



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE  
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



## 136ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

*Buenos Aires, Argentina, 20-24 de junho de 2005*

*Tema 6.1 da agenda provisória*

CE136/22 (Port.)  
27 de maio de 2005  
ORIGINAL: INGLÊS

### **CONFIRMAÇÃO DE EMENDAS AO REGULAMENTO E AO ESTATUTO DO PESSOAL**

Em conformidade com as disposições do Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, a Diretora apresenta ao Comitê Executivo, para confirmação, como anexos a este documento, as emendas ao Regulamento e ao Estatuto de Pessoal feitas desde a 132ª Sessão.

As emendas propostas descritas na seção I deste documento já foram adotadas pelo Conselho Executivo da Organização Mundial da Saúde em sua 115ª Sessão, realizada em janeiro de 2005. As emendas propostas na seção I, portanto, têm por finalidade assegurar o cumprimento da Resolução CE59R19, adotada pelo Comitê Executivo em sua 59ª sessão em 1968, que solicitou que o Diretor tomasse as medidas necessárias para manter estreita similaridade entre o Regulamento do Pessoal da OPAS e o da OMS. O texto das emendas propostas ao Regulamento do Pessoal da OPAS consta do Anexo 1.

As emendas propostas descritas na seção II deste documento são formuladas considerando a experiência da Repartição e no interesse da boa administração de pessoal. O texto dessas emendas propostas ao Regulamento do Pessoal da OPAS consta do Anexo 2.

A seção III contém emendas propostas aos artigos 1.13 e 1.15 do Regulamento do Pessoal, que são formuladas considerando a experiência da Repartição com respeito aos empregados nacionais. O texto dessas emendas propostas ao Regulamento do Pessoal da OPAS consta do Anexo 3.

Convida-se o Comitê Executivo a considerar dois projetos de resolução que confirmam as emendas contidas neste documento; a revisar o salário do pessoal das categorias profissional superior, bem como do Diretor Adjunto e do Subdiretor; e a recomendar ao 46º Conselho Diretor uma revisão do salário do Diretor da RSPA e dos artigos 1.13 e 1.15 do Regulamento do Pessoal.

## ÍNDICE

*Página*

Emendas de Artigos do Regulamento do Pessoal consideradas necessário em face das decisões tomadas pela Diretora-geral da OMS e confirmadas pelo Comitê Executivo da OMS .....	3
Remuneração das categorias profissionais e superiores .....	3
Salários do Diretor Adjunto, do Subdiretor e do Ddiretor .....	3
Análise dos níveis do subsídio de educação .....	3
Licença paternidade .....	4
Nomeações temporárias .....	4
Salários .....	5
Promoções .....	5
Subsídio por dependentes familiares .....	5
Subsídio de educação e subsídio especial de educação para filhos incapacitados .....	5
Auxílio de repatriação e remoção dos pertences domésticos .....	6
Pagamentos e deduções .....	6
Beneficiários de membro do pessoal .....	6
Aumento no mesmo grau .....	6
Licença especial .....	6
Licença para tratamento de saúde .....	7
Emendas de artigos do Regulamento do Pessoal consideradas necessário em face da experiência e para o benefício da boa administração de pessoal .....	7
Padrões da conduta .....	7
Conflitos de interesses .....	7
Improbidade de conduta .....	8
Lugar reconhecido de residência .....	8
Estágio probatório .....	8
Desempenho .....	9
Pagamento em lugar de Aviso Prévio .....	9
Término da nomeação .....	9
Relações de pessoal .....	9
Medidas disciplinares .....	9
Procedimentos de apelação .....	10
Emendas ao Regulamentos do Pessoal consideradas necessária em face da experiência e no interesse de boa administração de pessoal .....	10
Ação do Comitê Executivo .....	10
Anexos	

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

### ***Remuneração das categorias profissionais e superiores***

1. Em seu Relatório de 2004 à Assembléia Geral das Nações Unidas, a Comissão de Administração Pública Internacional (CAPI) recomendou um ajuste ascendente de 1,88% da escala de salários básicos/mínimos do regime comum do Sistema das Nações Unidas para as categorias profissionais e superiores, a entrar em vigor a partir 1 de janeiro de 2005. A Assembléia Geral aprovou essa recomendação em 23 de dezembro de 2004. Esse ajuste foi necessário para equiparar a escala de salários básicos/mínimos aos salários comparadores no serviço civil—o serviço público federal dos Estados Unidos em Washington, D.C. O ajuste consiste de uma consolidação do reajuste por lugar de destino (o elemento de custo de vida) com o salário líquido básico, sem que houvesse perda ou ganho, assegurando assim, entre outras coisas, que os benefícios que estão vinculados à escala de salário básico/mínimo (a prestação por mobilidade e condições de vida difíceis e certos pagamentos por desligamento) seriam mantidos a passo com a inflação. As emendas ao **Artigo 330.2** foram preparadas nesses termos. Ademais, o parágrafo 10 deste documento faz referência a uma mudança de redação no Artigo 330.2.

### ***Salários do Diretor Adjunto, do Subdiretor e do Diretor***

2. Em resultado da mudança na escala de salários para o pessoal nas categorias profissionais e superiores, tornou-se necessária também uma revisão semelhante dos salários para os cargos de Diretor Adjunto, Subdiretor e Diretor.

3. Usando o mesmo processo de consolidação dos pontos multiplicadores de reajuste por lugar de destino no salário base, “sem ganho nem perda”, os salários para esses três cargos foram ajustados nesses termos. Em conformidade com o Artigo 330.4 do Regulamento do Pessoal, solicita-se ao Comitê Executivo aprovar as modificações salariais para os cargos de Diretor Adjunto e Subdiretor e recomendar à 46<sup>a</sup> Conferência Sanitária Pan-Americana a revisão salarial aplicável para o cargo de Diretor.

### ***Análise dos níveis do subsídio de educação***

4. Em conformidade com a metodologia aprovada, pelo qual os níveis do subsídio de educação são revistos bienalmente, a CAPI recomendou à Assembléia Geral das Nações Unidas um aumento das despesas máximas admissíveis e do subsídio máximo de educação nos seguintes países/zonas monetárias: Alemanha (euro), Áustria (euro), Bélgica (euro), Dinamarca (coroa), Espanha (euro), França (euro), Irlanda (euro), Itália (euro), Japão (iene), Países Baixos (euro), Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do

Norte (libra esterlina), Suécia (coroa), Suíça (franco suíço), o dólar de Estados Unidos nos Estados Unidos da América e o dólar de Estados Unidos fora dos Estados Unidos da América.

5. Também de acordo com a metodologia aprovada, a ICSC recomendou que as tarifas uniformes e os montantes adicionais para o reembolso dos custos de alojamento além do subsídio máximo pagável aos membros do pessoal nos lugares de destino designados devem ser revistas nos seguintes países/zonas monetárias: Áustria (euro), Dinamarca (coroa), Espanha (euro), França (euro), Irlanda (euro), Itália (euro), Noruega (coroa), Países Baixos (euro), Suécia (coroa) e Reino Unido de Grã-Bretanha e Irlanda do Norte (libra esterlina). As mudanças nos níveis do subsídio de educação são aplicáveis a partir do ano letivo em curso no dia 1 de janeiro de 2005. Encontram-se outras emendas aos **Artigos 350 e 355 do Regulamento do Pessoal** nos parágrafos 13 a 15.

6. A Assembléia Geral aprovou essa recomendação em 23 de dezembro de 2004.

#### ***Licença paternidade***

7. Em sua 128<sup>a</sup> Reunião, o Comitê Executivo confirmou a introdução em caráter experimental, por dois anos, de licença paternidade de até cinco dias, a ser revista considerando o ocorrido no sistema comum. O Comitê posteriormente concordou em estender o período de prova até janeiro de 2004, na expectativa de que, naquela altura, a revisão a ser feita pela ICSC tivesse sido completada.

8. A CAPI agora terminou sua análise e verificou que a duração da licença paternidade permitida pelas diferentes organizações do regime comum de Nações Unidas varia de um dia a oito semanas. Considerando esses resultados, a CAPI recomendou à Assembléia Geral a outorga de licença paternidade de quatro semanas para o pessoal lotado na sede e lugares de destino, com dependentes familiares, e até oito semanas para as equipes sem dependentes familiares lugares de destino ou em circunstâncias excepcionais, como complicações da gravidez ou morte da mãe. O **Artigo 760.6 do Regulamento do Pessoal** foi emendado nesses termos. A Assembléia Geral confirmou a recomendação da ICSC no sentido de que a licença paternidade fosse adotada em todo o sistema comum, dentro dos parâmetros estabelecidos no Relatório Anual de 2004 da CAPI. Este novo direito estaria disponível para os pais de filhos nascidos em 1 de janeiro de 2005 ou em data posterior.

#### ***Nomeações temporários***

9. Para responder às necessidades da Organização, um membro do pessoal pode, em certas ocasiões, ser forçado a assumir temporariamente as responsabilidades de um posto estabelecido de grau mais alto, por mais tempo do que o período de 12 meses

especificado no **Artigo 320,5 do Regulamento do Pessoal**. Devido a isso, é introduzido certo grau de flexibilidade na execução deste Artigo. O Artigo 320.5 foi emendado nesses termos.

### ***Salários***

10. A escala de salários contida no **Artigo 330.2** é transferida para o apêndice 1 do Regulamento do Pessoal. Este formato facilitará os aspectos administrativos de atualizações futuras. O Artigo 330.2 foi emendado nesses termos.

### ***Promoções***

11. A promoção que seja resultada de reclassificação de um posto é tratada no Artigo 560.2 do Regulamento do Pessoal, pelo qual o membro do pessoal que ocupe o posto terá direito a promoção contanto que ele ou ela tenha as qualificações necessárias e que seu desempenho e conduta tenham sido satisfatórios. Decidiu-se, para benefício da igualdade e da transparência para todo o pessoal, que, se um posto ocupado é reclassificado da categoria de serviços gerais para a categoria profissional ou por mais de um grau dentro da mesma categoria, o posto será anunciado para o pessoal e a seleção para ocupá-lo será competitiva. Em conseqüência, o **Artigo 560** foi emendado para refletir essas novas disposições.

### **Subsídios por dependentes**

12. Modifica-se para clareza a redação do **Artigo 340 do Regulamento do Pessoal**.

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

13. Modifica-se o **Artigo 350** para simplificar sua apresentação. Ademais, é removida uma diferença não proposital no tratamento de filhos que façam estudos não universitários e é introduzida a possibilidade de ampliar o limite de idade para o subsídio devido em virtude de serviço nacional ou enfermidade. Estas duas últimas mudanças alinham o Regulamento do Pessoal da OPAS com o das Nações Unidas e outras organizações sujeitas ao regime comum.

14. É feita uma correção na terminologia usada no **Artigo 355** para assegurar a uniformidade. O Artigo é também emendado para esclarecer e simplificar os termos do subsídio especial de educação. O subsídio é pagável até o recebimento do primeiro grau pós-secundário e o limite máximo de idade foi aumentado de 25 anos para 28 anos, a fim de alinhar o Regulamento do Pessoal da OPAS com os das Nações Unidas e outras organizações sujeitas ao regime comum.

15. São removidos dos artigos **350.1**, **350.2.2** e **355** os montantes em dólares dos Estados Unidos do subsídio de educação. Em vez deles, encontra-se no Apêndice 2 ao Regulamento do Pessoal uma lista geral que inclui não só o montante em dólares dos Estados Unidos como também os montantes em moeda local nos países designados, estabelecidos com base nos montantes recomendados pela ICSC. Este formato facilitará os aspectos administrativos da atualização futura. Os Artigos 350.1, 350.2.2 e 355 foram emendados nesses termos.

#### *Auxílio de repatriação e remoção de pertences domésticos*

16. O acréscimo de uma nova regra às disposições existentes dos **Artigos 370** e **855** tem por finalidade evitar duplicação de direitos quando ambos os cônjuges são funcionários de organizações sujeitas ao regime comum das Nações Unidas. A emenda será complementada pelas disposições contidas no Manual da OMS/OPAS, para esclarecer os direitos em tais situações.

#### **Pagamentos e deduções**

17. Suprime-se e se incorpora ao **Artigo 550.1** (aumento no mesmo grau) o segundo período do **Artigo 380.3.1**, a fim de evitar uma referência cruzada desnecessária. Suprime-se o último período do Artigo 380.3.1 do Regulamento do Pessoal, dado que, com a introdução da informatização, já não é verdade que a data de vigência de um aumento salarial é o primeiro dia do mês mais próximo da data da aprovação final. Por exemplo, uma transferência e promoção podem entrar em vigor em qualquer dia do mês.

