

ANEXO 1

Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal¹

Informe de la Secretaría

[EB118/11 - 18 de mayo de 2006]

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal,² 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 2005.³ 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 a continuación también tienen en cuenta las propuestas de la Organización sobre la reforma del marco de arreglos contractuales de la OMS.
- ...
5. En el apéndice figura el texto del Reglamento de Personal modificado.⁴

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.

¹ Véase la resolución EB118.R5.

² *Documentos básicos*, 45^a ed., Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2005.

³ Documento A/60/30.

⁴ Disponible en inglés únicamente.

7. El llamamiento para llevar a cabo una reforma eficaz es objeto de atención en los organismos del sistema de las Naciones Unidas que aplican el régimen común, 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 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 la 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 Pública 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».¹ 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.

¹ Documento A/60/692.

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 disfrutan de las mismas condiciones de servicio que el personal contratado a plazo fijo. Esto contrasta con las condiciones de servicio que ofrecen otras organizaciones que aplican el régimen 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:

- **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;
- **nombramiento de plazo fijo:** nombramiento de duración limitada de un año o más. Podrá prolongarse a condición de que la duración total del servicio en cinco nombramientos consecutivos no supere los cinco años. En casos excepcionales se podrá 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;
- **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 podrá prolongar, a condición de que la duración total del servicio ininterrumpido en nombramientos temporales consecutivos no supere los dos años. El funcionario que haya agotado la duración máxima de servicio ininterrumpido en uno o más contratos temporales no podrá 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 se suprimirá el requisito de interrumpir el servicio con independencia de las necesidades programáticas. Los funcionarios se beneficiarán de una información fi-

dedigna 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 incrementarán 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:

- la naturaleza y la duración de los contratos estarán vinculadas directamente con los planes de gestión de los recursos humanos;
- los derechos dependerán de la duración del trabajo y de la duración del servicio ininterrumpido, y no tanto de la naturaleza del contrato;
- las condiciones de servicio se han revisado a fin de introducir una mayor equidad y justicia, simplicidad y facilidad de gestión, y de adoptar las prácticas más adecuadas en materia de recursos humanos, incluido un entorno de trabajo propio;
- los nombramientos de servicio y de carrera se han suprimido y se han sustituido por los nombramientos continuos;
- el primer año de los nombramientos de plazo fijo seguirá siendo un periodo de prueba;
- 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, antes de que expire el periodo de dos años;
- la duración máxima de un nombramiento temporal será un periodo ininterrumpido de dos años;
- 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, habrá 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 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. Se han renumerado en consecuencia 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. 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 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 de vida difíciles. 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 renumerado 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 renumerado 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 renumerados 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 reempleo

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 renumerado 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 a tenor 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, y 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 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 interrumpe 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 interrumpe 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 no puede 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 «del sistema de las Naciones Unidas que aplican el régimen común» 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. [En este párrafo figuraba un proyecto de resolución que fue adoptado por el Consejo en su quinta sesión en la resolución EB118.R5.]

Appendix

TEXT OF AMENDED STAFF RULES

030. APPLICATION

The Staff Rules shall apply to all staff members of the World Health Organization, except as specifically provided in any particular Rule herein. Nothing in the present Rules shall be interpreted as preventing the Director-General from making temporary appointments of 60 days or less with terms of service different from those provided in the present Rules, where he or she considers that the interests of the service so require.

040. EFFECTIVE DATE

These Staff Rules are effective as from 1 January 2007 and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon.

.....

320. SALARY DETERMINATION

- 320.1 On appointment, the net base salary of staff members shall normally be fixed at step 1 of the grade of the post or function to be occupied; however, in accordance with guidelines established by the Director-General, it may be fixed at a higher step in the grade in order to take into account a staff member's qualifications, skills and experience in relation to the requirements of the post or function.
- 320.2 On promotion of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a higher grade, the net base salary of a staff member shall be fixed at the lowest step in the new grade that will provide an increase in net base salary for promotion within the same salary scale or total net remuneration for promotion from the general service to the professional category, at least equal to that which would have resulted from the granting of two steps within the staff member's present grade. However, on restoration to a higher grade formerly held, the staff member's net base salary shall not exceed that which would have been attained had the staff member remained in the higher grade.
- 320.3 On reduction in grade of a staff member with a continuing or fixed-term appointment:
- 320.3.1 due to reasons other than unsatisfactory performance, unsuitability for international service, or misconduct, the net base salary of a staff member shall be fixed at that step in the lower grade that corresponds to his current net base salary, or at the step nearest below if there is no exactly corresponding step;
- 320.3.2 due to unsatisfactory performance, unsuitability for international service, or misconduct, the net base salary may be fixed at a lower step in the lower grade.

