



Boletín del Secretario General

Enmiendas a la serie 100 del Reglamento del Personal (ST/SGB/2002/1)

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 100 del Reglamento promulgado por el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/1. 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 provisionalmente el párrafo c) de la regla 105.1, Vacaciones anuales, para establecer un nuevo ciclo de vacaciones anuales del 1° de abril al 31 de marzo, que empezará a regir el 1° de abril de 2005;
- b) Se enmienda el párrafo e) de la regla 106.2, Licencia de enfermedad durante la licencia anual, para aclarar que únicamente puede aprobarse una licencia de enfermedad durante la licencia anual si la enfermedad dura más de cinco días laborales consecutivos;
- c) Se enmienda el párrafo c) de la regla 107.1, Viajes oficiales de los funcionarios, para aclarar que, al separarse del servicio, la Organización pagará los gastos de viaje de un funcionario hasta el lugar de sus vacaciones en el país de origen si el funcionario tiene un nombramiento por un período de prueba o por un período de dos años o más, o ha cumplido dos años de servicios ininterrumpidos;
- d) Se enmienda el apartado d) de la regla 110.4, Garantías procesales, para establecer que un Comité Mixto de Disciplina será competente para conocer de los casos de responsabilidad financiera por negligencia grave con arreglo a lo dispuesto en la regla 110.5, en su versión enmendada, y para aclarar que las apelaciones posteriores se presentarán directamente al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas;



e) Se enmienda la regla 110.5, Comité Mixto de Disciplina, añadiendo un nuevo párrafo c) para incluir en la competencia del Comité Mixto de Disciplina de la Sede los casos de responsabilidad financiera por negligencia grave;

f) Se enmienda la regla 110.6, Composición del Comité Mixto de Disciplina, añadiendo un nuevo párrafo i) para especificar que, cuando se recabe la opinión del Comité Mixto de Disciplina de la Sede en un caso de responsabilidad financiera por negligencia grave, los miembros del grupo que el Comité establezca deberán pertenecer, como mínimo, a la misma categoría que el funcionario sobre cuya responsabilidad financiera deban pronunciarse;

g) Se enmienda la regla 110.7, Procedimiento del Comité Mixto de Disciplina, para adaptarla a lo dispuesto en la regla 110.4, en su versión enmendada, y aplicar la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 57/307 de 15 de abril de 2003; además se añade un nuevo párrafo e) para establecer que la Oficina de Asuntos Jurídicos, en ejercicio de sus funciones consultivas, participará en los casos de responsabilidad financiera por negligencia grave;

h) Se enmienda la regla 112.3, Responsabilidad financiera, para aclarar que se imputará a los funcionarios la responsabilidad por los perjuicios financieros causados por su negligencia grave y para asegurar que su redacción sea compatible con la de las demás enmiendas necesarias para establecer la responsabilidad financiera de los funcionarios por los perjuicios financieros causados a la Organización y el alcance de esa responsabilidad.

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/2002/1.

Sección 2

Disposiciones finales

2.1 A menos que se indique otra cosa, las enmiendas introducidas en el presente boletín entrarán en vigor el 1º de enero de 2005.

2.2 El presente boletín deja sin efecto los boletines siguientes:

- ST/SGB/2004/14, titulado “Enmiendas de las reglas 110.4, 110.5, 110.6, 110.7, 112.3, 212.2 y 312.2 del Reglamento del Personal”
- ST/SGB/2004/16, titulado “Ciclo de vacaciones anuales”.

(Firmado) Kofi A. Annan
Secretario General

Carta de las Naciones Unidas

Disposiciones relativas a la prestación de servicios por el personal

Artículo 8

La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios.

Artículo 97

La Secretaría se compondrá de un Secretario General y del personal que requiera la Organización. El Secretario General será nombrado por la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad. El Secretario General será el más alto funcionario administrativo de la Organización.

Artículo 100

1. En el cumplimiento de sus deberes, el Secretario General y el personal de la Secretaría no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización, y se abstendrán de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización.

2. Cada uno de los Miembros de las Naciones Unidas se compromete a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Secretario General y del personal de la Secretaría, y a no tratar de influir sobre ellos en el desempeño de sus funciones.

Artículo 101

1. El personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General.

2. Se asignará permanentemente personal adecuado al Consejo Económico y Social, al Consejo de Administración Fiduciaria y, según se requiera, a otros órganos de las Naciones Unidas. Este personal formará parte de la Secretaría.

3. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

Artículo 105

1. La Organización gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades necesarios para la realización de sus propósitos.

2. Los representantes de los Miembros de la Organización y los funcionarios de ésta gozarán asimismo de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización.

3. La Asamblea General podrá hacer recomendaciones con el objeto de determinar los pormenores de la aplicación de los párrafos 1 y 2 de este Artículo, o proponer convenciones a los Miembros de las Naciones Unidas con el mismo objeto.

* * *

La Asamblea General estableció el Estatuto del Personal, con arreglo al Artículo 101 de la Carta, en virtud de su resolución 590 (VI), de 2 de febrero de 1952, y posteriormente lo enmendó en virtud de las resoluciones 781 (VIII) y 782 (VIII), de 9 de diciembre de 1953; la resolución 882 (IX), de 14 de diciembre de 1954; la resolución 887 (IX), de 17 de diciembre de 1954; la resolución 974 (X), de 15 de diciembre de 1955; la resolución 1095 (XI), de 27 de febrero de 1957; las resoluciones 1225 (XII) y 1234 (XII), de 14 de diciembre de 1957; la resolución 1295 (XIII), de 5 de diciembre de 1958; la resolución 1658 (XVI), de 28 de noviembre de 1961; la resolución 1730 (XVI), de 20 de diciembre de 1961; la resolución 1929 (XVIII), de 11 de diciembre de 1963; la resolución 2050 (XX), de 13 de diciembre de 1965, la resolución 2121 (XX), de 21 de diciembre de 1965; la resolución 2369 (XXII), de 19 de diciembre de 1967; las resoluciones 2481 (XXIII) y 2485 (XXIII), de 21 de diciembre de 1968; la resolución 2742 (XXV), de 17 de diciembre de 1970; la resolución 2888 (XXVI), de 21 de diciembre de 1971; la resolución 2990 (XXVII), de 15 de diciembre de 1972; la resolución 3008 (XXVII), de 18 de diciembre de 1972; la resolución 3194 (XXVIII), de 18 de diciembre de 1973; las resoluciones 3353 (XXIX) y 3358 B (XXIX), de 18 de diciembre de 1974; la resolución 31/141 B, de 17 de diciembre de 1976; la resolución 32/200 y la decisión 32/450 B, de 21 de diciembre de 1977; la resolución 33/119, de 19 de diciembre de 1978; la decisión 33/433, de 20 de diciembre de 1978; la resolución 35/214, de 17 de diciembre de 1980; la decisión 36/459, de 18 de diciembre de 1981; la resolución 37/126, de 17 de diciembre de 1982; la resolución 37/235 C, de 21 de diciembre de 1982; la resolución 39/69, de 13 de diciembre de 1984; las resoluciones 39/236 y 39/245, de 18 de diciembre de 1984; la decisión 40/467, de 18 de diciembre de 1985; las resoluciones 41/207 y 41/209, de 11 de diciembre de 1986; las resoluciones 42/221 y 42/225, de 21 de diciembre de 1987; la resolución 43/226, de 21 de diciembre de 1988; la resolución 44/185, de 19 de diciembre de 1989; la resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989; las resoluciones 45/241 y 45/251, de 21 de diciembre de 1990; la resolución 45/259, de 3 de mayo de 1991; la resolución 46/191, de 20 de diciembre de 1991; la resolución 47/216, de 12 de marzo de 1993; la resolución 47/226, de 30 de abril de 1993; las resoluciones 48/224 y 48/225, de 23 de diciembre de 1993; las resoluciones 49/222 y 49/223, de 23 de diciembre de 1994; la resolución 49/241, de 6 de abril de 1995; la resolución 51/216, de 18 de diciembre de 1996; la resolución 52/252, de 8 de septiembre de 1998, la resolución 53/209, de 18 de diciembre de 1998; la resolución 53/221, de 7 de abril de 1999; la resolución 54/238 y la decisión 54/460, de 23 de diciembre de 1999; la resolución 55/223, de 23 de diciembre de 2000; la resolución 55/258, de 14 de junio de 2001; la resolución 56/244, de 24 de diciembre de 2001; la resolución 57/285, de 20 de diciembre de 2002; la resolución 57/307, de 15 de abril de 2003; la resolución 57/310, de 18 de junio de 2003; la resolución 58/285, de 8 de abril de 2004, y la resolución 59/268, de 23 de diciembre de 2004.