#### *Beneficiários de membro do pessoal (novo Artigo 495 do Regulamento do Pessoal)*

18. Em caso da morte de um membro do pessoal, têm sido efetuados pagamentos devidos aos dependentes elegíveis ou ao espólio do membro do pessoal. Esse processo pode resultar num prolongado processo administrativo. A introdução do **Artigo 495** formalizará um processo pelo qual o membro do pessoal designará um ou mais beneficiários na época do sua nomeação. O membro do pessoal será responsável por notificar a Organização de qualquer revogação ou mudança de beneficiários e os pagamentos serão feitos aos beneficiários designados. A introdução deste Artigo alinha o Regulamento do Pessoal da OPAS com o das Nações Unidas. Modificou-se o **Artigo 630.8** para refletir as disposições deste novo Artigo.

#### *Aumento no mesmo grau*

19. Modifica-se o **Artigo 550.1** para esclarecer a data de vigência de um aumento dentro do mesmo grau, sem referência cruzada ao Artigo 380.3.1.

### ***Licença especial***

20. A pedido do membro do pessoal, pode ser outorgada licença especial remunerada, parcialmente remunerada ou não remunerada. Há casos, porém, em que um membro do pessoal pode ser colocado em licença especial no interesse da Organização. Modificou-se nesses termos o **Artigo 650**.

### ***Licença para tratamento de saúde***

21. Modifica-se a redação do **Artigo 740.1** para refletir a efetiva aplicação das disposições sobre licença para tratamento de saúde. Não há requisito de que a licença para tratamento de saúde seja limitada a uma só doença.

### **Emendas de Artigos do Regulamento do Pessoal consideradas necessárias em face da experiência e no interesse de boa administração de pessoal**

#### ***Padrões de conduta***

22. Modifica-se o **Artigo 110.2 do Regulamento do Pessoal** para incluir uma referência aos *Padrões da Conduta para o Serviço Público Internacional* (2001), da ICSC—que se aplicam a todos os servidores públicos internacionais—e aos princípios e políticas da própria Repartição sobre a ética e conduta.

#### ***Conflito de interesses***

23. Modifica-se o **Artigo 110.7** para estipular que um membro do pessoal cientificará o Diretor de qualquer interesse e/ou associação que ele ou ela, ou um membro de sua família imediata, possa ter com uma entidade com a qual possa ser necessário que o membro do pessoal que tenha trato oficial; que tenha interesse comercial no trabalho da OPAS/OMS; ou que tem uma área comum de atividade com a OPAS/OMS. Entende-se por “membro de sua família imediata” o cônjuge, os filhos, os pais e irmãos do/a funcionário/a e os filhos, pais e irmãos de seu cônjuge.

#### ***Improbidade de conduta***

24. Amplia-se a definição de “improbidade de conduta” contida no **Artigo 110.8 do Regulamento do Pessoal** para esclarecer os tipos de ações que caracterizam improbidade de conduta, a fim de regulamentar o comportamento dos membros do pessoal na Organização.

25. O **Artigo 1075.1 do Regulamento do Pessoal** dispõe atualmente que um membro do pessoal cujo contrato é rescindido devido a improbidade de conduta pode ser

indenizado em montante não superior à metade da indenização pagável nos termos do Artigo do 1050.4. Essa disposição é suprimida a fim de eliminar uma incongruência entre rescisão do contrato de um membro do pessoal por improbidade de conduta e pagamento de indenização ao mesmo membro do pessoal.

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

26. Modifica-se o **Artigo 460** para estabelecer que serão suspensos os subsídios (por exemplo, educação, repatriação, destinação) e os direitos (por exemplo, licença no país de origem, viagem de dependentes, despesas de mudança) outorgados a um membro do pessoal em serviço fora do país onde tem seu lugar reconhecido de residência se o membro do pessoal tornar-se residente permanente ou cidadão do país onde está localizado seu lugar de destino ou se ele/ela é posteriormente designado/a para um lugar de destino localizado em seu país de origem. Os subsídios e o pagamentos de despesas de viagens em questão têm por finalidade, principalmente, (1) ajudar os membros do pessoal que vivam fora do país onde têm seu lugar reconhecido de residência a manter seus vínculos com sua família, cultura e interesses nacionais; (2) assegurar que os filhos de tais membros do pessoal tenham acesso a uma educação de qualidade, segundo os padrões internacionais; e (3) dar assistência aos membros do pessoal que se reintegram em seu lugar reconhecido de residência ao término de seu serviço na Organização. A justificação desses benefícios e direitos não se aplica a membros do pessoal cujo lugar de destino está localizado no país onde tem seu lugar reconhecido de residência. Esta modificação do Regulamento do Pessoal só se aplicaria prospectivamente.

### ***Estágio probatório***

27. Modifica-se o **Artigo 480** para esclarecer que não se exigirá que membros do pessoal da OMS que sejam nomeados para um posto na OPAS passem por um estágio probatório, e será permitido que retenham sua atual situação contratual. Esta modificação é necessária para assegurar que não haja impedimento regulamentar ou desincentivos à mobilidade e rotação de pessoal entre a OPAS e a OMS.

### ***Desempenho***

28. Modificam-se os **Artigos 530, 550, 555 e 560.4** para indicar que a conduta de um membro do pessoal, assim como seu desempenho, será levada em consideração pela Organização na avaliação do seu trabalho; ao decidir se confirma ou cancela a nomeação de um membro do pessoal; e ao decidir se concede um aumento de salário no mesmo grau ou uma promoção. Esta emenda é necessária para esclarecer que a conduta de um membro do pessoal é um aspecto essencial de seu trabalho e será considerada pela Organização ao tomar uma decisão que afete a sua situação em termos de nomeação.

### ***Pagamento em lugar do Aviso Prévio***

29. Modificam-se os **Artigos 1040, 1060, 1070, e 1075** para esclarecer que, a critério do Diretor, a Organização pode optar por fazer um pagamento a um membro do pessoal em lugar do período de aviso prévio exigido nos termos destas disposições.

### ***Término da nomeação***

30. Modifica-se o **Artigo 1040 do Regulamento do Pessoal** para esclarecer que as nomeações não terminam ao chegar ao seu término, expirando, antes, ao fim do período de serviço acordado.

### ***Relações de pessoal***

31. Modifica-se o **Artigo 920** para estipular que a administração e os representantes do pessoal serão guiadas em suas consultas pelos Princípios Orientadores das Relações de Pessoal/Administração estabelecidos no Manual de OMS/OPAS.

### ***Medidas disciplinares***

32. Modificam-se os **Artigos 1110,1 e N 620** do respectivo anexo para complementar os tipos existentes de medidas disciplinares que a Organização pode impor quando se haja constatado que um membro do pessoal infringiu os padrões de conduta da Organização. Com base na experiência, a Organização acredita que uma variedade mais ampla de medidas disciplinares lhe permitirá impor sanções que sejam mais compatíveis com a natureza e gravidade das violações particulares em causa e proporcionais a elas. Por exemplo, a Organização constatou que certas violações são muito graves para serem tratadas mediante a expedição de reprimenda por escrito mas não suficientemente graves para justificar uma transferência ou demissão. Em consequência, a Organização propõe emendar os Artigos 1110.1 e N 620 para incluir suspensão sem remuneração e negação de aumento no(s) mesmo(s) grau(s) como novas medidas disciplinares. Além disso, os Artigos 1110 e N 620 são também emendados para suprimir a “reprimenda oral” como medida disciplinar, porque é necessário criar um registro escrito da reprimenda oral, tornando-a, portanto, redundante face à reprimenda por escrito sobre a qual dispõe atualmente o Regulamento do Pessoal.

### ***Procedimentos de apelação***

33. Modifica-se para clareza a redação dos procedimentos de apelação estipulados na **Seção 12**. As emendas substantivas aos procedimentos de apelação incluem outorgar à Administração o direito de objetar, para justa causa, a não mais que dois membros de Junta selecionados para ouvir um caso de apelação (**Artigo 1230,5**) e outorgar à Junta de

Apelação um prazo adicional de 30 dias para comunicar seus achados e recomendação ao Diretor (**Artigo 1230.7.2**). Essas emendas são necessárias para assegurar que os procedimentos de apelação sejam facilmente compreensíveis pelos membros do pessoal da Organização, que o interesse da Organização em assegurar a neutralidade dos membros de Junta em determinada matéria esteja protegido, e que os procedimentos de apelação prescrevam prazos realistas para apresentação de resultados.

### **Emendas ao Regulamento de Pessoal consideradas necessárias em face da experiência e no interesse da boa administração de pessoal**

34. Como parte da análise todos os mecanismos contratuais para o pessoal da Organização, e visando lograr maior eficiência e congruência entre tais mecanismos, assim como assegurar a conformidade com as práticas contratuais usadas por outros organismos de Nações Unidas, propõem-se emendas ao **Artigos 1.13 e 1.15 do Regulamento do Pessoal** e aos **Artigos N 920, N 1.000 e N 1010** do respectivo Anexo, as quais eliminarão a sujeição da Organização à jurisdição local. A sujeição à jurisdição local implica necessariamente uma renúncia geral de uma das mais importantes prerrogativas da Organização, que é a imunidade jurisdicional. Além disso, a experiência da Organização até o momento demonstrou que essa prática a expõe a um risco potencialmente significativo. Finalmente, determinou-se que o acesso a um mecanismo de arbitragem é compatível com as melhores práticas dentro do sistema das Nações Unidas e oferece aos empregados um mecanismo adequado e suficiente para a resolução de conflitos.

### **Ação do Comitê Executivo**

35. Considerando estas revisões, o Comitê Executivo desejará, talvez, considerar os seguintes projetos de resolução:

#### ***Projeto de resolução 1***

*A 136ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,*

Tendo considerado as modificações aos Regulamentos de Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana apresentadas pela Diretora no anexo ao Documento CE136/22;

Levando em conta as ações da 58ª Assembléia Mundial da Saúde, referente à remuneração dos Diretores Regionais, dos Subdiretores-Gerais e do Diretor-Geral;

Tendo em mente as disposições do Artigo 020 do Regulamento do Pessoal e do Artigo 3.1 do Regulamento do Pessoal da RSPA; e

Reconhecendo a necessidade de uniformidade das condições de emprego do pessoal da RSPA e da OMS,

*RESOLVE:*

1. Estabelecer, com vigência em 1 de janeiro de 2005:
  - (a) O salário anual do Diretor Adjunto com dependentes em US\$ 117.373 e sem dependentes em \$106.285.
  - (b) O salário anual do Subdiretor com dependentes em \$116.373 e sem dependentes em \$105.285 por ano.
2. Confirmar, em conformidade com Artigo 020, as emendas ao Regulamentos do Pessoal que foram feitas pela Diretora com vigência desde 1 de janeiro de 2005, a saber:
  - (a) Artigo 320.5, referente às nomeações temporárias.
  - (b) Artigo 330.2, referente aos salários do pessoal nas categorias profissionais e superiores.
  - (c) Artigos 350 e 355, referentes aos níveis do subsídio de educação e subsídio especial de educação.
  - (d) Artigo 340, referente aos benefícios por dependentes.
  - (e) Artigo 370, referente ao auxílio de repatriação.
  - (f) Artigos 380.3.1 e 550.1, referentes a pagamentos e deduções.
  - (g) Novo Artigo 495 e Artigo 630,8, referentes aos beneficiários de um membro do pessoal.
  - (h) Artigo 550.1, referente a aumento no mesmo grau.
  - (i) Artigo 560, referente a promoções.
  - (j) Artigo 650, referente à licença especial.
  - (k) Artigo 760.6, referente a licença paternidade.
  - (l) Artigo 855.3, referente a remoção de pertences domésticos.

