



---

## **Boletín del Secretario General**

### **Enmiendas a la serie 200 del Reglamento del Personal (ST/SGB/2002/2)**

Por el presente boletín, el Secretario General, de conformidad con las cláusulas 12.2, 12.3 y 12.4 del Estatuto del Personal y con el párrafo a) de la regla 112.2 del Reglamento del Personal, promulga el texto de las enmiendas a la serie 200 del Reglamento promulgado por el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/2. El texto de las enmiendas se adjunta al presente boletín.

#### **Sección 1**

##### **Finalidad**

1.1 El texto de las reglas del Reglamento del Personal enumeradas *infra* se enmienda por los motivos indicados a continuación en relación con cada una de ellas:

a) Se enmienda el apartado e) de la regla 206.3, Licencia de enfermedad, para velar por la coherencia con la regla 206.7, en su forma enmendada, suprimiendo una referencia a la licencia de paternidad;

b) Se enmiendan los párrafos b) y e) de la regla 206.7, Licencia de maternidad y de paternidad (nuevo título), para reflejar el nuevo derecho a la licencia de paternidad.

1.2 Se adjuntan al presente boletín las páginas nuevas que contienen las enmiendas al Reglamento del Personal, así como los cambios hechos en el Estatuto del Personal y sus anexos y en los apéndices al Reglamento, para que se puedan incorporar en la versión impresa del boletín ST/SGB/2002/2.

#### **Sección 2**

##### **Disposición final**

A menos que se indique otra cosa, las enmiendas introducidas en el presente boletín entrarán en vigor el 1° de enero de 2006.

*(Firmado)* Kofi A. Annan  
Secretario General





el valor de las personas y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Por consiguiente, los funcionarios respetarán todas las culturas, no discriminarán a ninguna persona ni grupo de personas y no utilizarán de forma indebida las atribuciones y la autoridad que se les hayan conferido.

b) Los funcionarios deberán demostrar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. El concepto de integridad abarca, entre otras cosas, la probidad, la imparcialidad, la rectitud, la honradez y la lealtad en todas las cuestiones relacionadas con su trabajo y su condición.

### **Derechos y obligaciones generales**

c) Los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. Al ejercer su autoridad, el Secretario General deberá asegurarse, habida cuenta de las circunstancias, de que se adopten todas las medidas necesarias para velar por la seguridad del personal que desempeña las funciones que se le han confiado.

d) En el cumplimiento de sus deberes, los funcionarios no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno, ni de ninguna fuente ajena a la Organización.

e) Al aceptar su nombramiento los funcionarios se comprometen a desempeñar sus funciones y a regular su conducta teniendo en cuenta solamente los intereses de las Naciones Unidas. La lealtad a los objetivos, principios y propósitos de las Naciones Unidas, de conformidad con las disposiciones de la Carta, es una obligación fundamental de todos los funcionarios en virtud de su condición de funcionarios públicos internacionales.

f) Si bien las opiniones y convicciones personales de los funcionarios, incluidas las de orden político y religioso, son inviolables, los funcionarios deberán asegurarse de que esas opiniones y convicciones no menoscaben sus deberes oficiales ni los intereses de las Naciones Unidas. En todo momento se comportarán de una forma acorde con su condición de funcionarios públicos internacionales y no realizarán actividades incompatibles con el fiel desempeño de sus funciones en las Naciones Unidas. Evitarán todo acto y, en especial, toda declaración pública que pueda desprestigiar su condición de funcionarios públicos internacionales o que sea incompatible con la integridad, la independencia y la imparcialidad requeridas por tal condición.

g) Los funcionarios no aprovecharán sus cargos ni los conocimientos adquiridos en el desempeño de sus funciones oficiales para obtener beneficios personales, ya sean financieros o de otro tipo, ni para beneficiar a terceros, como familiares, amigos y personas a quienes deseen favorecer. Tampoco utilizarán su cargo por motivos personales para perjudicar a quienes no disfruten de su favor.

h) Los funcionarios podrán ejercer el derecho de sufragio, pero se asegurarán de que su participación en cualquier actividad política sea compatible con la independencia y la imparcialidad que les exige su condición de funcionarios públicos internacionales y no las menoscabe.

i) Los funcionarios deberán observar la mayor discreción con respecto a todos los asuntos oficiales. Se abstendrán de comunicar a cualquier gobierno, entidad, persona u otra fuente toda información que conozcan por razón de su cargo oficial y

que sepan o debieran saber que no se ha hecho pública, excepto en el desempeño de sus funciones o cuando los autorice para ello el Secretario General. Estas obligaciones no se extinguen con ocasión de la separación del servicio.

