



---

## **Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal<sup>1</sup>**

### **Informe de la Secretaría**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal,<sup>2</sup> se someten a la consideración del Consejo Ejecutivo, para su confirmación, las modificaciones efectuadas por el Director General en el Reglamento de Personal.
2. Las modificaciones descritas en el presente documento tienen su origen en las decisiones que se prevé que adoptará la Asamblea General de las Naciones Unidas en la continuación de su sexagésimo periodo de sesiones, sobre la base de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe anual correspondiente a 2005.<sup>3</sup> Cabe recordar que, en su sexagésimo periodo de sesiones, la Asamblea General de las Naciones Unidas sólo hizo suya una de las recomendaciones de la Comisión, a saber, la relacionada con la escala de contribuciones del personal; la consideración de las otras recomendaciones de la Comisión se aplazó hasta la continuación del sexagésimo periodo de sesiones, en marzo de 2006. Se prevé que se habrá tomado una decisión en mayo de 2006.
3. Las modificaciones descritas en este documento también tienen en cuenta las propuestas de la Organización sobre la reforma del marco de arreglos contractuales de la OMS.
4. Las repercusiones financieras de las modificaciones se describen en el informe sobre las repercusiones administrativas y financieras para la Secretaría de las resoluciones cuya adopción se ha propuesto al Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud.<sup>4</sup>
5. En el anexo figura el texto del Reglamento de Personal modificado.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Los miembros del Consejo pueden conseguir ejemplares del Reglamento de Personal y el Estatuto del Personal en la sala de reunión.

<sup>2</sup> *Documentos básicos*, 45ª ed., Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2005.

<sup>3</sup> Documento A/60/30.

<sup>4</sup> Véase el documento EB118/11 Add.1.

<sup>5</sup> Disponible en inglés únicamente.

## PROYECTO DE MARCO DE ARREGLOS CONTRACTUALES: ANTECEDENTES DE LAS METAS Y OBJETIVOS

6. A fin de reforzar su capacidad para responder a unas necesidades cada vez mayores en un entorno complejo de salud y desarrollo, la Organización ha identificado e implementado iniciativas de reforma en ámbitos clave de los programas y las operaciones, incluida la introducción de la gestión basada en los resultados. Además, en apoyo de la ejecución de programas, se han diseñado estrategias de reforma de funciones administrativas que facilitan los programas técnicos, como las relacionadas con los recursos humanos, las finanzas y las tecnologías de la información.

7. El llamamiento para llevar a cabo una reforma eficaz es objeto de atención en todo el sistema común de las Naciones Unidas, sobre todo en lo referente a la gestión de los recursos humanos. Unos arreglos contractuales y unas condiciones de servicio mejorados y más flexibles son fundamentales para poder ejecutar satisfactoriamente los programas de la OMS. Los desafíos que actualmente afronta la Organización exigen unos arreglos contractuales que permitan contratar y retener a todos los niveles personal competente capaz de manejar programas amplios y complejos y de actuar al mismo tiempo como especialistas en su terreno y como individuos polivalentes, versátiles y móviles cuyas actividades puedan abarcar diversos grupos ocupacionales y regiones geográficas. Las actuales formas contractuales adolecen de burocratismo e incoherencia y no están adaptadas a las necesidades de la OMS, en menoscabo de la capacidad de respuesta de la Organización ante unas circunstancias cambiantes.

8. En consecuencia, la meta de las actividades de reforma es garantizar que los arreglos contractuales respondan a las necesidades programáticas y operacionales de la OMS, manteniendo y desarrollando una fuerza laboral sólida de la máxima calidad gracias a una mayor imparcialidad y equidad de la administración de las condiciones de servicio entre el personal. Teniendo esto en cuenta, el proyecto de marco de arreglos contractuales se ha centrado en aumentar globalmente la eficacia, la productividad y el desempeño tanto de la Organización como de su personal, así como en reducir los costos administrativos y transaccionales, sopesando esas mejoras y los costos directos potenciales asociados a una mayor equidad de las remuneraciones y prestaciones.

