contrario, la ausencia se deducirá de las vacaciones anuales del funcionario/de la funcionaria con nombramiento temporal o, si las vacaciones anuales se han agotado, se considerará como licencia especial sin sueldo. No se podrán tomar de una vez, por licencia de enfermedad no certificada, más de tres días seguidos.</p> <p>[...]</p> <p><u>d) La regla 6.2.2.g), “Examen de las decisiones relativas a la licencia de enfermedad”, se aplicará a los funcionarios temporales.</u></p> <p>ϕ) e) La licencia parental se concederá a los funcionarios con nombramiento temporal en las condiciones establecidas por el director/la directora general.</p> <p>e) f) La regla 6.2.5 (Indemnización por pérdida o deterioro de efectos personales imputable al servicio) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal.</p>	<p>Nuevo apartado d): Esta medida se ha introducido para equiparar la posibilidad de revisar las decisiones relativas a las bajas por enfermedad con la de los funcionarios con contratos de plazo fijo y de duración indefinida.</p>
<p>Regla 8.2.1</p> <p>Grupo Consultivo Mixto</p>	<p>Regla 8.2.1 – Grupo Consultivo Mixto</p> <p>a) El órgano consultivo contemplado en la cláusula 8.2 se denominará “Grupo Consultivo Mixto”, y estará compuesto por los siguientes miembros:</p> <p>1) tres miembros y tres suplentes elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional de entre dichos funcionarios y conforme a un procedimiento instaurado por el director/la directora general;</p>	<p>Regla 8.2.1 – Grupo Consultivo Mixto</p> <p>a) El órgano consultivo contemplado en la cláusula 8.2 se denominará “Grupo Consultivo Mixto”, y estará compuesto por los siguientes miembros:</p> <p>1) tres miembros y tres suplentes elegidos por los funcionarios de la Oficina Internacional de entre dichos funcionarios y conforme a un procedimiento instaurado por el director/la directora general;</p>	<p>Se propone: i) suprimir la obligación de crear un órgano consultivo (cláusula 8.2, véase el Anexo I) y ii) suprimir el grupo consultivo mixto como órgano permanente (regla 8.2.1). En su lugar, se dejará a la discreción del director general la creación de grupos consultivos <i>ad hoc</i> para recabar asesoramiento sobre cualquier asunto específico de personal o administrativo que se considere útil, además de las consultas periódicas obligatorias</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>2) tres miembros y tres suplentes designados por el director/la directora general de entre los funcionarios de la Oficina Internacional;</p> <p>3) de oficio, en calidad de secretario/secretaria del Grupo, el director/la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos o su suplente.</p> <p>b) El director/la directora general designará un presidente/una presidenta y un presidente/una presidenta suplente que participará en las reuniones del Grupo cuando el presidente no pueda hacerlo.</p> <p>c) Los miembros del Grupo Consultivo Mixto y sus suplentes serán elegidos o designados por dos años y podrán ser reelegidos o redesignados y ejercerán su mandato hasta que se elija o se designe a sus sucesores.</p> <p>d) Se convocarán cuando sea necesario reuniones del Grupo Consultivo Mixto, ya sea por iniciativa del director/de la directora general, el director/la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, el presidente/la presidenta, o a petición de al menos dos de sus miembros, o de al menos 50 (cincuenta) funcionarios.</p> <p>e) El Grupo Consultivo Mixto preparará un informe anual que presentará al director/a la directora general y en el que expondrá un resumen de las cuestiones que se sometan a su atención, suprimiendo el nombre de todo funcionario/toda funcionaria que proceda. El director/la directora general pondrá ese informe a disposición del personal.</p>	<p>2) tres miembros y tres suplentes designados por el director/la directora general de entre los funcionarios de la Oficina Internacional;</p> <p>3) de oficio, en calidad de secretario/secretaria del Grupo, el director/la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos o su suplente.</p> <p>b) El director/la directora general designará un presidente/una presidenta y un presidente/una presidenta suplente que participará en las reuniones del Grupo cuando el presidente no pueda hacerlo.</p> <p>c) Los miembros del Grupo Consultivo Mixto y sus suplentes serán elegidos o designados por dos años y podrán ser reelegidos o redesignados y ejercerán su mandato hasta que se elija o se designe a sus sucesores.</p> <p>d) Se convocarán cuando sea necesario reuniones del Grupo Consultivo Mixto, ya sea por iniciativa del director/de la directora general, el director/la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, el presidente/la presidenta, o a petición de al menos dos de sus miembros, o de al menos 50 (cincuenta) funcionarios.</p> <p>e) El Grupo Consultivo Mixto preparará un informe anual que presentará al director/a la directora general y en el que expondrá un resumen de las cuestiones que se sometan a su atención, suprimiendo el nombre de todo funcionario/toda funcionaria que proceda. El director/la directora general pondrá ese informe a disposición del personal.</p>	<p>con el Consejo del Personal, previstas en la Regla 8.1.1.</p> <p>Este modelo de consulta <i>ad hoc</i> garantizará una mayor eficiencia y agilidad en el proceso. En función de la materia sobre la que se solicite asesoramiento, se podrá designar a los miembros del órgano consultivo que aporten conocimientos técnicos y experiencia en ámbitos específicos, según sea necesario. De este modo, las reuniones serán más eficaces en términos de tiempo y el asesoramiento resultará más específico.</p> <p>Cabe recordar que, en virtud de la Regla 8.1.1, la Administración está obligada a consultar al Consejo del Personal de la OMPI sobre “las políticas relativas al bienestar del personal y a la administración de personal” (lo que incluye las modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal), mientras que la consulta al grupo consultivo mixto sobre “cuestiones de personal o administrativas” es opcional. El Consejo del Personal de la OMPI también “tiene derecho a formular propuestas sobre tales cuestiones al director general”.</p>