#### **Honores, obsequios o remuneraciones**

j) Ningún funcionario podrá aceptar honores, condecoraciones, favores, obsequios ni remuneración de gobierno alguno.

k) En caso de que el rechazo de honores, condecoraciones, favores u obsequios no previstos de un gobierno pudiera poner a la Organización en una situación embarazosa, el funcionario podrá recibirlos en nombre de la Organización, tras lo cual informará de ello al Secretario General y se los entregará; éste los conservará para la Organización o adoptará las disposiciones necesarias para que se utilicen en beneficio de ésta o se destinen a fines caritativos.

l) Ningún funcionario podrá aceptar honores, condecoraciones, favores, obsequios ni remuneración de ninguna fuente no gubernamental sin obtener previamente la aprobación del Secretario General.

#### **Conflicto de intereses**

m) Ningún funcionario podrá participar activamente en la dirección de ninguna empresa, actividad con fines de lucro o actividad de otro tipo, ni tener intereses financieros relacionados con ella, si el funcionario o la empresa, actividad con fines de lucro o actividad de otro tipo puede beneficiarse de esa participación o esos intereses financieros en razón del cargo que ocupe el funcionario en las Naciones Unidas.

n) Todos los funcionarios de categoría D-1/L-6 y superiores deberán presentar al ser nombrados, y periódicamente según lo determine el Secretario General, declaraciones de situación financiera respecto de sí mismos, de su cónyuge y de sus hijos a cargo y prestar asistencia al Secretario General para verificar la exactitud de la información presentada cuando le sea solicitado. Las declaraciones de situación financiera deberán certificar que los bienes y actividades económicas de los funcionarios, sus cónyuges y sus hijos a cargo no plantean un conflicto de intereses con los deberes oficiales o los intereses de las Naciones Unidas. Las declaraciones de situación financiera tendrán carácter confidencial y únicamente se utilizarán, según lo disponga el Secretario General, para tomar determinaciones con arreglo al párrafo m) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal. El Secretario General podrá exigir que presenten declaraciones de la situación financiera los demás funcionarios que considere necesario en interés de la Organización.

#### **Empleo y actividades fuera de la Organización**

o) Los funcionarios no ejercerán ninguna profesión ni ocuparán ningún puesto fuera de la Organización, tenga o no carácter remunerado, sin la aprobación del Secretario General.

p) El Secretario General podrá autorizar a los funcionarios para que ejerzan una profesión u ocupen un puesto fuera de la Organización, de carácter remunerado o no remunerado, si:

1° de enero de 2006

## **Artículo III del Estatuto**

### **Sueldos y prestaciones conexas**

#### **Cláusula 3.1**

Los sueldos de los funcionarios serán fijados por el Secretario General con arreglo a las disposiciones del anexo I del presente Estatuto.

#### **Cláusula 3.2**

a) El Secretario General establecerá las modalidades y condiciones en que se concederá un subsidio de educación a los funcionarios que residan y presten servicios fuera de su país de origen reconocido cuyos hijos a cargo asistan a tiempo completo a una escuela, universidad o establecimiento educacional similar que, por su tipo, en opinión del Secretario General, permita que los hijos se adapten más fácilmente al país de origen reconocido de cada funcionario. Se pagarán subsidios respecto de cada hijo hasta el final del cuarto año de los estudios postsecundarios o la obtención del primer diploma reconocido, si ésta se produjera antes. La cuantía del subsidio por año académico por cada hijo será el 75% de los gastos de enseñanza admisibles que efectivamente se hayan efectuado, hasta el subsidio máximo que apruebe la Asamblea General. También se podrán pagar, una vez por año académico, los gastos de viaje de ida y vuelta del hijo entre el lugar del establecimiento educacional y el lugar de destino, salvo cuando se trate de funcionarios que presten servicios en lugares de destino designados en que no haya establecimientos educacionales que impartan enseñanza en el idioma o en la tradición cultural que el funcionario desee para sus hijos, en cuyo caso tales gastos se podrán pagar respecto de dos viajes al año en que el funcionario no tenga derecho a vacaciones en el país de origen. Ese tipo de viajes deberá hacerse con arreglo a un itinerario aprobado por el Secretario General, pero los gastos correspondientes no podrán ser superiores a los del viaje entre el país de origen y el lugar de destino del funcionario.