- (m) Artigo 740.1, referente a licença para tratamento de saúde.
3. Confirmar, em conformidade com Artigo 020, as emendas aos Regulamentos de Pessoal que foram feitas pela Diretora, com vigência a partir de 1 de julho de 2005, a saber:
- (a) Artigo 110, referente às normas da conduta aplicável ao pessoal de Organização e conflitos de interesses.
- (b) Artigos 110.8 e 1075, referentes a improbidade de conduta.
- (c) Artigo 460.1, referente ao lugar de residência reconhecido de um membro do pessoal.
- (d) Artigo 480, no que se refere ao estágio probatório para pessoal da OMS.
- (e) Artigos 530, 550, 555 e 560.4, referentes a desempenho e conduta.
- (f) Artigo 920 referente a Relações de Pessoal.
- (g) Artigos 1040, 1060, 1070, e 1075, no que se refere a pagamento em lugar do aviso prévio.
- (h) Artigo 1040, no que se relaciona com término de nomeações.
- (i) Artigos 1110.1 e N 620, referente a medidas disciplinares.
- (j) Artigos 1230, 1240, 1245, 1250, referentes a procedimentos de apelação.
- (k) Artigos N 920, N 1000 e N 1010, referentes a jurisdição local

***Projeto de resolução 2***

*A 136ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,*

Levando em consideração as ações da 58ª Assembléia Mundial da Saúde referentes à remuneração dos Diretores Regionais, dos Subdiretores-Gerais e do Diretor-Geral,

*RESOLVE:*

Recomendar ao 46º Conselho Diretor a adoção da seguinte resolução, referente ao salário do Diretor:

O 46º Conselho Diretor,

Considerando a revisão da escala de salário básico/mínimo para as categorias profissionais e superiores de pessoal, em vigor 1 de janeiro de 2005;

Levando em consideração a decisão pelo Comitê Executivo, em sua 136ª sessão, de ajustar os salários de Diretor Adjunto e Subdiretor; e

Inteirando-se da recomendação do Comitê Executivo, referente ao salário do Diretor,

*RESOLVE:*

1. Estabelecer, com vigência em 1 de janeiro de 2005, o salário de Diretor com dependentes em US\$ 127.970 por ano e sem dependentes em \$115.166 por ano.
2. Recomendar ao 46º Conselho Diretor:
  - (a) aprovar as emendas aos Artigos 1.13 e 1.15 do Regulamento do Pessoal, no que se refere a mecanismos de resolução de controvérsias disponíveis para os empregados nacionais da Organização, em vigor 1 de julho de 2005.
  - (b) recomendar ao 46º Conselho Diretor que observe as emendas aos Regulamentos de Pessoal feitos pelo Diretor e confirmados pelo Comitê Executivo em sua 136ª sessão.

Anexos (em espanhol)

**ANEXO 1**  
**MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DEL PERSONAL PARA HACERLO COHERENTE CON EL DE LA OMS**  
*[Nota: el texto entre corchetes no aparecerá en el Reglamento del personal modificado]*