Capítulo V

Vacaciones anuales y licencias especiales

Regla 105.1

Vacaciones anuales

a) Se acreditará a los funcionarios, durante todo el tiempo que perciban sueldo completo, derecho a vacaciones anuales a razón de seis semanas por año, a reserva de lo dispuesto en el párrafo f) de la presente regla y en el párrafo c) de la regla 105.2. No se acreditará al funcionario ningún día de vacaciones durante el período en que, conforme a la regla 106.4, perciba una indemnización equivalente al sueldo y prestaciones.

b) i) Las vacaciones anuales podrán tomarse por días enteros o por medios días;

ii) Las vacaciones sólo podrán tomarse cuando sean autorizadas. El funcionario que estuviere ausente del trabajo sin autorización no percibirá sueldos ni prestaciones mientras dure la ausencia no autorizada. Sin embargo, si a juicio del Secretario General la ausencia obedeció a motivos ajenos a la voluntad del funcionario y éste tiene acreditadas vacaciones anuales, la ausencia será imputada a éstas;

iii) Todas las disposiciones relativas a las vacaciones estarán supeditadas a las necesidades del servicio, en razón de las cuales se podrá requerir de los funcionarios que tomen las vacaciones durante un período fijado por el Secretario General. Se tendrán en cuenta en todo lo posible la situación personal y las preferencias del funcionario.

c) Las vacaciones anuales podrán acumularse, pero los funcionarios no podrán retener más de 12 semanas de vacaciones anuales después del 1° de abril de cada año, o de otra fecha que el Secretario General señale para un lugar de destino. Sin embargo, al finalizar una misión (designada como tal con este objeto por el Secretario General), el funcionario que durante la misión, o los dos meses inmediatamente siguientes, habría de perder normalmente el derecho a días acumulados de vacaciones anuales podrá utilizar esos días para cubrir total o parcialmente un período autorizado de licencia después de la misión. El interesado perderá todo derecho a estos días acumulados de vacaciones anuales si no los utiliza dentro de los cuatro meses inmediatamente siguientes a la fecha en que haya salido de la zona de la misión.

d) (Suprimido)

e) En circunstancias excepcionales, podrán concederse a un funcionario hasta dos semanas de vacaciones anuales anticipadas, siempre que se prevea que el interesado permanecerá en servicio más tiempo del necesario para adquirir derecho a las vacaciones así anticipadas.

f) El Secretario General fijará las condiciones que regirán las vacaciones anuales del personal contratado expresamente para una misión y dentro de la zona general de ésta y las pondrá en conocimiento de los interesados. Tales condiciones se fijarán teniendo debidamente en cuenta los usos locales en la zona de la misión.

Regla 105.2**Licencias especiales**

- a) i) Podrá concederse licencia especial a solicitud del funcionario, por el período que fije el Secretario General, a los efectos de seguir estudios o realizar investigaciones avanzadas de interés para las Naciones Unidas, en caso de enfermedad prolongada, para dedicarse al cuidado de los hijos o cuando medie otra razón importante. En circunstancias excepcionales, el Secretario General, por iniciativa propia, podrá conceder a un funcionario licencia especial con sueldo completo si considera que ello redundará en interés de la Organización;
- ii) Normalmente, la licencia especial es sin sueldo. En circunstancias excepcionales, podrá concederse una licencia especial con sueldo completo o parcial;
- iii) Con sujeción a las condiciones establecidas por el Secretario General, podrá concederse licencia familiar en los casos siguientes:
 - a. Como licencia especial con sueldo completo en caso de adopción de un hijo;
 - b. Como licencia especial sin sueldo de hasta dos años como máximo a la madre o el padre de un hijo recién nacido o adoptado, con la posibilidad de prolongarla dos años más como máximo en circunstancias excepcionales. Se protegerá plenamente el derecho del funcionario de reincorporarse al servicio cuando la licencia especial haya llegado a su fin;
 - c. Como licencia especial sin sueldo durante un período razonable, incluido el tiempo de viaje necesario, con motivo de la muerte de un familiar directo del funcionario o en caso de emergencia grave relacionada con la familia;
- iv) No se concederá licencia especial para desempeñar un cargo político en un gobierno, un puesto diplomático o que entrañe otro tipo de representación o para los efectos de desempeñar funciones que sean incompatibles con el carácter permanente de funcionario internacional. En circunstancias excepcionales, podrá concederse licencia especial sin goce de sueldo al funcionario cuyo gobierno le solicite que preste temporalmente servicios que entrañen funciones de carácter técnico.
- b) Salvo cuando hayan sido contratados expresamente para una misión los funcionarios que hayan cumplido un año de prueba con servicios satisfactorios y los funcionarios con nombramientos permanentes que sean llamados a las fuerzas armadas del Estado de que son nacionales, sea para instrucción o para servicio activo, podrán recibir una licencia especial sin sueldo mientras dure ese servicio militar, de conformidad con las condiciones indicadas en el apéndice C del Reglamento.
- c) El Secretario General podrá autorizar licencias especiales sin goce de sueldo a los efectos de las pensiones, a fin de proteger las prestaciones de pensiones de los funcionarios a los que falten dos años o menos para cumplir 55 años de edad y 25 años de servicio o que hayan cumplido 55 años de edad y a quienes falten dos años o menos para cumplir 25 años de servicio.
- d) Los períodos de licencia especial con sueldo parcial o sin sueldo no se tendrán en cuenta al calcular la duración de los servicios a los efectos de la licencia