b) El Secretario General establecerá también las modalidades y condiciones en que se podrá pagar en lugares de destino designados una suma adicional equivalente al 100% de los gastos de internado, hasta el monto máximo anual que apruebe la Asamblea General, respecto de los hijos que asistan a una escuela de nivel primario o secundario.

c) El Secretario General establecerá también las modalidades y condiciones en que se concederán subsidios de educación a los funcionarios que presten servicios en un país cuyo idioma sea distinto del suyo y que se vean obligados a pagar por la enseñanza del idioma materno a sus hijos a cargo que asistan a escuelas locales en las que la enseñanza se imparta en un idioma distinto de su idioma materno.

d) El Secretario General establecerá también las modalidades y condiciones en que se concederán subsidios de educación a los funcionarios que tengan hijos que, por discapacidad física o mental, no puedan asistir a establecimientos educacionales corrientes y, por lo tanto, necesiten recibir un tipo de enseñanza o capacitación especial que los prepare para su plena integración en la sociedad o que, aunque asistan a establecimientos educacionales corrientes, necesiten recibir un tipo de enseñanza o capacitación especial que les ayude a superar la discapacidad. La cuantía anual de ese subsidio por cada hijo con discapacidad será equivalente al 100% de los gastos de enseñanza efectivamente hechos, hasta el monto máximo que apruebe la Asamblea General.

e) En cada caso, el Secretario General podrá decidir si el subsidio de educación se hará extensivo o no a los hijos adoptivos y a los hijastros.

### Cláusula 3.3

a) Los sueldos de los funcionarios y aquellos de sus emolumentos que se calculan sobre la base del sueldo, con excepción de los ajustes por lugar de destino oficial, estarán sujetos a una contribución conforme a la escala y en las condiciones especificadas más adelante, con la salvedad de que el Secretario General, cuando lo juzgue conveniente, podrá exonerar de dicha contribución los sueldos y emolumentos del personal remunerado con arreglo a las escalas vigentes en la localidad.

b) i) La contribución de los funcionarios cuyas escalas de sueldos se indican en los párrafos 1 y 3 del anexo I al presente Estatuto se calculará con arreglo a la escala siguiente:

#### Contribuciones del personal

<i>Total de ingresos imposables (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasas de contribución del personal a los fines de la remuneración pensio- nable y las pensiones (porcentaje)</i>
Hasta 20.000 anuales . . . . .	11
20.001 a 40.000 anuales . . . . .	18
40.001 a 60.000 anuales . . . . .	25
De 60.001 anuales en adelante . . . . .	30

#### Tasas de contribución del personal que se aplicarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos (a partir del 1° de enero de 2006)

##### A. Tasas de contribución de los funcionarios con familiares a cargo

<i>Total de ingresos imposables (dólares EE.UU.)</i>	<i>Tasas de contribución de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo (porcentaje)</i>
Sobre los primeros 50.000 por año . . . . .	19
Sobre los siguientes 50.000 por año . . . . .	28
Sobre los siguientes 50.000 por año . . . . .	32
Sobre el resto . . . . .	35

1° de enero de 2006

### **Obligaciones del personal de proyectos**

d) El personal de proyectos deberá presentar un informe mensual de todas las ausencias debidas a enfermedad, accidente o disposiciones de resguardo de la salud pública. Se concederá licencia de enfermedad respecto de tres o más días laborales consecutivos con sujeción a las condiciones y de conformidad con los procedimientos establecidos por el Secretario General para la certificación y aprobación de esa licencia. Podrá denegarse la licencia de enfermedad si el Secretario General considera que no se justifica, en cuyo caso el período de ausencia se considerará de ausencia no autorizada, con arreglo al párrafo d) de la regla 205.1.

e) Cada 12 meses consecutivos de servicios se podrán utilizar hasta siete días de licencia de enfermedad como licencia familiar, a fin de atender a emergencias relacionadas con la familia, en cuyo caso no se aplicarán las condiciones que rigen para la licencia de enfermedad que excede de tres días consecutivos.

f) En cualquier momento podrá pedirse al personal de proyectos que presente certificados médicos de su estado de salud o que se haga reconocer por el Servicio Médico de las Naciones Unidas o por un médico designado por el Director de ese Servicio. Si a juicio del Director del Servicio Médico, el estado de salud del interesado menoscaba su capacidad para desempeñar sus funciones se podrá ordenar al interesado que no acuda al trabajo y pedirle que obtenga tratamiento de un médico debidamente calificado. El personal de proyectos deberá obedecer sin dilación toda orden o pedido que se formule conforme a la presente regla.