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>320. DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS</p> <p><i>[320.1 a 320.4, sin cambios]</i></p> <p>320.5 Los miembros del personal pueden ser llamados oficialmente a desempeñar con carácter temporal un puesto de plantilla de grado superior al que ocupan; tal medida temporal no puede prolongarse más de 12 meses. A partir del primer día del cuarto mes consecutivo de servicio en el nuevo puesto, los funcionarios percibirán un suplemento de retribución sin descuento para la Caja de Pensiones normalmente igual, pero que no exceda de la diferencia entre el sueldo actual, que comprende el sueldo de base líquido, el reajuste por lugar de destino y los subsidios que perciba el interesado y lo que le correspondería si fuese ascendido al puesto de grado superior</p>	<p>320. DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS</p> <p><i>[320.1 a 320.4, sin cambios]</i></p> <p>320.5 Los miembros del personal pueden ser llamados oficialmente a desempeñar con carácter temporal un puesto de plantilla de grado superior al que ocupan; tal medida temporal <b>normalmente</b> no puede prolongarse más de 12 meses. A partir del primer día del cuarto mes consecutivo de servicio en el nuevo puesto, los funcionarios percibirán un suplemento de retribución sin descuento para la Caja de Pensiones normalmente igual, pero que no exceda de la diferencia entre el sueldo actual, que comprende el sueldo de base líquido, el reajuste por lugar de destino y los subsidios que perciba el interesado y lo que le correspondería si fuese ascendido al puesto de grado superior</p>
<p>330. SUELDOS</p> <p><i>[330.1, sin cambios]</i></p> <p>330.2 La siguiente escala de sueldos básicos anuales brutos y de sueldos básicos anuales netos se aplicará a todos los puestos de categoría profesional y de directores:</p>	<p>330. SUELDOS</p> <p><i>[330.1, sin cambios]</i></p> <p>330.2 La <del>siguiente</del> escala de sueldos básicos anuales brutos y de sueldos básicos anuales netos <del>se aplicará</del> <b>aplicable</b> a todos los puestos de categoría profesional y de directores <b>será la que se especifica en el apéndice 1 del Reglamento.</b></p>
<p>340. SUBSIDIO POR FAMILIARES A CARGO</p> <p>Los miembros del personal de categoría profesional y superior, a excepción de aquellos con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del Artículo 420.3 y de los consultores nombrados con arreglo a las disposiciones del Artículo 1330, tendrán derecho a percibir los siguientes subsidios por familiares a cargo que reúnan las condiciones fijadas en el Artículo 310.5:</p> <p>340.1 EUA\$1.936 al año por cada hijo, excepto en los casos donde no se tiene cónyuge a cargo, el primer hijo a cargo no tendrá derecho a percibir el subsidio. El subsidio se reducirá en una cantidad igual a cualquier prestación de seguro social recibida de una administración pública, o conforme a una ley pública, por los hijos.</p> <p>340.2 EUA\$3.872 al año por un hijo física o mentalmente incapacitado, con arreglo a las disposiciones del Artículo 340.1, excepto en los casos en que</p>	<p>340. SUBSIDIO POR FAMILIARES A CARGO</p> <p>Los miembros del personal de categoría profesional y superior, a excepción de aquellos con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del Artículo 420.3 y de los consultores nombrados con arreglo a las disposiciones del Artículo 1330, tendrán derecho a percibir los siguientes subsidios por familiares a cargo que reúnan las condiciones fijadas en el Artículo 310.5:</p> <p>340.1 EUA\$1.936 al año por cada hijo <b>a cargo</b>, excepto en los casos donde no se tiene cónyuge a cargo, el primer hijo a cargo no tendrá derecho a percibir el subsidio. El subsidio se reducirá en una cantidad igual a cualquier prestación de seguro social recibida de una administración pública, o conforme a una ley pública, por los hijos.</p> <p>340.2 EUA\$3.872 al año por un hijo física o mentalmente <del>incapacitado</del> <b>discapacitado</b>, con arreglo a las disposiciones del Artículo 340.1, excepto</p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>el miembro del personal no tenga cónyuge a cargo y perciba en virtud de ese hijo, el coeficiente "por familiares a cargo" del sueldo neto, en que se pagará un subsidio de EUA\$1.936.</p> <p>340.3 EUA\$693 al año por el padre, la madre, un hermano o una hermana.</p> <p>340.4 En ciertos lugares de destino oficial, los subsidios estipulados en los Artículos 340.1, 340.2 y 340.3 se fijarán en moneda local, según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas.</p>	<p><del>en los casos en que si</del> el miembro del personal no <del>tenga</del> <b>tiene</b> cónyuge a cargo y <del>perciba</del> <b>percibe</b>, en virtud de ese hijo, el coeficiente "por familiares a cargo" del sueldo neto, <del>en que se pagará un subsidio de EUA\$1.936 en cuyo caso el subsidio será de EUA\$ 1.936 al año.</del></p> <p>340.3 EUA\$693 al año por el padre, la madre, un hermano o una hermana <b>a cargo</b>.</p> <p>340.4 <del>En ciertos lugares de destino oficial, los subsidios estipulados en los Artículos 340.1, 340.2 y 340.3 se fijarán en moneda local, según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas.</del></p>
<p>350. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN</p> <p>350.1 Los funcionarios de contratación internacional tendrán derecho al subsidio de educación, con la excepción indicada en el Artículo 350.3. El importe del subsidio pagadero bajo este Artículo será del 75% de los gastos efectivamente realizados por concepto de educación y admisibles en virtud del Artículo 350.2. El subsidio máximo por hijo por año no podrá exceder un pago total de EUA\$11.115 o, por gastos incurridos en ciertas monedas según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, una cantidad fijada en esas monedas. Para funcionarios que están en ciertos lugares de destino oficial, el monto del subsidio para la educación primaria y secundaria será aumentado en una cantidad adicional correspondiente a un 100% de los gastos de pensionado hasta EUA\$5.235 por hijo al año o, para gastos que deban sufragarse en ciertas monedas locales según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales pertinentes, una cantidad fijada en esas monedas. Este Artículo no se aplicará al personal con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del Artículo 420.3 ni a los consultores nombrados con arreglo a las disposiciones del Artículo 1330.</p> <p>Este subsidio se pagará respecto de:</p> <p>350.1.1 cada hijo que reúna las condiciones establecidas en el Artículo</p>	<p>350. SUBSIDIO DE EDUCACIÓN</p> <p>350.1 Los funcionarios de contratación internacional, <b>excepto los que tengan nombramientos temporales como se define en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en conformidad con el Artículo 1330, tienen</b> <del>tendrán</del> derecho al subsidio de educación, <del>con la excepción indicada en el Artículo 350.3. El importe del subsidio pagadero bajo este Artículo será del 75% de los gastos efectivamente realizados por concepto de educación y admisibles en virtud del Artículo 350.2. El subsidio máximo por hijo por año no podrá exceder un pago total de EUA\$11.115 o, por gastos incurridos en ciertas monedas según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, una cantidad fijada en esas monedas. Para funcionarios que están en ciertos lugares de destino oficial, el monto del subsidio para la educación primaria y secundaria será aumentado en una cantidad adicional correspondiente a un 100% de los gastos de pensionado hasta EUA\$5.235 por hijo al año o, para gastos que deban sufragarse en ciertas monedas locales según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales pertinentes, una cantidad fijada en esas monedas. Este Artículo no se aplicará al personal con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del Artículo 420.3 ni a los consultores nombrados con arreglo a las disposiciones del Artículo 1330.</del> <b>según las siguientes condiciones:</b></p> <p><b>350.1.1 el subsidio de educación es pagadero por cada hijo que</b></p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>310.5.2, salvo que el derecho a percibir el subsidio con respecto a tal hijo se extenderá hasta el final del año académico en el cual éste cumpla 21 años de edad;</p>	<p><del>reúna las condiciones establecidas en</del> <b>reconocido como familiar a cargo de conformidad con</b> el Artículo 310.5.2, salvo que el derecho a percibir el subsidio con respecto a tal hijo se extenderá hasta el final del año <del>académico</del> <b>escolar</b> en el cual éste cumpla <del>24</del> <b>25</b> años de edad, <b>complete cuatro años de estudios posteriores al nivel secundario u obtenga el primer grado reconocido posterior al nivel secundario, de estas tres fechas la que ocurra primero;</b></p>
<p>350.1.2 cada hijo que reúna las condiciones establecidas en el Artículo 310.5.2, después de que haya cumplido 21 años y no más allá del año escolar en el cual cumpla 25 años, hasta la fecha, de las dos que se indican a continuación, que se produzca primero: el final del cuarto año de estudios ulteriores a la secundaria o la fecha de obtención del primer título académico reconocido.</p>	<p><b>350.1.2</b> <del>cada hijo que reúna las condiciones establecidas en el Artículo 310.5.2, después de que haya cumplido 21 años y no más allá del año escolar en el cual cumpla 25 años, hasta la fecha, de las dos que se indican a continuación, que se produzca primero: el final del cuarto año de estudios ulteriores a la secundaria o la fecha de obtención del primer título académico reconocido.</del> <b>si la educación del hijo es interrumpida durante al menos un año escolar a causa de sus obligaciones por el servicio de carácter nacional o por enfermedad, el período de admisibilidad podrá prorrogarse más allá del año escolar en que cumpla los 25 años de edad sumándole un tiempo equivalente al período de interrupción;</b></p> <p><b>350.1.3</b> <b>el monto del subsidio de educación para cada hijo que reúna los requisitos será igual a un 75% de los gastos admisibles efectivamente realizados hasta la cantidad máxima aplicable, según se especifica en el Apéndice 2 del presente Reglamento.</b></p>
<p>350.2 Este subsidio se pagará por:</p> <p>350.2.1 el costo de los estudios a tiempo completo en un centro de enseñanza del país o el área del lugar de destino (véase también el Artículo 350.2.5);</p> <p>350.2.2 el costo de los estudios a tiempo completo en un centro de enseñanza situado fuera del país o del área del lugar oficial de destino, inclusive el costo de pensionado si lo facilita la institución. Cuando el alumno estudie en régimen de externado, el funcionario recibirá una cantidad fija anual. La cantidad fija por hijo por año será de EUA\$3.490 o, por gastos incurridos en ciertas monedas según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, una cantidad fijada en esas monedas. Para los funcionarios en algunos lugares de destino oficial, la cantidad fija con respecto a la educación primaria y secundaria será de EUA\$5.235, o para gastos que deben</p>	<p>350.2 Este subsidio se pagará por:</p> <p>350.2.1 el costo de los estudios a tiempo completo en un centro de enseñanza del país o el área del lugar de destino (véase también el Artículo 350.2.5);</p> <p>350.2.2 el costo de los estudios a tiempo completo en un centro de enseñanza situado fuera del país o del área del lugar oficial de destino, inclusive el costo de pensionado <b>completo</b> si lo facilita la institución. Cuando el alumno estudie en régimen de externado, el funcionario recibirá una cantidad fija anual. <del>La cantidad fija por hijo por año será de EUA\$3.490 o, por gastos incurridos en ciertas monedas según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, una cantidad fijada en esas monedas. Para los funcionarios en algunos lugares de destino oficial, la cantidad fija con respecto a la educación primaria y secundaria será de EUA\$5.235, o para gastos que</del></p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>sufragarse en ciertas monedas locales según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales pertinentes, una cantidad fijada en esas monedas.</p> <p><i>[350.2.3 a 350.5, sin cambios]</i></p>	<p><del>deben sufragarse en ciertas monedas locales según lo determine el Director sobre la base de los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales pertinentes, una cantidad fijada en esas monedas.</del></p> <p><i>[350.2.3 a 350.5, sin cambios]</i></p>
<p>355. SUBSIDIO ESPECIAL PARA EDUCACIÓN DE HIJOS MINUSVÁLIDOS</p> <p>Los miembros del personal, excepto los titulares de un nombramiento temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tienen derecho a percibir un subsidio especial de educación por un hijo física o mentalmente incapacitado, reconocido como familiar a cargo de conformidad con el Artículo 310.5.2, hasta el fin del año en que el hijo cumpla 25 años. El importe del subsidio por hijo por año será el 100% de los gastos docentes especiales que se hayan realizado efectivamente hasta un máximo de EUA\$14.820 o, por gastos efectuados en ciertas monedas según lo determine el Director en base a los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, hasta una cantidad máxima fijada en esas monedas. En caso de que se pague el subsidio de educación a tenor de lo dispuesto en el Artículo 350, el total del importe reembolsable en virtud de los Artículos 350 y 355 no excederá el máximo aplicable.</p> <p>355.1 “Por gastos docentes especiales se entenderá el costo de los servicios y del equipo de enseñanza que sean necesarios para seguir un programa</p>	<p>355. SUBSIDIO ESPECIAL PARA EDUCACIÓN DE HIJOS MINUSVÁLIDOS</p> <p>355.1 Los miembros del personal, excepto los titulares de un nombramiento temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tienen derecho a percibir un subsidio especial de educación <b>de conformidad con las siguientes condiciones:</b></p> <p>355.1.1 <b>el subsidio especial de educación es pagadero</b> por un hijo física o mentalmente <del>incapacitado</del> <b>discapacitado</b>, reconocido como familiar a cargo de conformidad con el Artículo 310.5.2, <b>desde la fecha en que se requiere la educación o capacitación especial</b> hasta el fin del año en que el hijo cumpla <b>28 años o reciba el primer grado reconocido de nivel posterior al secundario, de estas fechas la que ocurra primero; 25 años.</b> <del>El importe del subsidio por hijo por año será el 100% de los gastos docentes especiales que se hayan realizado efectivamente hasta un máximo de EUA\$14.820 o, por gastos efectuados en ciertas monedas según lo determine el Director en base a los procedimientos acordados entre las organizaciones internacionales interesadas, hasta una cantidad máxima fijada en esas monedas. En caso de que se pague el subsidio de educación a tenor de lo dispuesto en el Artículo 350, el total del importe reembolsable en virtud de los Artículos 350 y 355 no excederá el máximo aplicable.</del></p> <p>355.1.2 <b>el monto del subsidio para educación especial por cada hijo discapacitado será igual al 100% de los gastos admisibles efectivamente realizados hasta la cantidad máxima aplicable, según lo especificado en el Apéndice 2 del Reglamento, y</b></p> <p>355.1.3 <b>en los casos en que el subsidio de educación sea pagadero a tenor del Artículo 350, el total de las cantidades pagaderas en conformidad con los Artículos 350 y 355 no excederá el máximo aplicable.</b></p> <p><i>[El párrafo 355.1 cambia a 355.2]</i></p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>educativo diseñado para satisfacer las necesidades del hijo minusválido con el fin de que éste pueda alcanzar el más alto nivel posible de capacidad funcional. Los gastos docentes ordinarios se reembolsan de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 350.</p> <p>355.2 El subsidio especial se abonará cuando la Oficina compruebe, sobre la base de un informe médico y de conformidad con los procedimientos de examen establecidos por el Director, que se presenta una de las siguientes circunstancias:</p> <p>355.2.1 el hijo no puede, debido a incapacidad física o mental, asistir a un centro educativo ordinario y, por consiguiente, requiere educación o capacitación especial con el fin de prepararlo para integrarse plenamente en la sociedad;</p> <p>355.2.2 el hijo, mientras asiste a un centro educativo ordinario, requiere educación o capacitación especial que lo ayude a superar la incapacidad.</p> <p>355.3 El funcionario debe presentar pruebas de que ha agotado todas las fuentes de beneficios que haya disponibles para la educación y capacitación del hijo, incluso las disponibles de los gobiernos estatales y locales y del Seguro de Enfermedad del Personal. El importe de cualquier beneficio recibido de tales fuentes se deducirá de los gastos que se hayan tomado en consideración al calcular el subsidio especial.</p> <p>355.4 El subsidio se abonará según lo determine la Oficina, desde la fecha en que se requiere la educación o capacitación especial, hasta el final del año en que el hijo cumpla 25 años.</p> <p><i>[355.5 y 355.6, sin cambios]</i></p>	<p><i>[El párrafo 355.3 cambia a 355.4]</i></p> <p><del>355.46 El subsidio se abonará según lo determine la Oficina, desde la fecha en que se requiere la educación o capacitación especial, hasta el final del año en que el hijo cumpla 25 años.</del></p> <p><i>[355.5 y 355.6, sin cambios]</i></p>
<p>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</p> <p><i>[370.1 a 370.5, sin cambios]</i></p>	<p>370. PRIMA POR REPATRIACIÓN</p> <p><i>[370.1 a 370.5, sin cambios]</i></p> <p><i>[Artículo nuevo]]</i></p> <p><b>370.6 Si ambos cónyuges son funcionarios de organizaciones internacionales que aplican el régimen común de sueldos y subsidios y cada uno tiene derecho al pago de una prima de repatriación al</b></p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
	<p><b>separarse del servicio, el monto de la prima pagada a cada uno se calculará en conformidad con las cláusulas y condiciones establecidas en el Manual de la OMS/OPS.</b></p>
<p>380. PAGOS Y DESCUENTOS</p> <p><i>[380.1 a 380.2, sin cambios]</i></p> <p>380.3 La fecha en que los cambios de sueldo empezarán a surtir efecto será la siguiente:</p> <p>380.3.1 Cualquier aumento, en la fecha en que empiece a devengarse el nuevo sueldo, que será el día primero del mes más próximo a la fecha en que el interesado haya cumplido satisfactoriamente el período de servicio exigido, en el caso de aumento dentro del grado. En todos los demás casos, el sueldo aumentado empezará a devengarse el día primero del mes próximo a la fecha en que el aumento se apruebe definitivamente.</p> <p>380.3.2 Cualquier reducción, el día primero del mes siguiente a la expiración del plazo reglamentario de aviso previo.</p> <p><i>[380.4 a 380.7, sin cambios]</i></p>	<p>380. PAGOS Y DESCUENTOS</p> <p><i>[380.1 a 380.2, sin cambios]</i></p> <p>380.3 La fecha en que los cambios de sueldo empezarán a surtir efecto será la siguiente:</p> <p>380.3.1 Cualquier aumento, en la fecha en que empiece a devengarse el nuevo sueldo, <b>salvo si el Reglamento especifica otra cosa.</b> <del>que será el día primero del mes más próximo a la fecha en que el interesado haya cumplido satisfactoriamente el período de servicio exigido, en el caso de aumento dentro del grado. En todos los demás casos, el sueldo aumentado empezará a devengarse el día primero del mes próximo a la fecha en que el aumento se apruebe definitivamente.</del></p> <p>380.3.2 Cualquier reducción, el día primero del mes siguiente a la expiración del plazo reglamentario de aviso previo.</p> <p><i>[380.4 a 380.7, sin cambios]</i></p>
	<p><i>[Artículo nuevo]</i></p> <p><b>495. BENEFICIARIOS DEL FUNCIONARIO</b></p> <p><b>495.1 En el momento de su nombramiento, cada funcionario designará por escrito un beneficiario o beneficiarios utilizando el formulario prescrito. Será responsabilidad del funcionario notificar a la Organización de cualquier revocación o cambio de beneficiarios.</b></p> <p><b>495.2 Si un funcionario fallece, todas las cantidades adeudadas a ese funcionario se pagarán al beneficiario o los beneficiarios designados, excepto si se prescribe otra cosa en el presente Reglamento del personal y en los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Dicho pago eximirá completamente a la Oficina de toda responsabilidad adicional respecto de cualquier suma así pagada.</b></p>
<p>550. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO</p>	<p>550. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO</p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>550.1 Los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3, cuyo trabajo haya sido declarado satisfactorio por los superiores jerárquicos tendrán derecho a un aumento de sueldo correspondiente a un escalón de su grado al terminar cada uno de los períodos de servicio definidos en el Artículo 550.2. La fecha en que se adquiere el citado derecho no será anterior a la fecha de confirmación del nombramiento, salvo en los casos previstos en el Artículo 480. La fecha efectiva del aumento de sueldo dentro del mismo grado se determina en el Artículo 380.3.1. Pueden concederse aumentos hasta que el interesado haya alcanzado el sueldo máximo de su grado, pero si se aplica el Artículo 555.2 o el 1310.9, el máximo normal podrá excederse en consecuencia.</p> <p><i>[550.2 a 550.6, sin cambios]</i></p>	<p>550.1 Los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3, cuyo trabajo <b>y conducta</b> <del>haya sido declarado</del> <b>hayan sido declarados satisfactorios</b> por los superiores jerárquicos tendrán derecho a un aumento de sueldo correspondiente a un escalón de su grado al terminar cada uno de los períodos de servicio definidos en el Artículo 550.2. La fecha en que se adquiere el citado derecho no será anterior a la fecha de confirmación del nombramiento, salvo en los casos previstos en el Artículo 480. La fecha efectiva del aumento de sueldo dentro del mismo grado <del>se determina en el Artículo 380.3.1.</del> <b>será el primer día del mes más cercano a la fecha en que se haya cumplido satisfactoriamente el requisito de servicio.</b> Pueden concederse aumentos hasta que el interesado haya alcanzado el sueldo máximo de su grado, pero si se aplica el Artículo 555.2 o el 1310.9, el máximo normal podrá excederse en consecuencia.</p> <p><i>[550.2 a 550.6, sin cambios]</i></p>
<p>560. ASCENSO (véase el párrafo 4.4 del Estatuto de Personal)</p> <p>560.1 <i>[Sin cambios]</i></p> <p>560.2 Los miembros del personal tendrán derecho a cualquier ascenso que resulte de una nueva clasificación del puesto que ocupan, siempre que reúnan las condiciones necesarias y que sus servicios hayan sido satisfactorios. Podrá proponerse en cualquier momento el traslado a un puesto de grado superior de un miembro del personal cuyos servicios hayan sido satisfactorios y que posea la competencia exigida.</p>	<p>560. ASCENSO (véase el párrafo 4.4 del Estatuto de Personal)</p> <p>560.1 <i>[Sin cambios]</i></p> <p>560.2 <b>A tenor del Artículo 560.3, Los los</b> miembros del personal tendrán derecho a cualquier ascenso que resulte de una nueva clasificación del puesto que ocupan, siempre que reúnan las condiciones necesarias y que sus servicios <b>y su conducta</b> hayan sido satisfactorios. <del>Podrá proponerse en cualquier momento el traslado a un puesto de grado superior de un miembro del personal cuyos servicios hayan sido satisfactorios y que posea la competencia exigida.</del></p> <p><i>[Artículo nuevo]</i></p> <p><b>560.3 Si un puesto ocupado se reclasifica de la categoría de servicios generales a la categoría profesional o a más de un grado dentro de la misma categoría, se anunciará como vacante al personal y la selección correspondiente se hará de manera competitiva.</b></p> <p><b>560.4 Un funcionario cuyo desempeño y conducta ha sido satisfactorio puede en cualquier momento ser considerado para la reasignación a un puesto de grado mayor para el cual reúna las aptitudes profesionales requeridas.</b></p>
<p>630. LICENCIA ANUAL</p>	<p>630. LICENCIA ANUAL</p>
<p>630.8 A los miembros del personal que, por cese en el servicio de la Oficina, no</p>	<p>630.8 A los miembros del personal que, por cese en el servicio de la Oficina, no</p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>hayan agotado la licencia anual a que tengan derecho, se les pagarán los días de licencia que no hayan disfrutado, hasta un máximo de 60 días (véase el Artículo 380.2.2). Los miembros del personal que hayan tomado por anticipado un período de licencia anual superior al posteriormente acumulado, compensarán ese excedente con la oportuna deducción en las sumas que la Oficina les adeude o, a elección de la Oficina, con un reembolso en efectivo. En caso de defunción de un miembro del personal, se pagará a la sucesión la licencia anual acumulada, pero no se hará deducción ninguna por la licencia que se le hubiere anticipado.</p>	<p>hayan agotado la licencia anual a que tengan derecho, se les pagarán los días de licencia que no hayan disfrutado, hasta un máximo de 60 días (véase el Artículo 380.2.2). Los miembros del personal que hayan tomado por anticipado un período de licencia anual superior al posteriormente acumulado, compensarán ese excedente con la oportuna deducción en las sumas que la Oficina les adeude o, a elección de la Oficina, con un reembolso en efectivo. En caso de defunción de un miembro del personal, se pagará a la sucesión <b>al beneficiario o los beneficiarios designados de conformidad con el Artículo 495.2</b> la licencia anual acumulada, pero no se hará deducción ninguna por la licencia que se le hubiere anticipado.</p>
<p>650. LICENCIA ESPECIAL</p> <p>Podrá concederse licencia especial con todo el sueldo, con una parte de él o sin sueldo para estudios o investigaciones que interesen a la Oficina o por otras razones fundadas, incluido el fallecimiento de un familiar inmediato o la adopción de un niño, en las condiciones que determine el Director. Normalmente, esa licencia no se concederá mientras el interesado no haya utilizado en su totalidad la licencia anual acumulada y no será superior a un año. Los períodos de licencia especial se tendrán en cuenta a todos los efectos, salvo disposición expresa en contrario.</p>	<p>650. LICENCIA ESPECIAL</p> <p>Podrá concederse licencia especial con todo el sueldo, con una parte de él o sin sueldo para estudios o investigaciones que interesen a la Oficina o por otras razones fundadas, incluido el fallecimiento de un familiar inmediato o la adopción de un niño, en las condiciones que determine el Director. <b>El Director podrá, por propia iniciativa, conceder licencia especial con sueldo completo a un funcionario, si considera que ello redundará en beneficio de la Organización.</b> Normalmente, esa licencia no se concederá mientras el interesado no haya utilizado en su totalidad la licencia anual acumulada y no será superior a un año. Los períodos de licencia especial se tendrán en cuenta a todos los efectos, salvo disposición expresa en contrario.</p>
<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los contratados "por la duración efectiva del empleo" y de los excluidos por el Director en virtud de las disposiciones de los Artículos 1320 y 1330, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>740.1.1 los miembros del personal nombrados por un año o más podrán obtener licencia de seis meses de duración como máximo con sueldo completo, por cualquier enfermedad o en el curso de cualquier período de doce meses consecutivos, siempre que el total de la licencia concedida por enfermedad no exceda de nueve meses por cada período de cuatro años.</p>	<p>740. LICENCIA POR ENFERMEDAD</p> <p>740.1 Los miembros del personal, a excepción de los contratados "por la duración efectiva del empleo" y de los excluidos por el Director en virtud de las disposiciones de los Artículos 1320 y 1330, podrán obtener licencia por enfermedad con sueldo, dentro de los límites que a continuación se indican, cuando no puedan ejercer sus funciones por enfermedad o accidente o cuando debido a disposiciones de salud pública no puedan concurrir al lugar de trabajo:</p> <p>740.1.1 los miembros del personal nombrados por un año o más podrán obtener licencia <b>por enfermedad</b> de seis meses de duración como máximo con sueldo completo, <del>por cualquier enfermedad o</del> en el curso de cualquier período de doce meses consecutivos, siempre que el total de la licencia concedida por enfermedad no exceda de nueve meses por cada período de</p>