Capítulo VI

Seguridad social

Regla 106.1

Afiliación a la Caja de Pensiones

Los funcionarios que tengan nombramientos de seis meses o más, o que, en virtud de nombramientos más breves, completen seis meses de servicios sin interrupción de más de 30 días, quedarán afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, siempre que sus cartas de nombramiento no excluyan la afiliación.

Regla 106.2

Licencia de enfermedad

a) Los funcionarios que por enfermedad o lesión se vean impedidos para realizar su labor, o que no puedan acudir al trabajo en virtud de providencias encaminadas a proteger la salud pública, gozarán de licencia de enfermedad. Toda licencia por enfermedad deberá ser aprobada en nombre del Secretario General y en condiciones por él establecidas.

Duración máxima de la licencia de enfermedad

b) La duración máxima de la licencia de enfermedad a que tenga derecho un funcionario será determinada por la naturaleza y la duración de su nombramiento conforme a las siguientes disposiciones:

- i) Los funcionarios con nombramientos de plazo fijo de menos de un año tendrán derecho a licencia de enfermedad a razón de dos días laborables por cada mes de servicio por contrato;
- ii) Los funcionarios con nombramiento por un período de prueba o de plazo fijo de un año o más pero de menos de tres años tendrán derecho a licencia de enfermedad de hasta tres meses con sueldo completo y de hasta tres meses con medio sueldo durante cualquier período de 12 meses consecutivos;
- iii) Los funcionarios con nombramientos permanentes o de duración indefinida, con nombramientos de plazo fijo durante tres años o que hayan prestado servicios ininterrumpidos durante tres años tendrán derecho a licencia de enfermedad de hasta nueve meses con sueldo completo y de hasta nueve meses con medio sueldo durante cualquier período de cuatro años consecutivos.

Licencia de enfermedad no certificada

c) El funcionario que por enfermedad o lesión se encuentre imposibilitado de desempeñar sus funciones podrá tomar licencia de enfermedad no certificada de hasta tres días laborables consecutivos, por un total de siete días laborables, como máximo, en un año civil. Esta licencia podrá utilizarse en su totalidad o en parte para atender casos de emergencia relacionada con la familia o como licencia de paternidad en caso de nacimiento o adopción de un hijo, en cuyo caso no se aplicará la limitación de tres días laborables consecutivos.

Licencia de enfermedad certificada

d) Toda licencia de enfermedad que exceda de los límites fijados en el párrafo c) *supra* deberá ser aprobada conforme a las condiciones establecidas por el Secretario General. Cuando no se cumplan esas condiciones, la ausencia se considerará no autorizada de conformidad con el apartado ii) del párrafo b) de la regla 105.1.

Licencia de enfermedad durante la licencia anual

e) El funcionario que, durante sus vacaciones anuales, incluidas las vacaciones en el país de origen, esté enfermo durante más de cinco días laborables consecutivos podrá obtener licencia de enfermedad a condición de que proporcione un certificado médico apropiado.