g) El personal de proyectos en cuyo hogar se declare una enfermedad contagiosa o que reciba orden de aislamiento por razones sanitarias deberá dar cuenta de ello inmediatamente a un médico de las Naciones Unidas. En ese caso, o en el de cualquier otra enfermedad que pueda afectar a la salud de otros, el Director del Servicio Médico decidirá si debe autorizarse o no a ese personal para que no acuda al trabajo. Durante el período de ausencia autorizada el personal de proyectos percibirá sueldo completo y todos los demás emolumentos.

h) El personal de proyectos que goce de licencia de enfermedad no podrá ausentarse del lugar de destino sin previa autorización del Secretario General.

### **Regla 206.4**

#### **Atención médica**

a) El personal de proyectos participará en un plan de seguridad médico proporcionado por las Naciones Unidas a menos que en su carta de nombramiento se le exima expresamente de esa participación. Las Naciones Unidas no serán responsables de la atención médica del personal de proyectos que por su carta de nombramiento esté exento de participar en el plan de seguro médico ofrecido por la Organización, salvo respecto de lo dispuesto en la regla 206.5, sobre indemnización por enfermedad, accidente o muerte imputables al servicio.

b) El personal nombrado por un período de un mes o más que participe en un plan de seguro médico ofrecido por las Naciones Unidas podrá inscribir a sus cónyuges e hijos a cargo en dicho plan.

c) *(Suprimido con efecto al 1° de enero de 1998.)*

1° de enero de 2006

d) Las Naciones Unidas no serán responsables de los gastos médicos del personal de proyectos después de su separación del servicio, salvo respecto de lo dispuesto en la regla 206.5, sobre indemnización por enfermedad, accidente o muerte imputables al servicio.

#### **Regla 206.5**

##### **Indemnización por enfermedad, accidente o muerte imputables al servicio**

El personal de proyectos tendrá derecho a recibir una indemnización conforme a las disposiciones del apéndice D del Reglamento del Personal en los casos de enfermedad, accidente o muerte imputables al desempeño de funciones oficiales al servicio de las Naciones Unidas.

#### **Regla 206.6**

##### **Indemnización por pérdida o daños de efectos personales imputables al servicio**

El personal de proyectos tendrá derecho, dentro de los límites y en las condiciones que fija el Secretario General, a recibir una indemnización razonable en caso de pérdida o daños de sus efectos personales si se determina que tal pérdida o tales daños son directamente imputables al desempeño de funciones oficiales al servicio de las Naciones Unidas.

#### **Regla 206.7**

##### **Licencia de maternidad y paternidad**

a) Las interesadas tendrán derecho a licencia de maternidad de conformidad con las disposiciones siguientes:

i) La licencia durará un período total de 16 semanas a partir de la fecha en que sea concedida, salvo lo dispuesto en el apartado iii) *infra*;

ii) La licencia comenzará seis semanas antes de la fecha prevista para el parto, para lo cual la interesada deberá presentar un certificado de un médico o una partera debidamente calificados en que se haga constar esa fecha. Sin embargo, cuando la interesada lo solicite y presente un certificado de un médico o una partera debidamente calificados en que conste que está en condiciones de seguir trabajando, podrá ser autorizada para que inicie el período de la licencia menos de seis semanas, pero normalmente no menos de dos semanas, antes de la fecha prevista para el parto. La licencia previa al parto durará hasta la fecha efectiva del parto;

iii) La licencia posterior al parto durará el período equivalente a la diferencia entre 16 semanas y lo que efectivamente haya durado la licencia previa al parto, pero por lo menos 10 semanas. Sin embargo, si la interesada lo solicita, podrá ser autorizada para reintegrarse al trabajo una vez transcurrido, como mínimo, un período de seis semanas desde el parto;

iv) La interesada disfrutará de licencia de maternidad con sueldo completo durante todo el tiempo que se ausente con arreglo a lo dispuesto en los apartados ii y iii) *supra*.

b) Con arreglo a las condiciones que fije el Secretario General, el personal de proyectos tendrá derecho a licencia de paternidad de conformidad con las disposiciones siguientes:

1° de enero de 2006

- i) La licencia se concederá por un período máximo de cuatro semanas o, en el caso de los individuos que presten servicios en un lugar de destino donde no pueden estar acompañados por sus familias por un período máximo de ocho semanas. En circunstancias excepcionales se concederá la licencia por un período máximo de ocho semanas;
- ii) Se podrá hacer uso de la licencia en forma continua o en períodos separados durante el año siguiente al nacimiento del hijo, a condición de que se complete durante ese año;
- iii) El funcionario tendría licencia de paternidad con sueldo completo durante todo el período que dure su ausencia.
- c) Normalmente no se concederán licencias de enfermedad en los casos de maternidad salvo cuando surjan complicaciones graves.
- d) *(Suprimido)*.
- e) Se acumularán días de vacaciones anuales durante el período de licencia de maternidad o paternidad.