9. Los objetivos del proyecto de reforma de los arreglos contractuales son los siguientes: *a)* velar por que dichos arreglos respondan mejor a las necesidades programáticas y operacionales de la Organización; *b)* procurar que esos arreglos contractuales faciliten el desempeño, el desarrollo de competencias y la rendición de cuentas de la Organización y su personal; *c)* velar por que los arreglos contractuales fomenten la movilidad del personal y sus perspectivas de carrera; *d)* adecuar estrechamente los tipos de contrato a los recursos previstos en los planes de recursos humanos, según lo aprobado, así como a la naturaleza y duración de las funciones en cuestión; *e)* desvincular las condiciones de servicio, los derechos y las prestaciones de la naturaleza del puesto y basarlos - lo que es más apropiado - en la duración del servicio, la actuación profesional del personal y la duración del empleo; *f)* simplificar los contratos y facilitar su gestión; y *g)* implementar contratos y condiciones de servicio justos y transparentes, que estén basados en el principio de salario igual por trabajo igual y que, de ese modo, reconozcan de forma igualitaria y equitativa el valor del trabajo y las aportaciones de todos los funcionarios, con independencia de que tengan un contrato continuo, de plazo fijo o temporal.

10. El proyecto de marco de arreglos contractuales ha aprovechado la experiencia adquirida y las lecciones aprendidas a partir de las reformas introducidas en 2002. Se han tenido igualmente en cuenta las recomendaciones de reformas contractuales formuladas por la Comisión de Administración Pú-

---

blica Internacional ante la Asamblea General de las Naciones Unidas y el informe del Secretario General de las Naciones Unidas del 7 de marzo de 2006: «Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo».<sup>1</sup> El proyecto es también el resultado de un proceso de consulta de toda la Organización que culminó en una reunión extraordinaria del Consejo Mundial Personal/Administración celebrada los días 3 y 4 de abril de 2006.

11. Actualmente sigue habiendo un gran número de funcionarios con contratos de plazo fijo cuya situación laboral no refleja sus años de trabajo para la Organización, situación ésta que representa una barrera importante a la gestión de la sucesión, la movilidad, la rotación y la promoción profesional. De resultas de ello, los esfuerzos de la Organización para atraer, retener y seguir formando a funcionarios civiles internacionales competentes y motivados también se verán dificultados.

12. Los miembros del personal con alguno de los dos tipos de contratos temporales existentes (de corta duración y de duración limitada) afrontan dificultades similares. La insuficiente planificación y vigilancia de las necesidades de personal temporero se ha traducido en un alto nivel de insatisfacción tanto entre los directivos como entre los funcionarios. Aunque el objetivo era simplificar y facilitar la administración, la implementación de los contratos temporales ha resultado ser un proceso muy laborioso. Además, aunque se espera del personal temporero un alto nivel profesional, comparable al de sus colegas con contratos de larga duración, y pese a que esas personas prestan cada vez más sus servicios en lugares difíciles, afrontando grandes dificultades en mayor proporción que los funcionarios con contratos de larga duración, las personas con contratos temporales no disfrutaban de las mismas condiciones de servicio que el personal contratado a plazo fijo. Esto contrasta con las condiciones de servicio que ofrecen otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, en particular las que disponen de numeroso personal sobre el terreno.

13. En consonancia con las metas y los objetivos que acaban de mencionarse, el proyecto de marco de arreglos contractuales comprende tres tipos de nombramientos:

*i)* **Nombramiento continuo:** nombramiento sin límite temporal, que se concederá tras un mínimo de cinco años ininterrumpidos de servicio activo con nombramientos de plazo fijo y una trayectoria certificada de actuación profesional satisfactoria. La continuidad del servicio en esos nombramientos dependerá de factores tales como la persistencia de la necesidad de la función desempeñada y la disponibilidad de fondos.

*ii)* **Nombramiento de plazo fijo:** nombramiento de duración limitada de un año o más. Puede prolongarse a condición de que la duración total del servicio en cinco nombramientos consecutivos no supere los cinco años. En casos excepcionales se puede prolongar el servicio un año más. Durante ese tiempo el desempeño y la competencia del funcionario serán objeto de evaluación con miras a convertir su nombramiento en continuo.