- 320.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be officially required to assume temporarily the responsibilities of an established post of a higher grade than that which he occupies; such temporary arrangements shall not be continued for more than 12 months, unless otherwise decided by the Director-General. As from the beginning of the fourth consecutive month of such service, the staff member shall be granted non-pensionable extra pay normally equal to, but not exceeding, the difference between his current pay, consisting of net base salary, post adjustment and allowances, and that which he would receive if promoted to the post of higher grade.
-

340. **DEPENDANTS' ALLOWANCES**

Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's allowance for dependants as defined in Rule 310.5, as follows:

....

.....

355. **SPECIAL EDUCATION GRANT FOR DISABLED CHILDREN**

- 355.1 Staff members are entitled to a special education grant in respect of any physically or mentally disabled child, recognized as dependant under Rule 310.5.2, up to the end of the year in which such child reaches the age of 28, under conditions established by the Director-General. In cases where an education grant is payable under Rule 350, the total of the amounts payable under Rules 350 and 355 shall not exceed the applicable maximum.
-

360. **MOBILITY AND HARDSHIP ALLOWANCE**

- 360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable mobility and hardship allowance designed to recognize varying degrees of hardship at different official stations and provide incentives for mobility, in accordance with conditions established by the Director-General:

360.1.1 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for a period of one year or longer; and

360.1.2 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for an initial period of less than one year, and whose assignment or transfer is subsequently extended so that the uninterrupted period of service at that official station is one year or longer.

- 360.2 The allowance is composed of three elements: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nation's common system.

360.3 Official stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria agreed among the international organizations in the common system for classifying official stations. Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.

365. ASSIGNMENT GRANT

365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid an assignment grant:

- 365.1.1 upon appointment or upon reassignment to an official station for a period of at least one year; or
- 365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to an official station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service at that official station of one year or longer.

365.2 The amount of the assignment grant shall be the equivalent of:

- 365.2.1 travel per diem in respect of himself for a period of 30 days from his arrival;
- 365.2.2 travel per diem, in respect of each family member accompanying or joining him at the Organization's expense under Rule 820, except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.

365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the assignment grant shall be increased by one or more lump sums, depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station. The lump sum shall be calculated and payable on the basis of the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the official station to which the staff member is assigned at his grade and step, and rates determined by the Director-General.

365.4 No assignment grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the official station.

365.5 If a staff member resigns from the Organization within six months of the date of his appointment or reassignment, any assignment grant paid under Rules 365.2 and 365.3 is recoverable proportionately under conditions established by the Director-General.

365.6 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances at the same official station, the grant under Rule 365.2.1 shall be payable to each staff member. The amount under Rule 365.2.2 shall

be payable to the staff member in respect of whom the child is recognized as a dependant, whereas the amount under Rule 365.3 shall be payable to the spouse whose entitlement yields the higher amount.

420. **APPOINTMENT POLICIES¹**

- 420.1 Staff members may be granted continuing, fixed-term or temporary appointments as defined below.
- 420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.
- 420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. A fixed-term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.
- 420.4 A “temporary appointment” is a time-limited appointment of up to two years. If the temporary appointment is of less than two years, it may be extended, provided that the total duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments does not exceed two years. A staff member who has completed the maximum period of uninterrupted service on one or more temporary appointments may not be employed by the Organization unless more than 30 calendar days have elapsed since his separation from service. Any future employment is subject to conditions established by the Director-General.
- 420.5 Appointments may be on a full-time or part-time basis.
- 420.6 All staff, including staff members seconded to the Organization, shall be appointed initially on fixed-term appointments as defined in Rule 420.3, or on temporary appointments as defined in Rule 420.4.
- 420.7 Any fixed-term appointment of one year or more shall be subject to a period of probation, which shall be at least one year and may be extended up to two years when necessary for adequate evaluation of the staff member’s performance, conduct and suitability to international service.
-