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO
<p>(Véanse también los Artículos 655.1 y 750.1);</p> <p><i>[740.1.2 a 740.1.4, y 740.2 a 740.6, sin cambios]</i></p>	<p>cuatro años. (Véanse también los Artículos 655.1 y 750.1);</p> <p><i>[740.1.2 a 740.1.4, y 740.2 a 740.6, sin cambios]</i></p>
<p>760. LICENCIA DE MATERNIDAD Y LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p><i>[760.1 a 760.5, sin cambios]</i></p>	<p>760. LICENCIA DE MATERNIDAD Y LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p><i>[760.1 a 760.5, sin cambios]</i></p>
<p>760.6 LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p>Los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tendrán derecho a la licencia de paternidad hasta por cinco días, siempre y cuando presenten pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo.</p>	<p>760.6 LICENCIA DE PATERNIDAD</p> <p><b>Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, Los</b> los miembros del personal, excepto los titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 420.3 o los consultores nombrados en virtud del Artículo 1330, tendrán derecho a la licencia de paternidad <del>hasta por cinco días, siempre y cuando presenten pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo.</del> <b>por un período máximo de cuatro semanas si están asignados a un lugar de destino donde puede vivir la familia. En circunstancias excepcionales, como las complicaciones del embarazo o el fallecimiento de la madre, la licencia de paternidad se ampliará a un período máximo de ocho semanas. Los funcionarios asignados a lugares de destino donde no puede vivir la familia tendrán derecho a licencia de paternidad por un período máximo de ocho semanas. La licencia de paternidad deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</b></p>
<p>855. TRASLADO DE MUEBLES Y ENSERES</p> <p><i>[855.1 a 855.2, sin cambios]</i></p>	<p>855. TRASLADO DE MUEBLES Y ENSERES</p> <p><i>[855.1 a 855.2, sin cambios]</i></p> <p><i>[Artículo nuevo]</i></p> <p><b>855.3 Si ambos cónyuges son funcionarios de organizaciones internacionales que aplican el régimen común de sueldos y subsidios, el derecho al traslado de los muebles y enseres domésticos se regirá por las cláusulas y condiciones establecidas en el Manual de la OMS/OPS.</b></p>

**Escala de sueldos para la categoría profesional y superior: sueldos anuales brutos y equivalentes netos después de deducidas las contribuciones del personal<sup>1</sup>**

**(En vigor a partir del 1 de enero de 2005)**

Categoría		Escalón														
		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
D-2	Bruto	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
	Neto D	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
	Neto S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
P-6/D-1	Bruto	129 405	132 119	134 832	137 457	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
	Neto D	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
P-5	Bruto	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
	Neto D	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
	Neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
P-4	Bruto	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
	Neto D	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
	Neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
P-3	Bruto	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
	Neto D	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
	Neto S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
P-2	Bruto	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
	Neto D	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
	Neto S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
P-1	Bruto	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
	Neto D	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

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

**DERECHOS DEL SUBSIDIO DE EDUCACIÓN APLICABLES EN LOS CASOS  
EN QUE LOS GASTOS EDUCATIVOS SE EFECTÚAN EN LAS MONEDAS  
Y LOS PAÍSES ESPECIFICADOS**

(En vigor el año que esté en curso el 1 de enero de 2005)

<i>Pais/zona monetaria</i>	(1) <i>Gastos educativos admisibles máximos y subvención máxima para los hijos discapacitados</i>	(2) <i>Subsidio de educación máximo</i>	(3) <i>Pago fijo cuando no se proporciona pensionado</i>	(4) <i>Pago fijo adicional para el pensionado (para el personal en los lugares de destino designados)</i>	(5) <i>Subvención máxima para los funcionarios en los lugares de destino designados</i>	(6) <i>Gastos educativos admisibles máximos para la asistencia a la escuela (sólo cuando se paga una cantidad fija por pensionado)</i>
<b>Parte A</b>						
<b>Euro</b>						
Austria	15 198	11 399	3 392	5 087	16 486	10 676
Bélgica	14 446	10 835	3 147	4 720	15 555	10 251
Finlandia	9 082	6 812	2 382	3 572	10 384	5 907
Francia	10 263	7 697	2 716	4 074	11 771	6 641
Alemania	18 993	14 245	3 794	5 690	19 935	13 935
Irlanda	10 997	8 248	2 755	4 132	12 380	7 324
Italia	15 316	11 487	2 818	4 227	15 714	11 559
Luxemburgo	12 898	9 673	3 147	4 720	14 393	8 701
Mónaco	9 330	6 997	2 672	4 008	11 005	5 767
Países Bajos	15 440	11 580	3 594	5 392	16 972	10 648
España	13 762	10 332	2 733	4 099	14 431	10 132
Dinamarca (corona)	89 010	66 758	23 601	35 401	102 159	57 543
Japón (yen)	2 324 131	1 743 098	525 930	788 895	2 531 993	1 622 891
Noruega (corona)	71 632	53 724	18 338	27 507	81 231	47 181
Suecia (corona)	100 733	75 550	22 569	33 853	109 403	70 641
Suiza (franco suizo)	26 868	20 151	5 182	7 773	27 924	19 959
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (libra esterlina)	18 285	13 714	3 181	4 772	18 486	14 044
<b>Parte B</b>						
Dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos de América)	17 189	12 892	3 490	5 235	18 127	12 536
<b>Parte C</b>						
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)*	28 832	21 624	4 742	7 113	28 737	22 509

\*También rige, como una medida especial, para China, Indonesia, Rumania y la Federación de Rusia.

Cuando los gastos educativos se efectúan en cualquiera de las monedas incluidas en el cuadro anterior, las cantidades máximas aplicables aparecen en las columnas 1 a 6 en correlación con esas monedas. Cuando los gastos educativos se efectúan en los Estados Unidos de América, las cantidades máximas aplicables se muestran en las columnas 1 a 6 en la parte C. Cuando los gastos educativos no se efectúan en ninguna de las monedas mencionadas en la parte A ni en los Estados Unidos, las cantidades máximas aplicables figuran en las columnas 1 a 6 en la parte B.

Asistencia a una institución educativa fuera del lugar de destino

(i) En los casos en que la institución educativa proporciona pensionado, la cantidad será de 75% de los gastos admisibles de la asistencia y los gastos de la pensión hasta el máximo indicado en la columna 1; la subvención máxima por año se indica en la columna 2.

(II) En los casos en que la institución educativa no proporciona pensionado, la cantidad pagada será la suma fija correspondiente que se indica en la columna 3, más un 75% de los gastos admisibles de la asistencia hasta la subvención máxima por año, según se indica en la columna 2.

Asistencia a una institución educativa en el lugar de destino

(iii) La cantidad será un 75% de los gastos admisibles de la asistencia hasta el máximo indicado en la columna 1; la subvención máxima por año se indica en la columna 2.

(iv) En los casos en que la subvención sea pagadera por el costo del pensionado para asistir a una institución educativa en el país del lugar de destino pero a una distancia que no permite ir y volver todos los días, y cuando en la zona del lugar de destino no exista ningún establecimiento educativo apropiado, la cantidad de la subvención se calculará aplicando las mismas tasas especificadas en los incisos *i* e *ii* precedentes.

Funcionarios que trabajan en lugares de destino donde no hay establecimientos educativos o estos son inadecuados y los hijos deben asistir a una institución educativa del nivel primario o secundario fuera del lugar de destino

(v) En los casos en que la institución educativa proporciona pensionado, la cantidad será:

a) el 100% de los gastos de pensionado hasta el máximo indicado en la columna 4, y

b) el 75% de los gastos admisibles de la asistencia y de cualquier parte de los gastos de pensionado que excedan la cantidad indicada en la columna 4; la cantidad máxima reembolsable se indica en la columna 5.

(vi) En los casos en que la institución educativa no proporcione pensionado, la cantidad será:

a) una suma fija para el pensionado, como se indica en la columna 4, y

b) el 75% de los gastos admisibles de la asistencia; la cantidad máxima reembolsable se indica en la columna 5.