*iii)* **Nombramiento temporal:** se trata de un nombramiento por tiempo limitado, hasta dos años, para cubrir necesidades a corto plazo, como una carga excepcionalmente alta de trabajo u otras necesidades específicas de duración limitada. Si el nombramiento temporal es de menos de dos años se puede prolongar, a condición de que la duración total del servicio ininterrumpido en nombramientos temporales consecutivos no supere los dos años. El funcionario que ha agotado la duración máxima de servicio ininterrumpido en uno o más contratos temporales no pue-

---

<sup>1</sup> Documento A/60/692.

de volver a ser empleado por la Organización hasta transcurridos más de 30 días civiles desde su separación del servicio.

14. La implementación del nombramiento de plazo fijo convertible en continuo introducirá una mayor justicia y equidad en la situación contractual del personal por largo plazo. Supondrá asimismo una mayor transparencia y rendición de cuentas en la gestión del desempeño de los funcionarios. Las sucesivas mejoras del sistema de gestión de la actuación profesional favorecerán la objetividad y la imparcialidad en las decisiones relacionadas con la conversión de nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos. La prolongación de los primeros dependerá de los fondos disponibles, las necesidades de la Organización y la certificación de una actuación profesional satisfactoria.

15. La planificación y vigilancia de las necesidades y funciones temporales se verán reforzadas considerablemente con los nombramientos temporales propuestos. A tenor de los principios de responsabilidad de la gestión en la ejecución de programas, cabe esperar que los administradores tomen decisiones informadas en cuanto a la duración y la naturaleza de las funciones necesarias para responder a las necesidades de la Organización. Los contratos se gestionarán más fácilmente y los programas se ejecutarán de forma más eficiente pues ya no se requerirá una interrupción del servicio con independencia de las necesidades programáticas. Los funcionarios se beneficiarán de una información fidedigna sobre las oportunidades de contratos temporales a la luz de los planes de gestión de los recursos humanos, así como de una mayor certidumbre respecto a la duración de su empleo. Esto permitirá a los miembros del personal gestionar mejor su vida personal y profesional y gozar de una mayor justicia y equidad en las condiciones de servicio. Al mismo tiempo, la competitividad de la Organización y su capacidad para atraer a personas competentes y con experiencia para cubrir las necesidades temporales se incrementará de forma considerable, especialmente sobre el terreno, donde otros organismos ofrecen arreglos contractuales más atractivos y seguros.

16. El proyecto de marco de arreglos contractuales presenta varios aspectos destacables:

- i)* La directa vinculación de la naturaleza y duración de los contratos a los planes de gestión de los recursos humanos.
- ii)* Unos derechos que dependerán de la duración del trabajo y de la duración del servicio ininterrumpido, y no tanto de la naturaleza del contrato.
- iii)* Unas condiciones de servicio que se han revisado a fin de introducir una mayor equidad y justicia, simplicidad y facilidad de gestión, así como la adopción de las prácticas más adecuadas en materia de recursos humanos, incluido un entorno de trabajo propicio.
- iv)* La suspensión de los nombramientos de funcionarios de carrera y su sustitución por los nombramientos continuos.
- v)* El primer año de los nombramientos de plazo fijo seguirá siendo un periodo de prueba.
- vi)* La duración máxima de cualquier función temporal será un periodo continuo de dos años. Si es necesario prolongar más esa función, el gestor deberá solicitar su conversión a un contrato de plazo fijo mediante los procesos establecidos para la planificación y presupuestación en función de las necesidades programáticas, y deberá dar ese paso antes de que expire el periodo de dos años.

vii) La duración máxima de un nombramiento temporal será un periodo ininterrumpido de dos años.

viii) Los consultores perderán su condición de funcionarios.

## **MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DE PERSONAL**

### **Introducción**

#### **Aplicación**

17. El párrafo 030 del Reglamento de Personal se ha modificado al objeto de que el Director General pueda aprobar nombramientos temporales de 60 días o menos con unas condiciones de servicio distintas de las estipuladas en el Reglamento de Personal; además, había que adecuar ese párrafo a lo previsto en el párrafo 1320 modificado del Reglamento, relativo al personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo.

#### **Fecha de entrada en vigor**

18. El párrafo 040 del Reglamento de Personal se ha modificado para tener en cuenta la fecha de entrada en vigor del Reglamento de Personal modificado.