470. **REINSTATEMENT UPON RE-EMPLOYMENT**

- 470.1 Staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, who are re-employed within one year of the termination of their appointment, may, at the option of the Organization, be reinstated. In such cases they shall have restored to them
-

¹ Staff members holding career-service and service appointments on 1 January 2007, shall have such appointments automatically converted to continuing appointments.

the status which they held upon termination, and the intervening absence shall be charged to annual leave and leave without pay as necessary. They shall refund to the Organization all separation payments made to them.

480. INTERORGANIZATION TRANSFERS

...

480.1.3 shall be appointed on a fixed-term appointment in accordance with Staff Rule 420.6, and serve the same probationary period as a newly appointed staff member, except for appointees transferred from the Pan American Health Organization;

540. END OF PROBATION

540.1 A performance evaluation report (see Rule 530.2) shall be made before the end of the normal probationary period (see Rule 420.7). On the basis of this report a decision shall be taken, and notified to the staff member, that the:

540.1.1 appointment is confirmed;

540.1.2 probationary period is extended for a specified period;

540.1.3 appointment is not confirmed and is to be terminated.

550. WITHIN-GRADE INCREASE

550.1 Staff members whose performance has been certified by the supervisors as being satisfactory shall be entitled to a within-grade salary increase of one step upon completion of each unit of service time as defined in Rule 550.2. For staff members holding fixed-term appointments subject to a period of probation, the date of entitlement shall not be earlier than the date of confirmation of the appointment except as provided in Rule 480. The effective date for a within-grade increase shall be the first of the month nearest the date of satisfactory completion of the service requirement. Increases may be granted up to the maximum for the staff member's grade except that, if either Rule 555.2 or Rule 1310.9 applies, the normal maximum may be exceeded accordingly.

...

550.3 The unit of service time shall be reduced to ten months under Rule 550.2.1 and to twenty months under Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other

short-term service staff appointed under Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.

560. PROMOTION (see Staff Regulation 4.4)

- 560.1 Promotion is the advancement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment to a post of higher grade, as a result either of the reclassification of the post he occupies or of reassignment to a different post.
- 560.2 Subject to Rule 560.3, a staff member with a continuing or fixed-term appointment shall be entitled to the promotion resulting from a reclassification of the post he or she occupies if he or she has the necessary qualifications and his or her performance has been satisfactory.
- 560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the professional category or by more than one grade within a category, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.
- 560.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose performance has been satisfactory, may at any time be considered for reassignment to a post of higher grade for which he or she has the qualifications.
-

565. REASSIGNMENT

- 565.1 A reassignment is any formal movement of a staff member with a continuing or fixed-term appointment from one post to another. It may involve a change in title, grade, duties, salary, post adjustment or official station, or a combination of these changes.
- 565.2 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be reassigned whenever it is in the interest of the Organization to do so. A staff member with a continuing or fixed-term appointment may at any time request consideration for a reassignment in his own interest.
- 565.3 So far as practicable, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.

565.4 A staff member with a continuing or fixed-term appointment may be required, without formal reassignment and in the interests of the Organization, to perform duties of a post other than his own, due regard being given to the provisions of Rule 320.4. Any such arrangement shall not exceed twelve months, unless otherwise decided by the Director-General.

630. ANNUAL LEAVE

...

630.3 Annual leave accrues to all staff members except:

- 630.3.1 to conference and other short-term service staff appointed under Rule 1320 engaged on a daily basis;
 - 630.3.2 to those on leave without pay under Rule 655.1 in excess of 30 days;
 - 630.3.3 to those on special leave under insurance coverage in excess of 30 days.
-

640. HOME LEAVE

...