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

TEXTO ACTUAL		TEXTO NUEVO	
110.	NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS MIEMBROS DEL PERSONAL	110.	NORMAS DE CONDUCTA PARA LOS MIEMBROS DEL PERSONAL
110.1	<i>[Sin cambios]</i>	110.1	<i>[Sin cambios]</i>
110.2	Las normas fundamentales de conducta a que habrán de atenerse los miembros del personal se consignan en la Sección I del Estatuto del Personal.	110.2	Las normas fundamentales de conducta <del>a que habrán de atenerse los miembros del personal de la Organización</del> se consignan en <del>la Sección el</del> <b>Artículo I del Estatuto del Personal, en las Normas de conducta en la administración pública internacional, establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional, y en los principios y las políticas de la OPS con respecto a la conducta ética en la Organización.</b>
	<i>[110.3 a 110.5 – [Sin cambios]</i>		<i>[110.3 a 110.5, sin cambios]</i>
110.6	Los miembros del personal a quienes una autoridad o entidad ajena a la Oficina ofrezca distinciones honoríficas, condecoraciones u obsequios, deberán informar de ello al Director para que este decida si procede aplicar las disposiciones del Artículo 1.7 del Estatuto del Personal.	110.6	Los miembros del personal a quienes una autoridad o entidad ajena a la Oficina ofrezca distinciones honoríficas, condecoraciones u obsequios, deberán informar de ello al Director <b>por escrito</b> para que este decida si procede aplicar las disposiciones del Artículo 1.7 del Estatuto del Personal.
110.7	El Director se pronunciará sobre la compatibilidad de cualesquiera intereses declarados por los miembros del personal con el Artículo I del Estatuto del Personal, y sobre toda acción procedente en conformidad con el presente Artículo del Reglamento:	110.7	El Director se pronunciará sobre la compatibilidad de cualesquiera intereses declarados por los miembros del personal con el Artículo I del Estatuto del Personal, y sobre toda acción procedente en conformidad con el presente Artículo del Reglamento:
110.7.1	Los miembros del personal que tengan, o cuyos cónyuge o hijos tengan, cualquier interés (incluido de asociación) en entidades:	110.7.1	Los funcionarios deberán dar aviso inmediato por escrito al Director si ellos o cualquier pariente inmediato suyo tiene intereses (incluida la asociación) en cualquier entidad:
	(1) con las que directa o indirectamente hayan de entablar relaciones oficiales en nombre de la Oficina, o		(1) con la que directa o indirectamente los funcionarios hayan de entablar relaciones oficiales en nombre de la <del>Oficina</del> <b>OPS o la OMS</b> , o
	(2) que tengan un interés comercial en el trabajo de la OMS o		(2) que tenga un interés comercial en el trabajo de <b>la OPS o la OMS</b> , o
	(3) que tengan un ámbito de actividad que compartan con la OMS, deberán informar de ello al Director.		(3) que tenga un ámbito de actividad que comparta con la <b>OPS o la OMS</b> , <del>deberán informar de ello al Director.</del>
110.7.2	A discreción del Director y con regularidad dada, los miembros del personal de determinadas categorías profesionales deberán presentar, en un formulario establecido, una declaración sobre sí mismos, su cónyuge y	110.7.2	A discreción del Director y con regularidad dada, los miembros del personal de determinadas categorías profesionales deberán presentar, en un formulario establecido, una declaración sobre sí mismos, <del>su cónyuge y</del>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
sus hijos a cargo, comunicando determinados tipos de intereses.	<p><del>sus hijos a cargo,</del> <b>y sus parientes inmediatos</b> comunicando determinados tipos de intereses.</p> <p><b>110.7.3 Por "parientes inmediatos" se entiende el cónyuge, los hijos, los padres y los hermanos del funcionario, así como los hijos, los padres y los hermanos del cónyuge del funcionario.</b></p>
<p>110.8 La expresión "conducta indebida" designa:</p> <p>110.8.1 todo acto incorrecto cometido por un miembro del personal en el ejercicio de sus funciones;</p> <p>110.8.2 todo acto no relacionado directamente con sus funciones, pero que pueda redundar en descrédito público de la Oficina;</p> <p>110.8.3 todo uso indebido de la condición de funcionario para su provecho personal o intento en tal sentido;</p> <p>110.8.4 toda conducta incompatible con los términos del juramento o de la declaración que suscribió.</p>	<p>110.8 La expresión "conducta indebida" designa:</p> <p>110.8.1 todo acto <del>incorrecto</del> cometido por un miembro del personal en el ejercicio de sus funciones; <b>que:</b></p> <p><b>(1) sea incorrecto;</b></p> <p><b>(2) falte a la ética;</b></p> <p><b>(3) sea fraudulento;</b></p> <p><b>(4) constituya una infracción deliberada;</b></p> <p><b>(5) demuestre grave negligencia o indiferencia por los intereses de la Organización;</b></p> <p><b>(6) demuestre una indiferencia intencional o considerable hacia los deberes y obligaciones del funcionario para con la Organización, o bien</b></p> <p><b>(7) infrinja el Estatuto de Personal, el Reglamento del personal o la política de la Organización.</b></p> <p>110.8.2 todo acto no relacionado directamente con sus funciones, pero que pueda redundar en descrédito público de la <del>Oficina</del> <b>Organización;</b></p> <p>110.8.3 todo uso indebido de la condición de funcionario para su provecho personal o intento en tal sentido;</p> <p>110.8.4 toda conducta incompatible con los términos del juramento o de la declaración que suscribió.</p>
460. DETERMINACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA RECONOCIDO	460. DETERMINACIÓN DEL LUGAR DE RESIDENCIA RECONOCIDO
	<i>[Artículo nuevo]</i>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
	<p><b>460.1</b> Los subsidios y prestaciones de viajes otorgados a los funcionarios que trabajan fuera del país donde tienen su lugar reconocido de residencia se perderán si el funcionario se convierte en un residente permanente o ciudadano del país del lugar de destino o si posteriormente es asignado a un lugar de destino que, según se haya determinado, sea su lugar de residencia reconocido.</p>
<p>480. TRASLADO ENTRE ORGANIZACIONES</p> <p>480.1 A reserva de lo dispuesto en los Artículos 430 y 440 ("Examen médico y vacunaciones" y "Método de nombramiento"), los miembros del personal de la Organización Mundial de la Salud, de otra organización del sistema de las Naciones Unidas o de la Organización de los Estados Americanos que entren a prestar servicio en la Oficina como consecuencia de un traslado:</p> <p><i>[480.1.1 y 480.1.2, sin cambio]</i></p> <p>480.1.3 serán nombrados por período determinado con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 420.5 y, después del traslado, estarán sujetos al mismo período de prueba que los funcionarios recién nombrados;</p> <p><i>[480.1.4 y 480.2, sin cambios]</i></p>	<p>480. TRASLADO ENTRE ORGANIZACIONES</p> <p>480.1 A reserva de lo dispuesto en los Artículos 430 y 440 ("Examen médico y vacunaciones" y "Método de nombramiento"), los miembros del personal de la Organización Mundial de la Salud, de otra organización del sistema de las Naciones Unidas o de la Organización de los Estados Americanos que entren a prestar servicio en la Oficina como consecuencia de un traslado:</p> <p><i>[480.1.1 y 480.1.2, sin cambio]</i></p> <p>480.1.3 <b>excepto quienes tienen nombramiento y son trasladados desde la Organización Mundial de la Salud</b>, serán nombrados por período determinado con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 420.5 y, <del>después del traslado</del>, estarán sujetos al mismo período de prueba que los funcionarios recién nombrados;</p> <p><i>[480.1.4 y 480.2, sin cambios]</i></p>
<p>530. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO</p> <p><i>[530.1 y 530.2, sin cambios]</i></p> <p>530.3 El rendimiento de los miembros del personal durante el año anterior se evaluará según procedimientos establecidos por el Director. El formulario será firmado por los superiores jerárquicos y por los miembros del personal interesados, quienes, si lo desean, podrán agregar una declaración sobre las partes del informe con las que no estén de acuerdo; esta declaración se incorporará a su expediente profesional.</p> <p>530.4 Las apreciaciones contenidas en esos informes sobre el trabajo de los miembros del personal servirán de base para ayudarlos a contribuir de la manera más eficiente al trabajo de la Oficina y para decidir sobre su</p>	<p>530. <del>GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y PERFECCIONAMIENTO</del> <b>PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b></p> <p><i>[530.1 y 530.2, sin cambios]</i></p> <p>530.3 El <del>rendimiento</del> <b>desempeño y la conducta</b> de los miembros del personal durante el año anterior se <del>evaluará</del> <b>evaluarán</b> según procedimientos establecidos por el Director. El formulario será firmado por los superiores jerárquicos y por los miembros del personal interesados, quienes, si lo desean, podrán agregar una declaración sobre las partes del informe con las que no estén de acuerdo; esta declaración se incorporará a su expediente profesional.</p> <p>530.4 Las apreciaciones contenidas en esos informes sobre el <del>trabajo</del> <b>desempeño y la conducta</b> de los miembros del personal servirán de base para ayudarlos a contribuir de la manera más eficiente al trabajo de la Oficina y para decidir sobre su situación administrativa y su</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
situación administrativa y su mantenimiento en el empleo.	mantenimiento en el empleo.
<p>555. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO POR MÉRITOS DE SERVICIO</p> <p>555.1 A los miembros del personal cuyos servicios sean muy meritorios y de un nivel superior al que razonablemente cabe esperar de un funcionario de competencia normal, podrá concedérseles un aumento correspondiente a un escalón o excepcionalmente a dos en la escala de sueldos de su grado. La concesión de dicho aumento no afectará el derecho a los aumentos normalmente previstos en el grado de que se trate, teniendo como límite el escalón máximo normal dentro de dicho grado.</p> <p><i>[555.2, sin cambios]</i></p>	<p>555. AUMENTO DE SUELDO DENTRO DEL MISMO GRADO POR MÉRITOS DE SERVICIO</p> <p>555.1 A los miembros del personal cuyos servicios sean muy meritorios y de un nivel superior al que razonablemente cabe esperar de un funcionario de competencia normal, <b>y cuya conducta sea satisfactoria</b>, podrá concedérseles un aumento correspondiente a un escalón o excepcionalmente a dos en la escala de sueldos de su grado. La concesión de dicho aumento no afectará el derecho a los aumentos normalmente previstos en el grado de que se trate, teniendo como límite el escalón máximo normal dentro de dicho grado.</p> <p><i>[555.2, sin cambios]</i></p>
<p>920. REPRESENTANTES DEL PERSONAL</p> <p>En todas las consultas relativas a los principios y condiciones de trabajo aplicables al personal, la Oficina reconocerá a los representantes debidamente elegidos como mandatarios del sector del personal que los haya designado. Toda propuesta de modificación del Estatuto del Personal o del Reglamento del Personal de la Oficina, se comunicará a los representantes elegidos por los funcionarios para que puedan formular las observaciones que estimen oportunas.</p>	<p>920. REPRESENTANTES DEL PERSONAL</p> <p><b>920.1</b> En todas las consultas relativas a los principios y condiciones de trabajo aplicables al personal, la Oficina reconocerá a los representantes debidamente elegidos como mandatarios del sector del personal que los haya designado. Toda propuesta de modificación del Estatuto del Personal o del Reglamento del Personal de la Oficina, se comunicará a los representantes elegidos por los funcionarios para que puedan formular las observaciones que estimen oportunas. <b>Con el propósito de mantener unas sólidas relaciones entre la Administración y el personal, tanto la Administración como los representantes del personal deberán guiarse por los principios establecidos en el Manual de la OMS/OPS.</b></p>
<p>1040. EXPIRACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS</p> <p>A menos que se haya hecho y aceptado una oferta de prórroga, los contratos por período determinado y los contratos temporales expirarán automáticamente al terminar el período de servicio convenido. Cuando se haya decidido no hacer una oferta de prórroga a un miembro del personal titular de un contrato por período determinado, se notificará esa decisión al interesado, como mínimo, tres meses antes de la fecha de expiración del nombramiento. Los miembros del personal que no deseen la renovación de su contrato lo comunicarán asimismo con tres meses de antelación, por lo menos.</p>	<p>1040. EXPIRACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS</p> <p>A menos que se haya hecho y aceptado una oferta de prórroga, los contratos por período determinado y los contratos temporales expirarán automáticamente al terminar el período de servicio convenido. Cuando se haya decidido no hacer una oferta de prórroga a un miembro del personal titular de un contrato por período determinado, se notificará esa decisión al interesado, como mínimo, tres meses antes de la fecha de expiración del nombramiento. <b>A discreción del Director, en vez del preaviso se le puede hacer un pago al funcionario.</b> Los miembros del personal que no deseen la renovación de su contrato lo comunicarán asimismo con tres meses de antelación, por lo menos.</p>
<p>1060. NOMBRAMIENTO NO CONFIRMADO</p> <p>Si en el curso del período de prueba o de una prórroga del mismo, el</p>	<p>1060. NOMBRAMIENTO NO CONFIRMADO</p> <p>Si en el curso del período de prueba o de una prórroga del mismo, el</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>trabajo o la conducta de un miembro del personal no son satisfactorios o si el funcionario no posee idoneidad para el servicio internacional, su contrato, en vez de confirmado, será rescindido. La decisión se comunicará con un mes de antelación al interesado y éste no tendrá derecho a indemnización alguna.</p>	<p>trabajo o la conducta de un miembro del personal no son satisfactorios o si el funcionario no posee idoneidad para el servicio internacional, su contrato, en vez de confirmado, será rescindido. La decisión se comunicará con un mes de antelación al interesado <b>o, a discreción del Director, se le hará un pago en lugar del preaviso</b> y éste no tendrá derecho a indemnización alguna.</p>
<p><b>1070.</b> SERVICIOS NO SATISFATORIOS O FALTA DE IDONEIDAD PARA EL SERVICIO INTERNACIONAL</p> <p><i>[1070.1 y 1070.2, sin cambios]</i></p> <p>1070.3 El cese por los motivos previstos en el presente Artículo habrá de comunicarse al interesado con la antelación prevista en el Artículo 1050.3.</p> <p><i>[1070.4, sin cambios]</i></p>	<p>1070. SERVICIOS NO SATISFATORIOS O FALTA DE IDONEIDAD PARA EL SERVICIO INTERNACIONAL</p> <p><i>[1070.1 y 1070.2, sin cambios]</i></p> <p>1070.3 El cese por los motivos previstos en el presente Artículo habrá de comunicarse al interesado con la antelación prevista en el Artículo 1050.3. <b>A discreción del Director, en vez del preaviso se le puede hacer un pago al funcionario.</b></p> <p><i>[1070.4, sin cambios]<sup>1</sup></i></p>
<p>1075. CONDUCTA INDEBIDA</p> <p>1075.1 Los miembros del personal podrán ser destituidos por conducta indebida según la definición del Artículo 110.8, con arreglo al procedimiento de notificación y descargo previsto en el Artículo 1130. La decisión se comunicará al interesado con un mes de antelación y el Director podrá concederle una indemnización que no será superior a la mitad de la pagadera en virtud del Artículo 1050.4.</p>	<p>1075. CONDUCTA INDEBIDA</p> <p>1075.1 Los miembros del personal podrán ser destituidos por conducta indebida según la definición del Artículo 110.8, con arreglo al procedimiento de notificación y descargo previsto en el Artículo 1130. La decisión se comunicará al interesado con un mes de antelación <b>o, a discreción del Director, se le hará un pago en lugar del preaviso.</b> <del>y el Director podrá concederle una indemnización que no será superior a la mitad de la pagadera en virtud del Artículo 1050.4.</del> <b>No se le pagará indemnización ni el subsidio por separación del servicio.</b></p>
<p>1110. MEDIDAS DISCIPLINARIAS</p> <p>1110.1 Todo miembro del personal cuya conducta no se ajuste a las normas establecidas en el Artículo I del Estatuto del Personal y en el Artículo 110 del presente Reglamento, estará sujeto a una o varias de las siguientes medidas disciplinarias, según la gravedad de la infracción:</p> <p>1110.1.1 advertencia oral;</p> <p>1110.1.2 amonestación por escrito;</p>	<p>1110. MEDIDAS DISCIPLINARIAS</p> <p>1110.1 Todo miembro del personal cuya conducta no se ajuste a las normas establecidas en el Artículo I del Estatuto del Personal y en el Artículo 110 del presente Reglamento, estará sujeto a una o varias de las siguientes medidas disciplinarias, según la gravedad de la infracción:</p> <p>1110.1.1 <del>advertencia oral</del> <b>amonestación por escrito;</b></p> <p>1110.1.2 <del>amonestación por escrito</del> <b>suspensión temporal sin pago;</b></p> <p>1110.1.3 <del>traslado a un puesto del mismo grado o de grado inferior</del> <b>retención de aumentos de sueldo dentro del mismo grado;</b></p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>1110.1.3 traslado a un puesto del mismo grado o de grado inferior;</p> <p>1110.1.4 destitución por conducta indebida;</p> <p>1110.1.5 destitución inmediata por falta grave.</p>	<p>1110.1.4 <del>destitución por conducta indebida</del> <b>traslado a un puesto del mismo grado o de grado inferior;</b></p> <p>1110.1.5 <del>destitución inmediata por falta grave</del> <b>destitución por conducta indebida;</b></p> <p>1110.1.46 <del>destitución por conducta indebida</del> <b>destitución inmediata por falta grave;</b></p>
<p>1230. JUNTA DE APELACIÓN</p> <p>1230.1 Sujeto a lo dispuesto en el Artículo 1230.7, todo miembro del personal podrá apelar contra cualquier medida administrativa o decisión que afecte a su situación de funcionario, si estima que dicha medida o dicha decisión se debe a uno o más de los siguientes motivos:</p> <p>1230.1.1 parcialidad contra el interesado manifestada por su superior jerárquico o por cualquier otro funcionario a quien incumba responsabilidad;</p> <p>1230.1.2 consideración incompleta de los hechos;</p> <p>1230.1.3 observancia o aplicación indebida de las disposiciones del Estatuto del Personal o del Reglamento del Personal o de las cláusulas de su contrato;</p> <p>1230.1.4 aplicación indebida de las normas de clasificación de puestos.</p> <p>1230.2 Para atender esos recursos existe en la Sede una Junta de Apelación.</p> <p>1230.3 La Junta de Apelación comunicará sus conclusiones y recomendaciones del siguiente modo:</p> <p>1230.3.1 La Junta de Apelación de la Sede informará sus conclusiones y recomendaciones al Director, a quien corresponde adoptar la decisión definitiva. El Director informará al apelante dentro</p>	<p>1230. JUNTA DE APELACIÓN</p> <p>1230.1 Sujeto a lo dispuesto en el Artículo 1230.74, todo miembro del personal podrá apelar contra cualquier medida administrativa o decisión que afecte a su situación de funcionario, si estima que dicha medida o dicha decisión se debe a uno o más de los siguientes motivos:</p> <p>1230.1.1 parcialidad contra el interesado manifestada por su superior jerárquico o por cualquier otro funcionario a quien incumba responsabilidad;</p> <p>1230.1.2 consideración incompleta de los hechos;</p> <p>1230.1.3 observancia o aplicación indebida de las disposiciones del Estatuto del Personal o del Reglamento del Personal o de las cláusulas de su contrato;</p> <p>1230.1.4 aplicación indebida de las normas de clasificación de puestos <b>de la OPS.</b></p> <p>1230.2 <del>Para atender esos recursos existe en la Sede una Junta de Apelación.</del> <b>Para atender las apelaciones con arreglo a las bases especificadas en el Artículo 1230.1 se establecerá en la sede de la OPS una Junta de Apelación.</b></p> <p>1230.37 La Junta de Apelación comunicará sus conclusiones y recomendaciones del siguiente modo:</p> <p>1230.37.1 <del>La Junta de Apelación de la Sede</del> <b>El Cuadro Examinador de Apelaciones</b> informará sus conclusiones y recomendaciones al Director, a quien corresponde adoptar la decisión definitiva. El Director informará</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>de los 60 días calendarios siguientes a la fecha en que haya recibido las conclusiones y recomendaciones de la Junta, y le enviará al mismo tiempo una copia del informe. Si después de transcurrido ese período el Director no ha tomado decisión alguna al respecto, las recomendaciones de la Junta se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240, al igual que si se tratase de una decisión definitiva.</p>	<p>al apelante <b>la decisión adoptada</b> dentro de los 60 días calendarios siguientes a la fecha en que haya recibido <del>las conclusiones y recomendaciones de la Junta</del> <b>el informe del Cuadro Examinador de Apelaciones</b>, y <del>le enviará</del> <b>le enviará al apelante</b> una copia del informe. Si después de transcurrido ese período el Director no ha tomado decisión alguna al respecto, las recomendaciones <del>de la Junta</del> <b>del Cuadro Examinador de Apelaciones</b> se considerarán rechazadas y este rechazo podrá ser objeto de apelación con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1240, al igual que si se tratase de una decisión definitiva.</p>
<p>1230.3.2 La Junta notificará sus conclusiones y recomendaciones al Director dentro del plazo de 90 días calendarios contados a partir de la fecha en que haya recibido la declaración completa del apelante sobre su caso. La Junta podrá prorrogar ese plazo si el apelante y la administración interesada están de acuerdo.</p>	<p>1230.37.2 <b>El Cuadro Examinador de Apelaciones</b> <del>La Junta notificará</del> <b>presentará</b> sus conclusiones y recomendaciones al Director dentro del plazo de <del>90</del> <b>120</b> días calendarios contados a partir de: <del>la fecha en que haya recibido la declaración completa del apelante sobre su caso. La Junta podrá prorrogar ese plazo si el apelante y la administración interesada están de acuerdo.</del></p> <p><b>1) la fecha en que todos los alegatos y la documentación pertinente hayan sido recibidos por el Cuadro Examinador de Apelaciones, o bien</b></p> <p><b>2) la conclusión de una audiencia verbal, si así lo solicitó el apelante, y el recibo de cualquier documentación pertinente pedida por el Cuadro Examinador de Apelaciones durante la audiencia.</b></p> <p>La Junta <b>de Apelación</b> podrá prorrogar ese plazo si el apelante y la administración <del>interesada</del> están de acuerdo.</p>
<p>1230.4 La Junta de Apelación de la Sede estará constituida por cinco miembros con igual derecho a voto, a saber:</p> <p>1230.4.1 un presidente y tres presidentes suplentes nombrados por el Director, previa consulta con los representantes del personal;</p> <p>1230.4.2 dos miembros seleccionados de una lista de cuatro miembros y ocho suplentes nombrados por el Director;</p> <p>1230.4.3 dos miembros en representación del personal, escogidos de una lista que comprende tres grupos:</p>	<p>1230.43 La Junta de Apelación <del>de la Sede</del> estará constituida por <del>cinco</del> miembros con igual derecho a voto, a saber:</p> <p>1230.4.3.1 un presidente y tres <del>presidentes</del> suplentes nombrados por el Director, previa consulta con los representantes del personal;</p> <p>1230.43.2 <del>dos miembros seleccionados de una lista de cuatro miembros y ocho suplentes</del> <b>una lista de doce miembros</b> nombrados por el Director;</p> <p>1230.43.3 <del>dos miembros en representación del personal, escogidos de una lista que comprende tres grupos:</del> <b>un cuadro de doce miembros elegido cada dos años por el personal, organizado en los tres grupos siguientes:</b></p>