1° de enero de 2006

**Artículo VII del Estatuto  
Gastos de viaje y de mudanza**

**Cláusula 7.1**

Con sujeción a las condiciones y definiciones prescritas por el Secretario General, las Naciones Unidas pagarán, cuando proceda hacerlo, los gastos de viaje de los funcionarios, sus cónyuges e hijos a cargo.

**Cláusula 7.2**

Con sujeción a las condiciones y definiciones prescritas por el Secretario General, las Naciones Unidas pagarán los gastos de mudanza de los funcionarios.

## **Artículo X del Estatuto**

### **Medidas disciplinarias**

#### **Cláusula 10.1**

El Secretario General podrá establecer órganos administrativos en que participe el personal y que estén a su disposición para asesorarlo en los casos disciplinarios.

#### **Cláusula 10.2**

El Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios cuya conducta no sea satisfactoria.

La explotación sexual y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta.

Podrá, asimismo, destituir sumariamente a cualquier funcionario por falta grave de conducta.

1° de enero de 2006

## **Capítulo X del Reglamento**

### **Medidas disciplinarias**

#### **Regla 210.1**

##### **Medidas disciplinarias**

En todo caso que entrañe la posible adopción de medidas disciplinarias, el Secretario General podrá establecer un mecanismo especial para que lo asesore antes de que se adopte decisión alguna.

#### **Regla 210.2**

##### **Suspensión durante la investigación**

Cuando se acuse a un miembro del personal de proyectos de una falta de conducta, el Secretario General podrá ordenar que el interesado sea suspendido de sus funciones durante la investigación. La suspensión será con goce de sueldo, a menos que, en casos excepcionales, el Secretario General decida que corresponde aplicar una suspensión sin goce de sueldo. La suspensión se aplicará sin perjuicio de los derechos del interesado.

la zona donde se encuentre la oficina. Los sueldos brutos pensionables de estos funcionarios se determinarán de acuerdo con la metodología especificada en el apartado a) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Esos sueldos se indican en las escalas de sueldos aplicables a dichos funcionarios.

7. El Secretario General/la Secretaria General establecerá normas para el pago de una prima de idiomas a los funcionarios del cuadro de servicios generales que aprueben el examen correspondiente y demuestren que continúan teniendo competencia en el empleo de dos o más idiomas oficiales.

8. A fin de que los funcionarios gocen de un nivel de vida equivalente en los diversos lugares de destino oficial, el Secretario General/la Secretaria General podrá ajustar los sueldos básicos indicados en los párrafos 1 y 3 del presente anexo aplicando ajustes por lugar de destino oficial no pensionables basados en el costo de la vida, el nivel de vida y los factores conexos pertinentes de cada lugar de destino oficial en comparación con los de Nueva York. Tales ajustes por lugar de destino oficial no estarán sujetos a deducciones en concepto de contribuciones del personal.

9. No se pagará a los funcionarios sueldo alguno respecto de los períodos de ausencia no autorizada del trabajo, a menos que dicha ausencia haya sido causada por razones ajenas a su voluntad o por motivos de salud debidamente certificados.

## Escala de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores

### Sueldos brutos anuales y equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal

(En dólares EE.UU.)