640.3.3 they are not locally recruited under Rules 1310 and 1330; and

660. LEAVE FOR MILITARY TRAINING OR SERVICE

660.1 Upon application, staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, may be granted leave of absence for military training or service required by their government for a period not exceeding one year in the first instance but subject to extension on request. At the staff members' option, such absence shall be charged as either leave without pay or as annual leave to the extent accrued and thereafter to leave without pay. During any period of leave without pay for this purpose the provisions of Rule 655.2 shall apply.

720. ACCIDENT AND ILLNESS INSURANCE

720.1 Staff Health Insurance:

- 720.1.1 Staff members shall participate in the Organization's Staff Health Insurance, and their spouse and eligible dependants shall also be covered by it, in accordance with rules established by the Director-General in consultation with the staff. Staff members shall contribute to the cost.

720.2 Accident and Illness Insurance:

720.2.1 Staff members shall be insured against the risk of disability or accidental death to the extent provided for in the Organization's accident and illness insurance policy relating to them. Staff members shall contribute to the cost.

740. SICK LEAVE

740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay in the following amounts:

...

740.1.4 a staff member appointed for a period of less than one year, and paid on a monthly basis may be granted sick leave proportionate to the duration of the appointment.

760. MATERNITY AND PATERNITY LEAVE

760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave and paternity leave, subject to conditions established by the Director-General.

760.2 Maternity leave shall commence six weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected due date. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. The leave is paid with full salary and allowances.

760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.

760.4 Where both parents of a new-born child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of maternity leave to which the mother would otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the father of the child, under conditions established by the Director-General.

760.5 Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the birth of his child, a staff member, shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.

770. GRANT IN CASE OF DEATH

770.1 On the death of a staff member whose death does not result in any indemnity payment from the Organization's accident and illness insurance policy, a payment shall be made to:

.....

820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN

....

820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in Rule 820.1, under the following circumstances:

820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer, from the recognized place of residence or, at the option of the Organization, the place of recruitment, to the official station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse and dependent children are expected to remain at the official station at least six months;

.....

825. SPECIAL EDUCATION GRANT TRAVEL

The Organization shall, in accordance with terms and conditions determined by the Director-General, pay travel expenses of dependent children in respect of whom staff members are entitled to the special education grant under Rule 355. In this case, the provisions for education grant travel under Rule 820.2.5 shall not apply, except for the round trips under Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3. The provisions of this Rule shall apply to professional and higher category staff not serving in the country of their recognized place of residence, and to staff referred to in Rule 1310.4 recruited outside the local area as well as outside the country of the official station. They shall not apply to other staff referred to in Rules 1310 and 1330.

.....

1030. TERMINATION FOR REASONS OF HEALTH

1030.1 When, for reasons of health and on the advice of the Staff Physician, it is determined that a staff member is incapable of performing his current duties, his appointment shall be terminated.

1030.2 Prior to such termination the following conditions must be fulfilled:

1030.2.1 the medical condition must be assessed as of long duration or likely to recur frequently;

1030.2.2 reassignment possibilities for staff members holding continuing or fixed-term appointments shall be explored and an offer made if this is feasible;

1030.2.3 participants in the Pension Fund shall have their pension rights determined.

1030.3 A staff member whose appointment is terminated under this Rule:

1030.3.1 shall be given three months' notice if serving on a continuing or fixed-term appointment, and one month's notice if serving on a temporary appointment;

1030.3.2 may be entitled to disability benefit in accordance with the rules of the Pension Fund;

1030.3.3 may be entitled to a disability payment in accordance with the terms of the insurance coverage provided for in Rule 720.2;

1030.3.4 shall receive a termination payment at the rates set out in Rule 1050.4, provided that the amount due under that Rule, together with any periodic disability benefits due in the 12 months following termination and payable by virtue of the provisions of Section 7, shall not exceed one year's terminal remuneration;

1030.3.5 shall always have the option of resigning.

1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS

In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall terminate automatically on the completion of the agreed period of service. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the staff member shall be notified thereof no less than three months before the expiry of the appointment. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the staff member shall be notified thereof normally no less than one month before the expiry of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in Rule 420.4. Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.