TEXTO ACTUAL

Grupo I - funcionarios de los grados provistos por contratación local;  
 Grupo II - funcionarios de los grados P 1 a P 3, inclusive;  
 Grupo III - funcionarios de los grados P 4 a D 2 inclusive.

Los miembros que figuran en la lista son elegidos cada dos años por el personal, a razón de cuatro personas para cada uno de los Grupos I y II y para el Grupo III. Esas personas pueden ser relegadas al terminar dicho período. En las audiencias de la Junta, por lo menos uno de los miembros debe formar parte del grupo a que pertenece el funcionario que apele a la Junta, y ninguno puede pertenecer a un grupo inferior.

A reserva de estas disposiciones, los miembros de cada grupo serán llamados sucesivamente por el Secretario de la Junta, según las necesidades, a formar parte de la misma. El funcionario que apele ante la Junta tendrá derecho a recusar como máximo a dos miembros designados por el Director o incluidos en la lista de personal. Si los miembros recusados figuran en la lista, serán sustituidos por quienes le siguen inmediatamente después en la lista y, si figuran entre los designados por el Director, serán reemplazados por suplentes o sustitutos nombrados también por el Director.

TEXTO NUEVO

Grupo I - ~~funcionarios de los grados provistos por contratación local;~~ **tres funcionarios de la categoría de servicios generales**

Grupo II - **tres** funcionarios de los grados P 1 a P 3, inclusive,; y

Grupo III - **seis** funcionarios de los grados P 4 a D 2, inclusive.