En vigor a partir del 1° de enero de 2006

Categoría	Escalón														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
<b>Secretario General Adjunto</b>															
SGA Sueldo bruto	176 877														
Sueldo neto C	127 970														
Sueldo neto S	115 166														
<b>Subsecretario General</b>															
SsG Sueldo bruto	160 574														
Sueldo neto C	117 373														
Sueldo neto S	106 285														
<b>Director</b>															
D-2 Sueldo bruto	131 947	134 765	137 584	140 403	143 222	146 040									
Sueldo neto C	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
Sueldo neto S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
<b>Oficial Mayor</b>															
D-1 Sueldo bruto	120 487	122 962	125 435	127 910	130 385	132 859	135 334	137 809	140 282						
Sueldo neto C	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
Sueldo neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
<b>Oficial Superior</b>															
P-5 Sueldo bruto	99 511	101 590	103 694	105 799	107 904	110 009	112 115	114 221	116 326	118 431	120 535	122 641	124 747		
Sueldo neto C	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
Sueldo neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
<b>Oficial de primera</b>															
P-4 Sueldo bruto	81 943	83 861	85 781	87 699	89 618	91 536	93 456	95 374	97 293	99 210	101 196	103 226	105 259	107 290	109 322
Sueldo neto C	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
Sueldo neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
<b>Oficial de segunda</b>															
P-3 Sueldo bruto	66 881	68 656	70 435	72 207	73 986	75 761	77 535	79 314	81 090	82 865	84 643	86 417	88 194	89 969	91 746
Sueldo neto C	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
Sueldo neto S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
<b>Oficial asociado</b>															
P-2 Sueldo bruto	54 382	55 972	57 560	59 149	60 738	62 325	63 914	65 500	67 090	68 681	70 267	71 858			
Sueldo neto C	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
Sueldo neto S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
<b>Oficial auxiliar</b>															
P-1 Sueldo bruto	42 664	44 022	45 378	46 737	48 093	49 449	50 908	52 436	53 960	55 488					
Sueldo neto C	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
Sueldo neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

C = Sueldo de los funcionarios con familiares a cargo.

S = Sueldo de los funcionarios sin familiares a cargo.

\* El período normalmente necesario para ascender un escalón es de un año, con excepción de los escalones señalados con un asterisco; para ascender a ellos es necesario un período de dos años en el escalón precedente.

# Apéndices al Reglamento del Personal

## Apéndice I

### Escalas de sueldos y escala de la remuneración pensionable

#### Sueldos brutos anuales y su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de enero de 2006

Categoría		Escalón														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
L-7	Sueldo bruto		*	*	*	*	*									
	Sueldo neto C	131 947	134 765	137 584	140 403	143 222	146 040									
	Sueldo neto S	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
L-6	Sueldo bruto	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
	Sueldo neto C					*	*	*	*	*						
	Sueldo neto S	120 487	122 962	125 435	127 910	130 385	132 859	135 334	137 809	140 282						
L-5	Sueldo bruto	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Sueldo neto C	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
	Sueldo neto S										*	*	*			
L-4	Sueldo bruto	99 511	101 590	103 694	105 799	107 904	110 009	112 115	114 221	116 326	118 431	120 535	122 641	124 747		
	Sueldo neto C	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
	Sueldo neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855	*	*
L-3	Sueldo bruto	81 943	83 861	85 781	87 699	89 618	91 536	93 456	95 374	97 293	99 210	101 196	103 226	105 259	107 290	109 322
	Sueldo neto C	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
	Sueldo neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
L-2	Sueldo bruto														*	*
	Sueldo neto C	66 881	68 656	70 435	72 207	73 986	75 761	77 535	79 314	81 090	82 865	84 643	86 417	88 194	89 969	91 746
	Sueldo neto S	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
L-1	Sueldo bruto	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
	Sueldo neto C												*			
	Sueldo neto S	54 382	55 972	57 560	59 149	60 738	62 325	63 914	65 500	67 090	68 681	70 267	71 858			
L-1	Sueldo bruto	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
	Sueldo neto C	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
	Sueldo neto S	42 664	44 022	45 378	46 737	48 093	49 449	50 908	52 436	53 960	55 488					
L-1	Sueldo bruto	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Sueldo neto C	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					
	Sueldo neto S															

C = Tasa aplicable al personal de proyectos con cónyuge o hijos a cargo.

S = Tasa aplicable al personal de proyectos sin cónyuge ni hijos a cargo.

\* El período normalmente necesario para ascender un escalón es un año, con excepción de los escalones señalados con un asterisco; para ascender a ellos es necesario un período de dos años en el escalón precedente.