1045. TERMINATION OF TEMPORARY APPOINTMENTS

1045.1 In addition to the grounds for termination set out in Rules 1030, 1075, and 1080, a temporary appointment may be terminated prior to its expiration date if:

1045.1.1 the function the staff member performs is discontinued, or;

1045.1.2 the staff member's performance is deemed to be unsatisfactory, or if the staff member proves unsuited to his work or to international service. It shall be considered unsatisfactory performance if the staff member does not or cannot perform the temporary functions to which he is assigned, and unsuitability for international service if he fails to establish satisfactory

working relationships with other staff members or with nationals of other nations with whom he is working.

1045.2 When a temporary appointment is terminated due to discontinuation of the function, the staff member will be given at least one month's notice and will be paid a termination indemnity in accordance with the schedule set out in Rule 1050.4.

1045.3 When a temporary appointment is terminated for unsatisfactory performance or because the staff member proves unsuited to his work or to international civil service, the staff member shall normally be given at least one month's notice. In addition, the staff member may, at the discretion of the Director-General, be paid an indemnity not exceeding one-half of the amount to which he would have been entitled if his appointment had been terminated under Rule 1045.2.

1050. ABOLITION OF POST

1050.1 The fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its expiration date if the post he occupies is abolished.

1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be

made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles:

...

1050.3 Termination under this Rule shall require giving at least three months' notice to a staff member holding a continuing appointment or a non-probationary fixed-term appointment, and at least one month's notice to any other staff member.

1050.4 Staff members whose appointments are terminated under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:

Indemnity (Terminal remuneration)

Years of service	Staff holding continuing appointments	Staff holding other types of appointments
Less than 1))
1)) One week per unexpired month of contract, subject to a minimum of 6 weeks and a maximum of 3 months
2) Not applicable)
3))
4))
5)	4 months
6	6 months	5 months
7	7 months	6 months
8	8 months	7 months
9	9 months	9 months

10	9.5 months	9.5 months
11	10 months	10 months
12	10.5 months	10.5 months
13	11 months	11 months
14	11.5 months	11.5 months
15 or more	12 months	12 months

1070. UNSATISFACTORY PERFORMANCE OR UNSUITABILITY FOR INTERNATIONAL SERVICE

- 1070.1 A staff member's continuing or fixed-term appointment may be terminated if his performance is unsatisfactory or if he proves unsuited to his work or to international service. It shall be considered unsatisfactory performance if the staff member with a continuing or fixed-term appointment does not or cannot perform the functions of the post to which he is assigned, and unsuitability for international service if he fails to establish satisfactory working relationships with other staff members or with nationals of other nations with whom he is working.
- 1070.2 Prior to termination action, a staff member with a continuing or fixed-term appointment shall be given a written warning and a reasonable time to improve. If there is reason to believe that the unsatisfactory performance results from assignment to duties and responsibilities beyond the capacity of the staff member, consideration shall be given to reassignment to a post more suited to his abilities.
- 1070.3 A staff member with a continuing or fixed-term appointment whose appointment is terminated under this Rule shall be entitled to a notice period equivalent to that specified in Rule 1050.3.
- 1070.4 A staff member whose continuing or fixed-term appointment is terminated under this Rule may, at the discretion of the Director-General, be paid an indemnity not exceeding one-half of the amount to which he would have been entitled if terminated under Rule 1050.
-

1083. NOTICE OF TERMINATION

Notice of termination under Staff Rules 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 and 1080 shall not be served to a staff member on maternity leave.

1310. STAFF IN POSTS SUBJECT TO LOCAL RECRUITMENT

...

- 1310.5 At designated official stations, a mobility and hardship allowance may be payable to staff members described in Rule 1310.4 in accordance with the conditions defined under Rule 360 and at the rates payable to staff in grades P.1 to P.3. The Director-General shall

establish, on the basis of procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system, the criteria under which the mobility and hardship allowance may be payable.

1320. CONFERENCE AND OTHER SHORT-TERM SERVICE STAFF

The Director-General may establish conditions of service for conference and other short-term service staff holding temporary appointments of 60 days or less without regard to the provisions of other Staff Rules, including Staff Rules 340, 640, 710, 760, 770, 820, and 825.