Obligaciones de los funcionarios

f) Los funcionarios que por enfermedad o lesión no puedan acudir al trabajo deberán notificarlo a sus jefes lo antes posible. Deberán presentar sin dilación todo certificado médico o informe médico que sea necesario en las condiciones que determine el Secretario General.

g) Podrá pedirse en cualquier momento a un funcionario que presente un certificado médico sobre 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 este Servicio. Cuando a juicio del Director del Servicio Médico la capacidad del funcionario para desempeñar sus funciones se vea menoscabada por su estado de salud, se le podrá ordenar que no acuda al trabajo y aconsejar que obtenga tratamiento de un médico debidamente habilitado. El funcionario deberá obedecer sin dilación toda orden o pedido formulados conforme a la presente regla.

h) El funcionario en cuyo hogar se declare una enfermedad contagiosa o que reciba orden de aislamiento por razones sanitarias deberá notificarlo inmediatamente a un oficial 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 el funcionario queda autorizado a no acudir al trabajo. El funcionario percibirá el sueldo completo y los demás emolumentos durante el período de ausencia autorizada.

i) El funcionario que goce de licencia de enfermedad no podrá ausentarse del lugar de destino sin previa autorización del Secretario General.

Examen de las decisiones relativa a la licencia de enfermedad

j) Si el Secretario General se niega a prolongar la licencia de enfermedad o pone fin a la licencia concedida porque decide que el funcionario se encuentra en condiciones de volver al trabajo, y si el funcionario impugna la decisión, la cuestión será remitida, a pedido del funcionario, a un médico independiente que sea aceptable tanto para el Director del Servicio Médico como para el funcionario o a una junta médica.

k) La junta médica estará integrada por los siguientes miembros:

i) Un médico seleccionado por el funcionario;

c) De conformidad con el apartado vi) del párrafo a) *supra*, las Naciones Unidas pagarán los gastos de viaje de un funcionario hasta el lugar de su contratación. No obstante, si el funcionario tiene un nombramiento por un período de prueba o por un período de dos años o más, o ha cumplido por lo menos dos años de servicios ininterrumpidos, las Naciones Unidas pagarán sus gastos de viaje hasta el lugar donde haya sido autorizado a tomar sus vacaciones en el país de origen conforme a la regla 105.3. Si, al separarse del servicio, el funcionario desea trasladarse a algún otro lugar, los gastos de viaje que sufraguen las Naciones Unidas no podrán exceder de la cantidad máxima que correspondería pagar si el interesado regresara, según el caso, al lugar de su contratación o al lugar de sus vacaciones en el país de origen.

Regla 107.2

Viajes oficiales de los familiares: oficinas permanentes

a) Con sujeción a las condiciones establecidas en el presente Reglamento, las Naciones Unidas pagarán, en los casos siguientes, los gastos de viaje de los familiares reconocidos a estos efectos de los funcionarios que presten servicios en las oficinas permanentes:

- i) Con ocasión del nombramiento inicial de un funcionario cuya contratación se considere internacional en virtud de la regla 104.7, siempre que el nombramiento sea por un período de por lo menos un año o por un período de prueba y siempre que el Secretario General prevea que el funcionario permanecerá en servicio más de seis meses a contar de la fecha en que los familiares emprendan el viaje;
- ii) Una vez que un funcionario haya cumplido por lo menos un año de servicio ininterrumpido, siempre que el Secretario General prevea que el funcionario permanecerá en servicio más de seis meses a contar de la fecha en que los familiares emprendan el viaje;
- iii) Con ocasión de un cambio de lugar de destino oficial, siempre que el Secretario General prevea que el funcionario permanecerá en servicio en su nuevo lugar de destino más de seis meses a contar de la fecha en que los familiares emprendan el viaje;
- iv) Con ocasión de las vacaciones en el país de origen, de conformidad con lo dispuesto en la regla 105.3;
- v) Con ocasión de la separación del servicio, siempre que el funcionario haya sido nombrado por un período de un año o más o haya cumplido por lo menos un año de servicio ininterrumpido;
- vi) Cuando se trate de viajes autorizados en relación con la educación de los hijos de un funcionario;
- vii) Cuando se trate de viajes autorizados por razones de salud, seguridad o protección, o en otros casos apropiados cuando, a juicio del Secretario General, haya razones imperiosas para que la Organización pague tales gastos;

viii) Cuando el cónyuge de un funcionario viaje al lugar de destino en lugar de que el funcionario haga una visita a la familia como se prevé en el apartado v) del párrafo a) de la regla 107.1, con sujeción a las mismas condiciones que se especifican en el párrafo b) de la regla 107.1.

b) De conformidad con los apartados i) y ii) del párrafo a) *supra*, las Naciones Unidas pagarán los gastos de viaje de los familiares reconocidos a estos efectos desde el lugar de contratación del funcionario o desde el lugar de sus vacaciones en el país de origen. Si el funcionario desea que sus familiares reconocidos a estos efectos viajen a su lugar de destino desde algún otro lugar, los gastos de viaje que sufraguen las Naciones Unidas no podrán exceder de la cantidad máxima que correspondería pagar por un viaje desde el lugar de contratación o el lugar de las vacaciones en el país de origen.