### **Sección 3 - Sueldos, reajuste por lugar de destino y subsidios**

#### **Determinación del sueldo**

19. El párrafo 320.1 del Reglamento de Personal ha sido modificado para aplicar a todos los funcionarios las mismas condiciones en relación con la determinación del sueldo.

20. Los párrafos 320.2, 320.2.1 y 320.2.2 del Reglamento se han suprimido debido a que el párrafo 320.1 abarca ahora la determinación del sueldo del personal temporero. En consecuencia, se han reenumerado los párrafos 320.3, 320.4, 320.4.1, 320.4.2 y 320.5.

#### **Sueldo de base neto en caso de ascenso a una categoría superior**

21. En el párrafo 320.3 se han introducido nuevas modificaciones para limitar su aplicación a los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo.

#### **Sueldo de base neto en caso de disminución de categoría**

22. En el párrafo 320.4 se han introducido nuevas modificaciones para limitar su aplicación a los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo.

#### **Asunción provisional de las responsabilidades de un puesto de categoría superior**

23. En el párrafo 320.5 se han introducido nuevas modificaciones para limitar su aplicación a los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo.

### **Pago del sueldo de base neto a personal temporero de las categorías profesional y superior**

24. El párrafo 330.3 del Reglamento ha sido suprimido considerando las condiciones de igualdad que han de aplicarse a los miembros del personal que posean contratos continuos, de plazo fijo o temporales.

### **Subsidios por familiares a cargo**

25. El párrafo 340 del Reglamento ha sido modificado a fin de igualar las condiciones para la concesión de subsidios por familiares a cargo a todos los funcionarios de las categorías profesional y superior.

### **Subsidio especial de educación para niños discapacitados**

26. El párrafo 355.1 del Reglamento ha sido modificado para aplicar las mismas condiciones a todos los funcionarios en cuanto a la elegibilidad para dicho subsidio. También se ha eliminado la referencia a los consultores.

### **Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles**

27. Se ha modificado el párrafo 360.1, dividiendo el texto reelaborado entre los párrafos 360.1.1 y 360.2.2. Se han suprimido los antiguos párrafos 360.1.1, 360.1.2, 360.1.3, 360.1.4 y 360.2. Además, se ha introducido un nuevo párrafo 360.1.2 para poder aplicar la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles tanto a funcionarios asignados o trasladados a un lugar de destino por un periodo de un año o más como a funcionarios asignados o trasladados a un lugar de destino para un periodo inicial de menos de un año y cuya asignación o traslado se prolongue posteriormente de manera que el periodo ininterrumpido de servicio en dicho lugar de destino sea de un año o más.

28. Las modificaciones descritas *supra* se han realizado también para tener en cuenta las recomendaciones presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional a la Asamblea General de las Naciones Unidas acerca del sistema de subsidios por movilidad y condiciones difíciles de vida. Además, las disposiciones en cuestión han sido objeto de un trabajo considerable de edición en aras de una mayor simplicidad y claridad, así como para garantizar que el contenido se centre en los requisitos normativos más que en los de procedimiento.

29. La última frase del párrafo 360.3, relativo a la clasificación de los lugares de destino, se encontraba antes en el párrafo 360.1.

### **Subsidio de destino**

30. El párrafo 365.1 ha sido modificado ligeramente, transfiriéndose el texto al párrafo 365.1.1; también se ha introducido un nuevo párrafo 365.1.2. La finalidad de estos cambios es indicar que el subsidio de destino se pagará en el momento del nombramiento o la reasignación a un nuevo lugar de destino para un periodo de al menos un año, o al prolongarse un nombramiento inicial o un traslado a un lugar de destino de menos de un año de manera que el periodo ininterrumpido de servicio en ese lugar de destino sea de un año o más.

31. Las referencias que antes se hacían en el párrafo 365.1 al importe del subsidio de destino, se han utilizado para crear el párrafo 365.2, y los párrafos 365.1.1 y 365.1.2 se han reenumerado en consecuencia.

32. Se ha suprimido el párrafo 365.3, reemplazándolo por otro con idéntico número para tener en cuenta las recomendaciones presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional a la Asamblea General de las Naciones Unidas acerca del subsidio de destino. Estas modificaciones obedecen también al deseo de simplificar y hacer más claro el párrafo. El nuevo párrafo 365.3 del Reglamento establece los criterios normativos y los requisitos a aplicar al aumento del subsidio de destino en una o más sumas globales.