1330. NATIONAL PROFESSIONAL OFFICERS

- 1330.1 The Director-General may appoint National Professional Officers to perform work at the professional level without regard to the provisions of other sections of the Rules. All appointments in the National Professional Officer category are subject to local recruitment.
- 1330.2 With respect to Rule 1330.1 the Director-General shall establish employment conditions for staff engaged in the local area, including the fixing of rates of pay and allowances in terms of the best prevailing practices in the local area.
-

ANEXO 2

Repercusiones administrativas y financieras para la Secretaría de las resoluciones adoptadas por el Consejo Ejecutivo

1. Resolución EB118.R1 Talasemia y otras hemoglobinopatías ¹	
2. Relación con el presupuesto por programas	
Área de trabajo Vigilancia, prevención y gestión de las enfermedades crónicas no transmisibles	Resultado previsto 1. Se habrá prestado a los países apoyo para formular políticas y estrategias de prevención y tratamiento de las enfermedades crónicas no transmisibles a nivel nacional, incluida la integración de la prevención primaria y secundaria en los sistemas de salud.
(Indicar brevemente la relación con los resultados previstos, los indicadores, los objetivos y los niveles de base)	
La resolución proporcionará un marco para lograr los resultados previstos en relación con la prevención y el tratamiento de la talasemia y otras hemoglobinopatías.	
3. Repercusiones financieras	
a) Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) US\$ 2 740 000, excluidos los gastos de personal por valor de US\$ 2 440 440, que se detallan en el informe sobre las repercusiones administrativas y financieras de la resolución EB117.R3.	
b) Costo estimado para el bienio 2006-2007 (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) US\$ 1 390 000	
c) Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas? No se aplica (no se asignan fondos excepto los previstos en el presupuesto ordinario en relación con el gestor del programa que dedicará el 50% de su tiempo de trabajo a la aplicación de esta resolución).	
4. Repercusiones administrativas	
a) Ámbitos de aplicación (indicar a qué niveles de la Organización se tomarían medidas y en qué regiones, cuando corresponda) Países seleccionados, cinco oficinas regionales (para las Américas, para Asia Sudoriental, para Europa, para el Mediterráneo Oriental y para el Pacífico Occidental) y la Sede.	
b) Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal) Se ruega consultar el informe sobre las repercusiones administrativas y financieras de la resolución EB117.R3.	
c) Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación) El periodo de vigencia de la iniciativa mundial es de cuatro años a partir de 2006. El comité de seguimiento se reunirá cada dos años.	

[EB118/5 Add.1 - 27 de mayo de 2006]

¹ Dado que la anemia drepanocítica es una hemoglobinopatía frecuente, véanse también las repercusiones administrativas y financieras de la resolución EB117.R3 (documento EB117/2006/REC/1, anexo 4).