## Remuneración pensionable a los efectos de las prestaciones y contribuciones de jubilación

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de septiembre de 2005

Categoría	Escalón														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
L-7	197 012	201 491	205 967	210 440	214 917	219 392									
L-6	179 070	182 743	186 414	190 079	193 751	197 606	201 541	205 475	209 403						
L-5	149 007	152 130	155 252	158 378	161 500	164 622	167 744	170 871	173 991	177 114	180 238	183 368	186 716		
L-4	121 630	124 641	127 644	130 650	133 662	136 665	139 672	142 682	145 687	148 691	151 696	154 713	157 715	160 722	163 731
L-3	99 966	102 520	105 071	107 618	110 173	112 724	115 274	117 830	120 501	123 292	126 080	128 868	131 659	134 447	137 238
L-2	82 012	84 299	86 577	88 860	91 142	93 424	95 706	97 984	100 270	102 552	104 832	107 116			
L-1	63 862	66 061	68 252	70 444	72 638	74 829	77 026	79 216	81 410	83 603					

## Apéndice II

### Reglas 111.1 y 111.2 del Reglamento del Personal

#### Regla 111.1

##### Creación

a) En Nueva York, Ginebra, Viena, Nairobi y cualesquiera otros lugares de destino que designe el Secretario General, se crearán juntas mixtas de apelación encargadas de examinar las apelaciones interpuestas conforme a la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal y de asesorar al Secretario General al respecto.

b) Cada junta mixta de apelación estará integrada por:

i) Presidentes escogidos por el Secretario General de una lista presentada por el mecanismo mixto del personal y la administración vinculado al órgano o los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree la junta;

ii) Vocales designados por el Secretario General;

iii) Un número igual de vocales elegidos en votación por el personal comprendido dentro de la jurisdicción de la junta.

El Secretario General determinará el número de presidentes y vocales de cada junta por recomendación del mecanismo mixto del personal y la administración vinculado al órgano o a los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree la junta.

c) Los presidentes y los vocales de la junta mixta de apelación serán destinados o elegidos por dos años, su mandato será renovable y permanecerán en sus cargos hasta que se haya designado o elegido a sus sucesores.

d) El Secretario General podrá separar de sus funciones al presidente de una junta por recomendación del mecanismo mixto del personal y la administración vinculado al órgano o a los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree dicha junta. El Secretario General podrá separar de sus funciones a los vocales designados por él. El personal comprendido dentro de la jurisdicción de cada junta podrá, por mayoría de votos obtenida en una votación organizada por iniciativa de cualquier órgano representativo del personal del lugar de destino en que se cree dicha junta, separar de sus funciones a los vocales elegidos por el personal.

e) Cada junta establecerá su propio reglamento, en que se especificará el procedimiento para elegir entre los presidentes a su presidente de sesiones y, cuando proceda, a presidentes de sesiones suplentes.

f) Cada junta mixta de apelación podrá, por mayoría de votos de todos sus presidentes y vocales, recomendar al Secretario General la introducción de cambios en el presente capítulo del Reglamento del Personal.

g) La secretaría de cada junta mixta de apelación estará integrada por un secretario y por el personal necesario para el desempeño de sus funciones.

**Regla 111.2**  
**Apelaciones**

a) El funcionario que, conforme a la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal, desee apelar contra una decisión administrativa, deberá dirigir en primer término una carta al Secretario General en la que solicitará la revisión de tal decisión; dicha carta deberá ser expedida dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que el funcionario haya sido notificado por escrito de la decisión. El funcionario deberá enviar un ejemplar de la carta al jefe ejecutivo de su departamento, oficina, fondo o programa.

i) Si el Secretario General responde a la carta del funcionario, ésta podrá apelar contra la respuesta dentro del mes siguiente a su recibo;

ii) Si el Secretario General no responde a la carta dentro de un mes, en el caso de un funcionario con destino en Nueva York, o dentro de dos meses, en el caso de un funcionario con destino en otro lugar, el funcionario podrá apelar contra la decisión administrativa inicial dentro del mes siguiente al vencimiento del plazo fijado en el presente apartado para la respuesta del Secretario General.

b) En cualquier momento tras haberse presentado una solicitud de revisión, pero antes de que se haya constituido un grupo de la Junta Mixta de Apelación para escuchar una apelación, podrá tratarse de llegar a una conciliación respecto de las cuestiones pertinentes por iniciativa del Secretario General, del funcionario del caso o del Presidente de la junta mixta de apelación correspondiente. Con ese fin, el Presidente remitirá el caso a un presidente o miembro de la junta mixta de apelación. Este procedimiento se llevará a cabo sin perjuicio del derecho del funcionario a interponer una apelación con arreglo a las disposiciones de la presente regla si no fue posible resolver las cuestiones del caso mediante la conciliación.