33. A raíz de las modificaciones descritas *supra*, se han reenumerado los párrafos 365.2, 365.4 y 365.5.

### **Subsidio de servicio**

34. El párrafo 367 del Reglamento, que prevé el pago de un subsidio de servicio para el personal con contratos temporales, ha sido eliminado, toda vez que dicho subsidio ya no procede, debido a la mayor equidad introducida en las prestaciones y los derechos y en otros emolumentos concedidos a las personas con contratos temporales en el Reglamento modificado.

## **Sección 4 - Contratación y nombramiento**

### **Políticas de nombramiento**

35. El párrafo 420 ha sido modificado para reflejar el nuevo sistema de nombramientos.

36. Se ha añadido un nuevo párrafo 420.1 en el que se enumeran los nuevos tipos de nombramiento.

37. Los párrafos 420.1, 420.2 y 420.3 han sido reenumerados y modificados para incluir las definiciones de nombramiento continuo, de plazo fijo y temporal, respectivamente.

38. Los párrafos 420.4 y 420.5 se han reenumerado, y las referencias que se hacen en el párrafo 420.5 a los párrafos 420.2 y 420.3 se han corregido para aludir a los párrafos 420.3 y 420.4, respectivamente.

39. El párrafo 420.6 se ha reenumerado y modificado para indicar que se aplica sólo al personal contratado a plazo fijo.

### **Rehabilitación en caso de reemplazo**

40. El párrafo 470 se ha modificado en aras de la claridad añadiendo el término «rehabilitación», dado que este párrafo trata de la rehabilitación de las condiciones de empleo. Además, la referencia al párrafo 420.3 apunta ahora al párrafo 420.4. Se ha suprimido además la referencia a los consultores.

### **Traslados entre organizaciones**

41. En el párrafo 480.1.3 se ha corregido la referencia al párrafo 420.5, que se ha reenumerado como 420.6.

## **Sección 5 - Actuación profesional y cambio de situación**

### **Fin del periodo de prueba**

42. En el párrafo 540.1 se ha corregido la referencia al párrafo 420.6, que se ha reenumerado como 420.7.

### **Aumento de sueldo dentro del mismo grado**

43. El párrafo 550.1 se ha modificado para indicar que se aplica a todo el personal y para aclarar que la frase en que se señala que «la fecha de adquisición de los derechos no será anterior a la fecha de confirmación del nombramiento» se aplica sólo a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo sujetos a un periodo de prueba. El párrafo 550.3 se ha modificado para reemplazar las palabras «personal lingüístico» por una referencia al «personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo» nombrado con arreglo al párrafo 1320 modificado.

### **Ascensos**

44. Los párrafos 560.1, 560.2, 560.3 y 560.4 se han modificado para indicar que se aplican únicamente a los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo. Además, la referencia en el párrafo 560.3 al párrafo 320.5 se ha corregido para apuntar al párrafo 320.4.

### **Reasignación**

45. Los párrafos 565.1, 565.2, 565.3 y 565.4 se han modificado para indicar que el término «reasignación», según la definición dada en el párrafo 565.1, se aplica sólo a los funcionarios con nombramiento continuo o de plazo fijo. Además, la referencia en el párrafo 565.4 al párrafo 320.5 será corregida para apuntar al párrafo 320.4.

## **Sección 6 - Asistencia al trabajo y licencias**

### **Licencia anual**

46. En el párrafo 630.3.1 se ha suprimido la referencia al personal empleado «por tiempo trabajado», dado que esa fórmula ha desaparecido en el proyecto de nuevos arreglos contractuales.

47. El párrafo 630.3.2 se ha reenumerado e incorpora nuevos cambios para suprimir la referencia a las personas con nombramientos temporales. Este párrafo se ha modificado además para introducir una referencia al personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo nombrado en virtud del párrafo 1320 modificado.

48. El párrafo 630.3.3 se ha suprimido para eliminar la referencia a los consultores.

49. De resultas de estas modificaciones, los párrafos 630.3.4 y 630.3.5 han sido reenumerados.

### **Licencia en el país de origen**

50. El párrafo 640.3.3 se ha modificado para indicar que la licencia en el país de origen se aplica al personal temporero, pero no así a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico nombrados con arreglo al párrafo 1330.