1. Resolución EB118.R3 Control de la leishmaniasis				
2. Relación con el presupuesto por programas				
<table> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Área de trabajo</th> <th style="text-align: left;">Resultado previsto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prevención y control de las enfermedades transmisibles</td> <td>1. Se habrá fortalecido la capacidad nacional para hacer adelantos considerables en materia de control intensificado o eliminación de las enfermedades tropicales endémicas que se quiere combatir.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">(Indicar brevemente la relación con los resultados previstos, los indicadores, los objetivos y los niveles de base)</p>	Área de trabajo	Resultado previsto	Prevención y control de las enfermedades transmisibles	1. Se habrá fortalecido la capacidad nacional para hacer adelantos considerables en materia de control intensificado o eliminación de las enfermedades tropicales endémicas que se quiere combatir.
Área de trabajo	Resultado previsto			
Prevención y control de las enfermedades transmisibles	1. Se habrá fortalecido la capacidad nacional para hacer adelantos considerables en materia de control intensificado o eliminación de las enfermedades tropicales endémicas que se quiere combatir.			
<p>Relación con los siguientes indicadores para este resultado previsto:</p> <p>número de países que han actualizado sus programas nacionales de prevención y control de las principales zoonosis; número de países que hacen frente a emergencias a los cuales se ha prestado un apoyo eficaz para aplicar medidas apropiadas de prevención y control de las enfermedades transmisibles.</p>				
<p>3. Repercusiones financieras</p> <p>a) Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) Se necesitarán US\$ 3 millones para un periodo de tres años</p> <p>b) Costo estimado para el bienio 2006-2007 (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) US\$ 1,8 millones</p> <p>c) Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas? El Gobierno de España ya ha efectuado una donación de US\$ 1,4 millones destinada al programa de control de la leishmaniasis para este bienio. Se necesitan fondos adicionales por valor de US\$ 400 000; hay negociaciones en curso con posibles donantes.</p>				
<p>4. Repercusiones administrativas</p> <p>a) Ámbitos de aplicación (indicar a qué niveles de la Organización se tomarían medidas y en qué regiones, cuando corresponda) Principalmente en los países, para prestar apoyo a las oficinas de los Representantes de la OMS con miras a reforzar los centros sanitarios periféricos; sin embargo, el programa de control requerirá alguna ampliación de la capacidad en la Sede para ayudar a organizar el grupo de trabajo mundial, organizar actividades cartográficas, actualizar el informe técnico de la OMS pertinente y prestar apoyo a las actividades en los países. Se hará hincapié en las principales zonas endémicas de la Región de África, la Región de las Américas, la Región de Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental, así como en las zonas sobre las que se carece de información.</p> <p>b) Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal) Se necesitará un funcionario en la Sede con el siguiente perfil: excelente conocimiento de la leishmaniasis, conocimientos en materia de planificación operacional y experiencia en enfermedades infecciosas y salud pública.</p> <p>c) Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación) El programa empezará a aplicarse durante el presente bienio en un número limitado de países (el Afganistán, Bangladesh, Etiopía, la India, Nepal y el Sudán); se prevé continuar las actividades en los años subsiguientes.</p>				

1. Resolución EB118.R4 Reforzando los sistemas de información sanitaria**2. Relación con el presupuesto por programas****Área de trabajo**

Información sanitaria, pruebas científicas y políticas de investigación

Resultado previsto

1. Se habrán fortalecido y reformado los sistemas nacionales de información sanitaria, que proporcionarán y utilizarán información oportuna y de calidad para los problemas y programas de salud locales y para la vigilancia de los principales objetivos internacionales.

(Indicar brevemente la relación con los resultados previstos, los indicadores, los objetivos y los niveles de base)

La resolución es plenamente coherente con el resultado previsto pues se centra en el fortalecimiento de los sistemas de información sanitaria en los países de acuerdo con las normas internacionales definidas en la Red de Sanimetría, unido a la prioridad otorgada a la adopción de decisiones basada en la evidencia. La resolución está en consonancia con los indicadores y metas en lo referente tanto a una base de datos de la OMS que contenga indicadores básicos de salud, con metadatos, y centrada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud, como al desarrollo y aplicación, por parte de los países, de normas y patrones, como la *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud* y la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, y análisis de la situación sanitaria y los métodos de medición de los sistemas de salud.

3. Repercusiones financieras

- a) Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades)** US\$ 40 millones (no incluye el presupuesto de la Red de Sanimetría)
- b) Costo estimado para el bienio 2006-2007 (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades)** US\$ 11 millones (no incluye el presupuesto de la Red de Sanimetría)
- c) Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas?** Aproximadamente US\$ 7 millones de los gastos propuestos para el bienio en curso pueden absorberse en las actuales actividades programadas. Se necesitan US\$ 4 millones adicionales para que la OMS pueda tener un papel dirigente a nivel mundial, regional y de país, y seguir siendo un protagonista fundamental de la Red de Sanimetría.

4. Repercusiones administrativas

- a) Ámbitos de aplicación (indicar a qué niveles de la Organización se tomarían medidas y en qué regiones, cuando corresponda)** La Sede, en colaboración con las oficinas regionales, seguirá desarrollando y ensayando instrumentos y métodos y ofreciendo orientación normativa. A nivel mundial, la Secretaría seguirá teniendo una función de depósito de estadísticas sanitarias y pruebas científicas sólidas. Las indicaciones normativas y la aplicación de los planes de refuerzo de los sistemas de información sanitaria se adaptarán a nivel de país, con un fuerte apoyo de la oficina regional.
- b) Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal)** Se necesita en total el equivalente a siete profesionales a tiempo completo para que las oficinas regionales puedan apoyar enérgicamente la aplicación en los países (uno en cada región, dos en la Oficina Regional para África). El personal en cuestión debe tener conocimientos de estadística, epidemiología, planificación, y vigilancia y evaluación.