**1230.3.4 un secretario sin derecho a voto y un suplente nombrados por el Director, cuyos servicios serán proporcionado por la Oficina.**

~~Los miembros que figuran en la lista son elegidos cada dos años por el personal, a razón de cuatro personas para cada uno de los Grupos I y II y para el Grupo III. Esas personas pueden ser relegadas al terminar dicho período. En las audiencias de la Junta, por lo menos uno de los miembros debe formar parte del grupo a que pertenece el funcionario que apele a la Junta, y ninguno puede pertenecer a un grupo inferior. [Véanse los párrafos 1230.5 y 1230.6]~~

**1230.6** ~~A reserva de estas disposiciones, los~~ **Los** miembros de cada grupo ~~la~~ **Junta de Apelación** serán llamados sucesivamente por el Secretario de la Junta, según las necesidades, a formar ~~parte de la misma~~ **el Cuadro Examinador de Apelaciones**. El funcionario que apele ~~ante la Junta~~ tendrá derecho a recusar como máximo a dos miembros designados por el Director o incluidos en ~~la lista de~~ **el cuadro de doce funcionarios nombrados por el personal. La Administración también tendrá el derecho de recusar como máximo a dos miembros, pero deberá presentar, por escrito, razones justificadas al presidente del Cuadro Examinador de Apelaciones.** Si los miembros recusados figuran en ~~la lista~~ **dicho cuadro**, serán sustituidos por ~~quienes le siguen inmediatamente después en la lista~~ **otros miembros de este** y, si figuran entre los designados por el Director, serán reemplazados por ~~suplentes o sustitutos~~ **otros miembros** nombrados también por el Director.

**Los miembros del cuadro del personal podrán optar por la reelección al término de sus mandatos.**

**1230.5 El Presidente de la Junta de Apelación convocará el Cuadro**

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>1230.5 La Oficina se encargará de facilitar servicios de secretaría a la Junta.</p>	<p><b>Examinador de Apelaciones, formado por cinco miembros, para entender de los recursos presentados. El Cuadro Examinador de Apelaciones estará formado por los siguientes miembros, todos con voto de igual valor:</b></p> <p><b>1230.5.1 el Presidente o su suplente;</b></p> <p><b>1230.5.2 dos miembros de la Junta de Apelación nombrados por el Director, y</b></p> <p><b>1230.5.3 dos miembros de la Junta de Apelación seleccionados del cuadro de doce funcionarios nombrados por el personal. En las audiencias del Cuadro Examinador de Apelaciones, al menos un miembro del cuadro de doce funcionarios será del grupo al cual pertenece el apelante y no habrá ninguno de un grupo de categoría inferior.</b></p> <p><del>1230.5 La Oficina se encargará de facilitar servicios de secretaría a la Junta. [Véase el párrafo 1230.3.4]</del></p>
<p>1230.6 La Junta de Apelación de la Sede establecerá su propio reglamento, entendiéndose que el apelante podrá, si lo desea, comparecer ante la Junta sea en persona, sea por mediación de un representante o acompañado de él. Los viajes necesarios para esa comparecencia serán sufragados por el apelante, a menos que la Junta de Apelación que atiende en el asunto considere la comparecencia del propio apelante indispensable para el examen adecuado del caso. La Junta, a la luz de sus conclusiones y si lo considera razonable, puede recomendar que se abonen total o parcialmente los gastos reclamados por el apelante que tengan relación directa con el recurso presentado.</p>	
<p>1230.7 Las siguientes disposiciones regularán las condiciones en que puede interponerse recurso:</p>	<p><del>1230.68</del> La Junta de Apelación de la Sede establecerá su propio reglamento, entendiéndose que el apelante <del>podrá</del> <b>podrá, si lo desea a petición expresa,</b> comparecer ante <del>la Junta</del> <b>el Cuadro Examinador de Apelaciones</b> sea en persona, sea por mediación de un representante o</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>1230.7.1 Ningún miembro del personal podrá apelar ante la Junta a menos que haya agotado todos los recursos administrativos existentes y que la decisión impugnada sea definitiva. Se considerará definitiva cualquier decisión adoptada por un funcionario competente para el caso y comunicada por escrito al interesado.</p> <p>1230.7.2 Si el miembro del personal ha presentado por escrito una petición relativa a las condiciones de su nombramiento, se considerará que aquélla ha sido rechazada y el interesado podrá apelar como si se hubiese tomado al respecto una decisión definitiva, a tenor de lo dispuesto en el párrafo 7.1 del presente Artículo, si no ha recibido respuesta definitiva en los siguientes plazos:</p> <p>1) dos meses para el personal de la Sede;</p> <p>2) tres meses para el personal asignado a otros lugares de destino.</p> <p>1230.7.3 Un miembro del personal que desee apelar contra una decisión definitiva, debe enviar por escrito a la Junta, dentro de un plazo de sesenta días naturales después de recibir la notificación, una declaración escrita en la que haga saber su intención de apelar y especifique la decisión contra la que interpone recurso, así como la subsección o sección del Artículo 1230.1 del Reglamento del Personal a la que se acoge. La Junta abrirá el expediente lo antes posible a partir del momento en que reciba la declaración completa del interesado.</p>	<p>acompañado de él. Los viajes necesarios para esa comparecencia serán sufragados por el apelante, a menos que <del>la Junta de Apelación el</del> <b>Cuadro Examinador de Apelaciones</b> que entienda en el asunto considere la comparecencia del propio apelante indispensable para el examen adecuado del caso. <del>La Junta</del> <b>El Cuadro Examinador de Apelaciones</b>, a la luz de sus conclusiones y si lo considera razonable, puede recomendar que se abonen total o parcialmente los gastos reclamados por el apelante que tengan relación directa con el recurso presentado.</p> <p>1230.74 Las siguientes disposiciones regularán las condiciones en que puede interponerse recurso:</p> <p>1230.74.1 Ningún miembro del personal podrá apelar ante la Junta a menos que haya agotado todos los recursos administrativos existentes y que la decisión impugnada sea definitiva. Se considerará definitiva cualquier decisión adoptada por un funcionario competente para el caso y comunicada por escrito al interesado.</p> <p>1230.74.2 Si el miembro del personal ha presentado por escrito una petición relativa a las condiciones de su nombramiento, se considerará que aquélla ha sido rechazada y el interesado podrá apelar como si se hubiese tomado al respecto una decisión definitiva, a tenor de lo dispuesto en el párrafo 7.1 del presente Artículo, si no ha recibido respuesta definitiva <b>en el plazo de 60 días calendario</b>. <del>los siguientes plazos:</del></p> <p><del>1) dos meses para el personal de la Sede;</del></p> <p><del>2) tres meses para el personal asignado a otros lugares de destino.</del></p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>1240. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO</p> <p>1240.1 Mientras no se haya establecido un procedimiento definitivo para interponer recursos ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, los litigios entre la Oficina y los miembros de su personal a los que no se encuentre una solución de común acuerdo, podrán ser llevados ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Estatuto del Tribunal.</p> <p>1240.2 Podrá interponerse recurso ante el Tribunal cuando la decisión impugnada tenga carácter definitivo y el interesado haya agotado todos los demás medios de oposición previstos en el presente Reglamento del Personal y, particularmente, en sus Artículos 1210 a 1230.</p>	<p>1230.74.3 Un miembro del personal que desee apelar contra una decisión definitiva, debe enviar por escrito a la Junta, dentro de un plazo de <del>sesenta</del> <b>60</b> días naturales después de recibir la notificación, una declaración escrita en la que haga saber su intención de apelar y especifique la decisión contra la que interpone recurso, así como la subsección o sección del Artículo 1230.1 del Reglamento del Personal a la que se acoge. <del>La Junta abrirá el expediente lo antes posible a partir del momento en que reciba la declaración completa del interesado.</del></p> <p>1240. TRIBUNAL ADMINISTRATIVO</p> <p>1240.1 <i>[Sin cambios]</i></p>
<p>1245. EFECTO DE LAS APELACIONES EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS</p> <p>La interposición de un recurso, en virtud de cualquiera de los procedimientos descritos en esta sección, no constituirá una razón para demorar la decisión administrativa contra la que se interpone recurso, salvo en los casos previstos en el Artículo 1210.2.</p>	<p>1240.2 Podrá interponerse recurso ante el Tribunal cuando la decisión impugnada tenga carácter definitivo y el interesado haya agotado <del>todos los demás medios de oposición</del> <b>todas las vías internas de apelación previstas</b> en el presente Reglamento del Personal y, particularmente, en sus Artículos 1210 a 1230.</p> <p>1245. EFECTO DE LAS APELACIONES EN LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS</p> <p><i>[Sin cambios]</i></p>
<p>1250. DISPONIBILIDAD DE LOS REGLAMENTOS</p> <p>En todos los servicios de personal de la Oficina habrá ejemplares del Reglamento de la Junta de Apelación de la Sede y del Estatuto del Tribunal a disposición de los miembros del personal que deseen consultarlos.</p>	<p>1250. DISPONIBILIDAD DE LOS REGLAMENTOS</p> <p>En todos los <del>servicios de personal</del> <b>despachos</b> de la Oficina habrá ejemplares del Reglamento de la Junta de Apelación <del>de la Sede</del> y del Estatuto del Tribunal a disposición de los miembros del personal que</p>

TEXTO ACTUAL		TEXTO NUEVO	
			deseen consultarlos.
N 620	Los casos de conducta indebida estarán sujetos a una o varias de las medidas siguientes:	N 620	Los casos de conducta indebida estarán sujetos a una o varias de las medidas siguientes:
N 620.1	advertencia oral;	N 620.1	<del>advertencia oral</del> <b>amonestación por escrito;</b>
N 620.2	amonestación por escrito;	N 620.2	<del>amonestación por escrito</del> <b>suspensión temporal sin pago;</b>
N 620.3	traslado a un puesto de categoría inferior;	N 620.3	<del>traslado a un puesto de categoría inferior</del> <b>retención de aumentos de sueldo dentro del mismo grado;</b>
N 620.4	destitución.	N 620.34	traslado a un puesto de categoría inferior;
		N 620.45	destitución.
N 920	En caso de que no sea posible resolver la controversia de común acuerdo, según lo indicado en el Artículo N 910 del Reglamento del Personal, se someterá a arbitraje, como se indique en el documento de nombramiento del empleado o se exija en la legislación vigente del gobierno respectivo. En ningún caso deberá realizarse el arbitraje antes de los 90 días posteriores a la fecha en que se presentó oficialmente la queja al Director.	N 920	En caso de que no sea posible resolver la controversia de común acuerdo, según lo indicado en el Artículo N 910 del Reglamento del Personal, se someterá a arbitraje, como se indique en el documento de nombramiento del empleado <del>o se exija en la legislación vigente del gobierno respectivo</del> . En ningún caso deberá realizarse el arbitraje antes de los 90 días posteriores a la fecha en que se presentó oficialmente la queja al Director..
N 1000	Cualquier asunto que no se haya previsto en este Reglamento del Personal se considerará, estudiará y arreglará de conformidad con las prácticas de la Oficina y/o de la legislación y las prácticas locales.	N 1000	Cualquier asunto que no se haya previsto en este Reglamento del Personal se considerará, estudiará y arreglará de conformidad con las prácticas de la Oficina <del>y/o de la legislación y las prácticas locales</del> , <b>sin perjuicio de las prerrogativas e inmunidades de la Organización.</b>
N 1010	En caso de diferencias entre la legislación local y cualquier disposición de estas reglas, prevalecerá la legislación local.	N 1010	En caso de diferencias entre la legislación local y cualquier disposición <del>de estas reglas</del> <b>del Reglamento del personal</b> , prevalecerá <del>la legislación local</del> <b>el Reglamento del personal.</b>
1.13	Los contratos de empleados nacionales se regirán íntegramente por la legislación y prácticas laborales del país respectivo, incluyendo accidentes de trabajo, seguridad social y pensión.	1.13	Los contratos de empleados nacionales se regirán íntegramente por la legislación y prácticas laborales del país respectivo, incluyendo accidentes de trabajo, seguridad social y pensión., sin perjuicio de las

TEXTO ACTUAL	TEXTO NUEVO
<p>1.15 Los empleados nacionales tendrán acceso a jurisdicción arbitral o laboral del país donde presten sus servicios para la solución de conflictos, según se indique en el respectivo contrato; por tanto, no tendrán acceso al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya competencia no se reconoce en relación con los empleados nacionales.</p>	<p>prerrogativas e inmunidades de la Organización.</p> <p>1.15 Los empleados nacionales tendrán acceso a jurisdicción arbitral e <del>laboral</del> del país donde presten sus servicios para la solución de conflictos, según se indique en el respectivo contrato; por tanto, no tendrán acceso al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, cuya competencia no se reconoce en relación con los empleados nacionales.</p>

- - -