### **Licencia por formación o servicio militar**

51. Se ha modificado el párrafo 660.1 para corregir la referencia al párrafo 420.3, que se ha reenumerado como 420.4, y para eliminar la referencia a los consultores.

## **Sección 7 - Seguridad social**

### **Seguro de enfermedad y accidentes**

52. El párrafo 720.1.1, relativo al seguro de enfermedad del personal, y el párrafo 720.2.1, sobre el seguro de enfermedad y accidentes, se han modificado para aplicarlos por igual a todo el personal. En consecuencia, el párrafo 720.2.2 ha sido eliminado.

### **Licencia por enfermedad**

53. El párrafo 740.1 se ha modificado para eliminar la referencia al personal contratado «por tiempo trabajado», pues esta fórmula ha desaparecido en el proyecto de marco de arreglos contractuales. La referencia al párrafo 1330, sobre los consultores, ha sido igualmente eliminada.

### **Licencia de maternidad o paternidad**

54. El párrafo 760.1 del Reglamento se ha modificado para reflejar el hecho de que el personal tiene derecho a una licencia de maternidad o paternidad, con arreglo a las condiciones establecidas por el Director General.

55. Se ha modificado el párrafo 760.2 y se ha suprimido el párrafo 760.3 para indicar que la licencia de maternidad se aplica por igual a todos los miembros del personal (excluidos los nombrados con arreglo al párrafo 1320). Los párrafos 760.4, 760.5 y 760.6 se han reenumerado en consecuencia.

56. El párrafo 760.6 ha sido modificado para indicar que la licencia de paternidad se aplica por igual a todos los miembros del personal.

### **Indemnización por fallecimiento**

57. El párrafo 770.1 se ha modificado para conceder por igual a todos los miembros del personal el derecho a una indemnización por fallecimiento, así como para suprimir la referencia al párrafo 1330 sobre los consultores.

## **Sección 8 - Viajes y transporte**

### **Viaje del cónyuge y los hijos**

58. Los párrafos 820.2 y 820.2.1 han sido modificados para generalizar el derecho al reembolso de los gastos de viaje de un cónyuge y los hijos a todos los funcionarios nombrados para un periodo no inferior a un año, así como en caso de prolongación de un nombramiento inicial de menos de un año de manera que resulte un periodo ininterrumpido de servicio de un año o más.

### **Viaje relacionado con el subsidio de educación especial**

59. El párrafo 825 sobre el viaje relacionado con el subsidio de educación especial se ha modificado para poder aplicarlo al personal con nombramientos temporales. Se ha modificado asimismo para advertir que no se aplica a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico contemplados en el párrafo 1330, reenumerado. También se ha eliminado la referencia a los consultores.

### **Sección 10 - Separación del servicio**

#### **Rescisión del nombramiento por razones de salud**

60. El párrafo 1030.2.2 ha sido modificado para señalar que sólo los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo tendrán derecho a que se estudien las posibilidades de reasignación antes de una rescisión de su contrato por razones de salud.

61. El párrafo 1030.3.1 se ha modificado para especificar que, en caso de rescisión del nombramiento por razones de salud, los funcionarios con nombramiento continuo o de plazo fijo serán notificados con tres meses de antelación, y los funcionarios con nombramiento temporal con un mes de antelación.

#### **Término del nombramiento**

62. El párrafo 1040 se ha modificado para añadir el requisito de que, cuando se haya decidido no prolongar el nombramiento de un miembro del personal con contrato temporal, se le informe de ello normalmente al menos con un mes de antelación a la expiración del contrato. El párrafo ha sido modificado además para especificar que no se requerirá dicho aviso cuando el interesado tenga un nombramiento temporal con el que haya alcanzado la duración máxima de servicio ininterrumpido en varios contratos temporales consecutivos.