Se requiere algo más de personal en la Sede (equivalente a dos profesionales a tiempo completo) para poder llevar a cabo un trabajo técnico de alta calidad sobre las estadísticas sanitarias a nivel mundial y el cumplimiento de las normas acordadas. El personal en cuestión debe tener conocimientos de estadística, epidemiología, bioestadística, demografía y economía sanitaria.

- c) Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación)** La aplicación del trabajo normativo y el apoyo a las regiones y los países comenzarán de inmediato, en colaboración con las actividades de la Red de Sanimetría. El apoyo a la implementación en los países comenzará durante el bienio en curso y se acelerará posteriormente conforme aumente la capacidad y en función de las necesidades a nivel de país. A intervalos regulares se realizarán evaluaciones de los progresos realizados en el contexto de los exámenes bienales del presupuesto por programas.

[Véase el acta resumida de la cuarta sesión, sección 3.]

1. Resolución EB118.R5 Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal	
2. Relación con el presupuesto por programas	
Área de trabajo Gestión de recursos humanos en la OMS	Resultado previsto 4. Se habrán mejorado las condiciones de servicio e introducido políticas atentas a las necesidades del personal; el régimen de remuneración y prestaciones de la OMS se habrá puesto en conformidad con el sistema empleado por los organismos de las Naciones Unidas orientados a la realización de actividades sobre el terreno.
(Indicar brevemente la relación con los resultados previstos, los indicadores, los objetivos y los niveles de base)	
La mejora de las condiciones de servicio descrita en la propuesta de reforma contractual constituye la aplicación de una política atenta a las necesidades del personal, con el objeto de que la Organización pueda atraer y conservar a personas del máximo calibre.	
3. Repercusiones financieras	
<p>a) Costo total estimado de la aplicación de la resolución en todo su periodo de vigencia (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) US\$ 22 800 000. Esta cifra se refiere a los costos adicionales resultantes de la mejora de las condiciones de servicio del personal temporero y la aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo, lo que no estaba previsto en el presupuesto por programas 2006-2007. En los bienios futuros el costo quedará subsumido en los costos de personal revisados proyectados para cada ciclo presupuestario según las necesidades de funciones temporales previstas en ese momento.</p> <p>b) Costo estimado para el bienio 2006-2007 (redondeado a la decena de millar de US\$ más próxima; incluye los gastos correspondientes a personal y actividades) Los costos indicados en el inciso a) son estimaciones para el año 2007, que corresponde al periodo de aplicación de las nuevas medidas propuestas.</p> <p>c) Del costo estimado que se indica en el apartado b), ¿qué parte se podría subsumir en las actuales actividades programadas? Ninguna de las repercusiones financieras adicionales propuestas se podrá subsumir en las actuales actividades programadas porque todos los grupos orgánicos y oficinas regionales interesados están convirtiendo cierto número de funciones temporales en puestos de plazo fijo; por consiguiente, el monto indicado representa el aumento neto estimado de los presupuestos actuales.</p>	

4. Repercusiones administrativas

- a) Ámbitos de aplicación (indicar a qué niveles de la Organización se tomarían medidas y en qué regiones, cuando corresponda)** Se utilizarán los planes revisados de recursos humanos de las regiones y la Sede. Se aplicarán a nivel de toda la Organización.
- b) Necesidades adicionales de personal (indicar las necesidades adicionales en el equivalente de puestos a tiempo completo, precisando el perfil de ese personal)** La aplicación de la reforma contractual propuesta no requiere más personal.
- c) Plazos (indicar plazos amplios para las actividades de aplicación y evaluación)** La aplicación se realizará durante todo el año 2007.

[EB118/11 Add.1 - 25 de mayo de 2006]