c) De conformidad con el apartado v) del párrafo a) *supra*, las Naciones Unidas pagarán los gastos de viaje de los familiares reconocidos a estos efectos desde el lugar de destino oficial de un funcionario hasta el lugar a que éste tenga derecho a regresar por cuenta de las Naciones Unidas de conformidad con lo dispuesto en la regla 107.1. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios y uno de ellos o ambos tengan derecho al pago de los gastos de viaje con ocasión de la separación del servicio, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo d) de la regla 104.10, únicamente se pagarán los gastos de cada uno de ellos con ocasión de su respectiva separación del servicio. Cuando ambos cónyuges tengan derecho al pago de los gastos de viaje de regreso, cada uno de ellos podrá optar entre ejercer su derecho o acompañar a su cónyuge, en la inteligencia de que en ningún caso se pagarán tales gastos respecto de un funcionario que siga prestando servicios en la Organización.

Regla 107.3

Viajes oficiales de los familiares: misiones

a) Con sujeción a las condiciones establecidas en el presente Reglamento, las Naciones Unidas pagarán los gastos del viaje de ida y vuelta a la zona de una misión de los familiares reconocidos a estos efectos de los funcionarios que presten servicios en tal misión, siempre que:

i) El funcionario sea afectado, asignado o trasladado desde una oficina permanente, o haya sido contratado específicamente para la misión fuera de la zona de ésta;

ii) El funcionario sea afectado, asignado o trasladado o nombrado por un período ininterrumpido cuya duración prevista no sea inferior a un año, o la asignación del funcionario se prorrogue tras un período más breve de manera que el período total previsto no sea inferior a un año;

iii) Se prevea que el funcionario continuará en la zona de la misión más de seis meses a contar de la fecha en que emprendan el viaje sus familiares y que éstos permanecerán en la zona de la misión durante la mayor parte del período de asignación del funcionario;

iv) El Secretario General haya llegado a la conclusión de que no hay circunstancias especiales ni condiciones locales que hagan desaconsejable que el funcionario esté acompañado por sus familiares;

v) El funcionario tome a su cargo el alojamiento de sus familiares.

Capítulo X

Medidas y procedimientos disciplinarios

Regla 110.1

Falta de conducta

El incumplimiento por un funcionario de las obligaciones que le imponen la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal u otras directivas administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de conducta no satisfactoria en el sentido de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal y dar lugar a la institución de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta.

Regla 110.2

Suspensión durante la investigación y procedimiento disciplinario

a) El Secretario General podrá decidir que el funcionario acusado de falta de conducta sea suspendido de sus funciones, mientras dure la investigación y hasta que termine el procedimiento disciplinario, por un periodo normalmente no superior a tres meses. La suspensión será con sueldo a menos que, en circunstancias excepcionales, el Secretario General decida que corresponde la suspensión sin sueldo. La suspensión se entenderá sin perjuicio de los derechos del funcionario y no constituirá una medida disciplinaria.

b) Se dará al funcionario suspendido de conformidad con el párrafo a) una relación por escrito de los motivos de la suspensión y de su probable duración.

c) Si un funcionario ha sido suspendido sin sueldo de conformidad con el párrafo a) y posteriormente no se da lugar a la acusación de falta de conducta se reintegrarán los sueldos retenidos.

Regla 110.3

Medidas disciplinarias

- a) Las medidas disciplinarias pueden consistir en una o más de las siguientes:
 - i) Amonestación del Secretario General por escrito;
 - ii) Pérdida de uno o más de los escalones en la categoría;
 - iii) Pérdida durante un periodo determinado del derecho al incremento periódico dentro de la categoría;
 - iv) Suspensión sin sueldo;
 - v) Multa;
 - vi) Descenso de categoría;
 - vii) Separación del servicio, con o sin aviso o indemnización en lugar del aviso, no obstante lo dispuesto en la regla 109.3;
 - viii) Destitución sumaria.
- b) Las siguientes medidas no serán consideradas medidas disciplinarias en el sentido de la presente regla:
 - i) Advertencia, escrita o verbal, hecha por un superior jerárquico;

- ii) Cobro de sumas adeudadas a la Organización;
- iii) Suspensión de conformidad con la regla 110.2.