c) Ni la solicitud de revisión de una decisión administrativa con arreglo al párrafo a) *supra* ni la interposición de una apelación con arreglo al párrafo d) *infra* producirá la suspensión de la aplicación de la decisión impugnada:

i) Sin embargo, el funcionario interesado puede solicitar por escrito al secretario de la junta mixta de apelaciones competente, determinada según lo indicado en el párrafo d) *infra*, la suspensión de la aplicación de esa decisión. En la solicitud se expondrán los hechos pertinentes y se indicará en qué forma la aplicación lesionaría directa o irreparablemente los derechos del funcionario;

ii) Cuando se reciba una solicitud de esa índole, se constituirá sin demora un grupo de la junta mixta, que actuará con rapidez. Si el grupo, tras examinar las opiniones de ambas partes, determina que la decisión no se ha aplicado y que su aplicación produciría un perjuicio irreparable al apelante, podrá recomendar al Secretario General la suspensión de la aplicación de la decisión:

a. Hasta que se hayan cumplido los plazos especificados en los apartados i) y ii) del párrafo a) sin que se haya interpuesto una apelación; o

b. Si se interpone una apelación, hasta que se adopte una decisión sobre ésta;

iii) La decisión del Secretario General en relación con esa recomendación será inapelable.

1° de enero de 2006

p) Dentro del mes siguiente al envío del informe por parte del grupo, el Secretario General adoptará la decisión final sobre la apelación y la comunicará al funcionario, junto con una copia del informe del grupo. La decisión del Secretario General y una copia del informe del grupo se transmitirán asimismo a un miembro designado del órgano o de los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se haya establecido la junta, salvo que el funcionario oponga objeción.

q) Si el Secretario General no ha tomado una decisión sobre el informe dentro del mes siguiente a la fecha en que le fue presentado, el secretario de la junta mixta de apelación competente comunicará el informe del grupo al funcionario, a su solicitud, a fin de que éste pueda ejercer su derecho de interponer un recurso ante el Tribunal Administrativo con arreglo a los apartados b) y c) del párrafo 2 del artículo 7 de su estatuto.

### Apéndice III

#### Cuantía del subsidio de educación cuando los gastos de educación se hacen en las monedas indicadas

(En vigor desde el año académico en curso el 1° de enero de 2005)

<i>Moneda</i>	<i>(1)</i> <i>Cuantía máxima admisible de los gastos de educación y cuantía máxima del subsidio para hijos con discapacidad</i>	<i>(2)</i> <i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>	<i>(3)</i> <i>Suma global en concepto de gastos de pensión</i>	<i>(4)</i> <i>Suma global o cuantía máxima de los gastos de pensión (en lugares de destino designados)</i>	<i>(5)</i> <i>Cuantía máxima del subsidio para los funcionarios que presten servicios en lugares de destino designados</i>	<i>(6)</i> <i>Cuantía máxima admisible de los gastos de educación (asistencia únicamente)</i>
<b>Parte A</b>						
Euro						
Alemania	18 993	14 245	3 794	5 690	19 935	13 935
Austria	15 198	11 399	3 392	5 087	16 486	10 676
Bélgica	14 446	10 835	3 147	4 720	15 555	10 251
España	13 762	10 322	2 733	4 099	14 421	10 119
Finlandia	9 082	6 812	2 382	3 572	10 384	5 907
Francia	10 263	7 697	2 716	4 074	11 771	6 641
Irlanda	10 997	8 248	2 755	4 132	12 380	7 324
Italia	15 316	11 487	2 818	4 227	15 714	11 559
Luxemburgo	14 446	10 835	3 147	4 720	15 555	10 251
Mónaco	10 263	7 697	2 716	4 074	11 771	6 641
Países Bajos	15 440	11 580	3 594	5 392	16 972	10 648
Corona danesa	89 010	66 758	23 601	35 401	102 159	57 543
Corona noruega	71 632	53 724	18 338	27 507	81 231	47 181
Corona sueca	100 733	75 550	22 569	33 853	109 403	70 641
Franco suizo	26 868	20 151	5 182	7 773	27 924	19 959
Libra esterlina	18 285	13 714	3 181	4 772	18 486	14 044
Yen	2 324 131	1 743 098	525 930	788 895	2 531 993	1 622 891
<b>Parte B</b>						
Dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos)	17 189	12 892	3 490	5 235	18 127	12 536
<b>Parte C</b>						
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)*	28 832	21 624	4 742	7 113	28 737	22 509

\* Como medida especial, se aplica también para China, la Federación de Rusia, Indonesia y Rumania.