<p>Regla 8.2.2</p> <p>Petición de los funcionarios</p>	<p>Regla 8.2.2 – Petición de los funcionarios</p> <p>Los funcionarios tendrán la facultad de solicitar directamente al Grupo Consultivo Mixto que examine y preste asesoramiento o formule recomendaciones al</p>	<p>Regla 8.2.2 8.2.1 – Petición de los funcionarios</p> <p>Los funcionarios tendrán la facultad de solicitar directamente al Grupo Consultivo Mixto que examine y preste asesoramiento o formule recomendaciones al</p>	<p>Esta modificación es necesaria debido a la supresión de la regla 8.2.1, relativa al “Grupo Consultivo Mixto” (véase más arriba).</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>director/a la directora general sobre toda cuestión relativa a la administración del personal y el bienestar del personal, a condición de que la petición esté firmada por un número mínimo de cincuenta (50) funcionarios, con indicación del nombre completo de estos últimos. La petición deberá dirigirse al Grupo Consultivo Mixto, con copia al director/a la directora general, al director/a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y el Consejo del Personal. En la petición se deberá explicar claramente la cuestión que se somete a examen del Grupo Consultivo Mixto. Este último deberá, en la medida de lo posible, formular recomendaciones u ofrecer su dictamen en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la recepción de dicha petición, que deberán dirigirse al director/a la directora general con copia a los funcionarios que hayan formulado la petición, al director/a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y al Consejo del Personal. Tras recibir asesoramiento o una recomendación del Grupo Consultivo Mixto, el director/la directora general se dirigirá por mensaje de correo electrónico a todos los funcionarios en relación con la cuestión que haya sido objeto de la petición.</p>	<p>director/a la directora general que examine sobre toda cuestión relativa a la administración del personal y el bienestar del personal, a condición de que la petición esté firmada por un número mínimo de cincuenta (50) funcionarios, con indicación del nombre completo de estos últimos. La petición deberá dirigirse al Grupo Consultivo Mixto, con copia al director/a la directora general, con copia al director/a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y al Consejo del Personal. En la petición se deberá explicar claramente la cuestión que se somete a examen del director/la directora general Grupo Consultivo Mixto. Este último deberá, en la medida de lo posible, formular recomendaciones u ofrecer su dictamen en un plazo de treinta (30) días naturales contados a partir de la recepción de dicha petición, que deberán dirigirse al director/a la directora general con copia a los funcionarios que hayan formulado la petición, al director/a la directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y al Consejo del Personal. Tras recibir asesoramiento o una recomendación del Grupo Consultivo Mixto Tras consultar a las partes interesadas pertinentes, el director/la directora general se dirigirá por mensaje de correo electrónico a todos los funcionarios en relación con la cuestión que haya sido objeto de la petición.</p>	
<p>Regla 11.4.2 Solución administrativa en caso de refutación de la evaluación de la actuación profesional</p>	<p>a) Los funcionarios que quieran refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de las reglas 4.19.1 y 4.19.2 podrán presentar una refutación al director/a la directora general. [...] [...]</p>	<p>a) Los funcionarios cuya calificación global de rendimiento sea “rendimiento irregular” o “rendimiento insuficiente” y que quieran refutar la evaluación de su actuación profesional en virtud de la regla 4.19.1 y 4.19.2 podrán presentar una refutación al director/a la directora general. [...] [...]</p>	<p>Entrada en vigor: 1 de enero de 2026 (circular informativa n.º 37/2025) Se ha modificado la regla 11.4.2 para limitar el proceso de refutación a las evaluaciones con una calificación global de “Rendimiento irregular” o “Rendimiento insuficiente”.</p>
<p>Anexo IV Reglas específicas aplicables a los</p>	<p>El Estatuto y Reglamento del Personal será aplicable a los funcionarios con empleo a tiempo parcial con sujeción a las reglas siguientes:</p>	<p>El Estatuto y Reglamento del Personal será aplicable a los funcionarios con empleo a tiempo parcial con sujeción a las reglas siguientes:</p>	<p>El objetivo es subsanar una laguna de las disposiciones actuales, que no hacen referencia a las ayudas al alquiler.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
funcionarios con empleo a tiempo parcial	a) los derechos previstos en las cláusulas 3.1 (sueldos), 3.3 y 3.4 (prestaciones familiares), 3.8 (ajuste por lugar de destino), 3.10 (prima de idiomas), 3.14 (subsidio de educación) y 5.3 (vacaciones en el país de origen), así como en las reglas conexas y en los anexos del Estatuto y Reglamento del Personal, se aplicarán a los funcionarios con empleo a tiempo parcial de manera proporcional a su régimen de ocupación; [...]	los derechos previstos en las cláusulas 3.1 (sueldos), 3.3 y 3.4 (prestaciones familiares), 3.8 (ajuste por lugar de destino), 3.9 (subsidio de alquiler) , 3.10 (prima de idiomas), 3.14 (subsidio de educación) y 5.3 (vacaciones en el país de origen), así como en las reglas conexas y en los anexos del Estatuto y Reglamento del Personal, se aplicarán a los funcionarios con empleo a tiempo parcial de manera proporcional a su régimen de ocupación; [...]	

[Fin del Anexo II y del documento]