Regla 110.4

Garantías procesales

a) No podrá incoarse un procedimiento disciplinario contra un funcionario a menos que éste haya sido notificado de los cargos en su contra y del derecho a recabar la asistencia en su defensa de otro funcionario en servicio o jubilado y haya tenido ocasión razonable de responder a esos cargos.

b) Ningún funcionario será objeto de una medida disciplinaria hasta que la cuestión haya sido remitida a un comité mixto de disciplina para que dictamine las medidas que correspondan; sin embargo, ese dictamen no será necesario:

- i) Si el funcionario y el Secretario General deciden de común acuerdo prescindir de la remisión al Comité Mixto de Disciplina;
- ii) Respecto de la destitución sumaria por decisión del Secretario General, en los casos en que la gravedad de la falta de conducta justifique la separación inmediata del servicio.

c) En los casos de destitución sumaria impuesta sin previa remisión del caso a un comité mixto de disciplina de conformidad con los apartados i) y ii) del párrafo b), el funcionario o ex funcionario podrá, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que reciba la notificación por escrito de la medida, pedir que ésta sea revisada por un comité mixto de disciplina. De resultados de la solicitud no se suspenderá la aplicación de la medida. Una vez recibido el dictamen del Comité, el Secretario General decidirá a la brevedad posible qué medida se adoptará al respecto. Su decisión no será apelable ante la Junta Mixta de Apelación.

d) Se podrá apelar directamente ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas en relación con las medidas disciplinarias consideradas por un comité mixto de disciplina de conformidad con el párrafo b) o el párrafo c) o en casos de responsabilidad financiera por negligencia grave con arreglo a lo dispuesto en la regla 110.5.

Regla 110.5

Comité Mixto de Disciplina

a) Queda establecido un Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente que se encargará de asesorar al Secretario General, cuando éste lo solicite, en los casos disciplinarios que afecten a funcionarios que prestan servicios en la Sede; se podrán establecer comités permanentes de carácter similar en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y en las demás oficinas que designe el Secretario General.

b) El Secretario General podrá también establecer Comités Mixtos de Disciplina especiales en esos u otros lugares de destino para que examinen un asunto determinado o una determinada serie de asuntos, o podrá establecer un procedimiento diferente, que sea compatible con el respeto de las garantías procesales en los lugares de destino o las misiones en que no exista un órgano permanente de representación del personal.

c) El Comité Mixto de Disciplina de la Sede también asesorará, previa petición al efecto, al Secretario General en casos de responsabilidad financiera por negligencia grave.

Regla 110.6**Composición del Comité Mixto de Disciplina**

a) Cada Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente estará integrado por:

- i) Un presidente designado por el Secretario General previa consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda el Comité;
- ii) Vocales designados por el Secretario General;
- iii) Vocales elegidos por el personal del lugar de destino al que corresponda el Comité.

b) De ser necesario, se nombrarán en cualquier momento vocales adicionales en la misma forma indicada en el párrafo a).

c) Los presidentes y vocales del Comité Mixto de Disciplina serán designados o elegidos por dos años, que serán renovables y desempeñarán sus funciones hasta que sean designados o elegidos sus sucesores mientras sean funcionarios asignados al lugar de destino al que corresponde el Comité.

d) El Secretario General podrá descalificar al presidente de un Comité previa consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda el Comité. El Secretario General podrá descalificar a los vocales que haya designado. Los vocales elegidos por el personal podrán ser descalificados cuando así lo decida por mayoría de votos el personal del lugar de destino al que corresponda el Comité en votación realizada por iniciativa de cualquier órgano de representación del personal en ese lugar de destino.

e) El Secretario General podrá, en consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda un Comité Mixto de Disciplina, designar a un presidente del Comité Mixto de la lista correspondiente.

f) Para la vista de cada caso, el Presidente constituirá un grupo del Comité integrado en la forma siguiente:

- i) Un presidente;
- ii) Un vocal de los designados por el Secretario General;
- iii) Un vocal de los elegidos por el personal.