#### **Rescisión de los nombramientos temporales**

63. El nuevo párrafo 1045 se ha introducido para especificar que un contrato temporal puede rescindirse según lo previsto en el párrafo 1030 (por razones de salud), el párrafo 1075 (por falta de conducta) o el párrafo 1080 (por abandono del puesto). Se ha introducido asimismo para especificar los requisitos, incluidos el preaviso y la indemnización por rescisión, aplicables a la rescisión de los nombramientos temporales por los siguientes motivos: porque se interrumpa la función temporal en cuestión, porque la actuación profesional se considere insatisfactoria, o porque la persona demuestre no ser apta para realizar la tarea asignada o para trabajar en la administración pública internacional.

#### **Supresión del puesto**

64. El párrafo 1050.2 se ha modificado para que se refiera a los «nombramientos continuos» en lugar de los «nombramientos de servicio».

65. El párrafo 1050.3 se ha modificado para que se refiera a los «nombramientos continuos» en lugar de los «nombramientos de servicio».

### **Prima por terminación del servicio**

66. El párrafo 1050.4 se ha modificado para contemplar el pago de indemnizaciones al personal con contratos temporales cuya función se interrumpa a tenor de lo dispuesto en el nuevo párrafo 1045.

### **Actuación profesional insatisfactoria o inadecuación para la administración pública internacional**

67. Los párrafos 1070.1, 1070.2, 1070.3 y 1070.4 se han modificado para especificar que su contenido sólo se aplica a los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo.

### **Aviso de rescisión de nombramiento**

68. El párrafo 1083 se ha modificado para indicar que el aviso de rescisión de nombramiento contemplado en el nuevo párrafo 1045 puede no aplicarse a una persona que se encuentre de baja por maternidad.

## **Sección 13 - Condiciones de empleo especiales**

### **Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles para el personal de puestos de contratación local**

69. El párrafo 1310.5 se ha modificado para añadir las palabras «en el sistema común de las Naciones Unidas» después de la referencia a las «organizaciones internacionales» en relación con el personal contratado fuera del ámbito de los puestos de contratación local.

### **Personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo**

70. El párrafo 1320 tiene como nuevo título «Personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo», de modo que se suprime la referencia a los «nombramientos temporales». El párrafo se ha modificado asimismo para armonizarlo con los cambios del párrafo 030.

### **Consultores**

71. El párrafo 1330 sobre los consultores ha sido suprimido.

### **Funcionarios nacionales del cuadro orgánico**

72. El párrafo 1340.1 ha sido reenumerado, y el término «puestos» ha sido reemplazado por «nombramientos». El párrafo 1340.2 también ha sido reenumerado, y la referencia al párrafo 1340.1 apunta ahora al párrafo 1330.1, en coherencia con la nueva numeración.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

73. Considerando todas estas revisiones, el Consejo tal vez desee examinar el proyecto de resolución siguiente:

El Consejo Ejecutivo

CONFIRMA, según lo dispuesto en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal, las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por el Director General con efecto a partir del 1 de enero de 2007 en relación con los siguientes aspectos: aplicación del Reglamento de Personal, fecha de entrada en vigor, determinación del sueldo, sueldo de base neto en caso de ascenso a una categoría superior, sueldo de base neto en caso de disminución de categoría, asunción provisional de las responsabilidades de un puesto de categoría superior, pago del sueldo de base neto a personal temporero de las categorías profesional y superior, subsidios por familiares a cargo, subsidio especial de educación para niños discapacitados, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, subsidio de destino, subsidio de servicio, políticas de nombramiento, rehabilitación en caso de reemplazo, traslados entre organizaciones, fin del periodo de prueba, aumento de sueldo dentro del mismo grado, ascensos, reasignación, licencia anual, licencia en el país de origen, licencia por formación o servicio militar, seguro de enfermedad y accidentes, licencia por enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, indemnización por fallecimiento, viaje del cónyuge y los hijos, viaje relacionado con el subsidio de educación especial, rescisión del nombramiento por razones de salud, término del nombramiento, rescisión de los nombramientos temporales, supresión del puesto, prima por terminación del servicio, actuación profesional insatisfactoria o inadecuación para la administración pública internacional, aviso de rescisión de nombramiento, prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles para el personal de puestos de contratación local, personal de conferencias y demás personal contratado a corto plazo, consultores, y funcionarios nacionales del cuadro orgánico; dichas modificaciones estarán sujetas a las medidas de transición que determine el Director General.