A instancias de cualquiera de las partes, el Presidente del Comité Mixto de Disciplina podrá descalificar al presidente del grupo o a cualquiera de los vocales para conocer de un caso determinado cuando, a su juicio, tal medida sea procedente en razón de las relaciones existentes entre él y el funcionario cuyo caso ha de considerarse o de un posible conflicto de intereses. El Presidente podrá igualmente dispensar a cualquier vocal, previa solicitud, de participar en la vista de un caso determinado.

g) Los Comités Mixtos de Disciplina especiales estarán integrados del modo siguiente:

- i) En los lugares de destino en que existan uno o más órganos representativos del personal, el Secretario General o un funcionario designado por él establecerán Comités Mixtos de Disciplina especiales de un modo análogo al de los Comités Mixtos de Disciplina permanentes, con la salvedad de que los vocales elegidos por el personal podrán ser sustituidos por vocales nombrados por el personal. Si no se procede al nombramiento de vocales en el plazo fijado por el

Secretario General, el funcionario designado podrá hacer los nombramientos previa consulta con el órgano o los órganos representativos del personal;

ii) En los lugares de destino o las misiones en que no exista un órgano permanente de representación del personal, el jefe de la oficina o la misión, después de informar de la cuestión al Secretario General, creará un grupo integrado por funcionarios presentes en el lugar de destino a fin de que investigue las denuncias y recomendará qué medida disciplinaria, si procediera, debería adoptarse. Los miembros del grupo se seleccionarán procurando garantizar el respeto de los derechos de todas las partes.

h) Los asuntos relativos a un funcionario que preste servicios en un lugar de destino en que se haya establecido un Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente serán remitidos a ese Comité a menos que el Secretario General considere que hay causa suficiente para remitirlos a un comité permanente de otro lugar de destino o a un comité especial del mismo lugar de destino o de otro.

i) Cuando se recabe la opinión del Comité Mixto de Disciplina de la Sede en un caso de responsabilidad financiera por negligencia grave, los miembros del grupo que el Comité establezca deberán pertenecer, como mínimo, a la misma categoría que el funcionario sobre cuya responsabilidad financiera deban pronunciarse.

Regla 110.7

Procedimiento del Comité Mixto de Disciplina

a) El Comité Mixto de Disciplina examinará con la mayor diligencia cada asunto que le sea sometido y hará todo lo posible por presentar su informe al Secretario General en un plazo de cuatro semanas contadas desde la fecha en que le haya sido sometido el asunto.

b) El procedimiento ante un comité mixto de disciplina se limitará normalmente al primer escrito de presentación del asunto y a exposiciones y respuestas breves, que podrán hacerse verbalmente o por escrito pero sin demora. Si el Comité considera que necesita el testimonio del funcionario de que se trate o de otros testigos, tendrá la facultad discrecional de obtenerlo mediante una deposición por escrito, mediante la comparecencia personal ante el comité, uno de sus vocales u otro funcionario que actúe a título especial o por teléfono u otro medio de comunicación.

c) Cada Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente adoptará su propio reglamento, que será compatible con el presente reglamento y con las instrucciones administrativas aplicables, así como con la necesidad de observar las debidas garantías procesales. Los comités especiales aplicarán el reglamento del Comité Mixto de Disciplina de la Sede salvo que decidan sin desmedro de las debidas garantías procesales, aplicar otro reglamento.

d) El Comité Mixto de Disciplina autorizará al funcionario de que se trate para que, a su costa, se haga representar ante él por un letrado en el lugar de destino al que corresponda el Comité.

e) Cuando se haya recabado la opinión del Comité Mixto de Disciplina de la Sede en un caso de responsabilidad financiera por negligencia grave, un representante de la Oficina de Asuntos Jurídicos, en ejercicio de funciones consultivas, participará de oficio en las deliberaciones del Comité.

Artículo XII

Disposiciones generales

Cláusula 12.1

Las disposiciones del presente Estatuto podrán ser complementadas o modificadas por la Asamblea General, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios.

Cláusula 12.2

Las disposiciones y enmiendas del Reglamento del Personal que formule el Secretario General para aplicar el presente Estatuto tendrán carácter provisional hasta que se hayan cumplido los requisitos previstos en las cláusulas 12.3 y 12.4 *infra*.

Cláusula 12.3

El Secretario General comunicará anualmente a la Asamblea General el texto completo de las disposiciones y enmiendas provisionales del Reglamento del Personal. Si la Asamblea estima que una disposición o enmienda provisional es incompatible con la intención y el propósito del Estatuto, podrá decidir que se suprima o modifique.

Cláusula 12.4

Las disposiciones y enmiendas provisionales del Reglamento del Personal que comunique el Secretario General entrarán plenamente en vigor, habida cuenta de las modificaciones y supresiones que decida la Asamblea General, el 1º de enero siguiente al año en que el Secretario General presente su informe a la Asamblea.

Cláusula 12.5

Las disposiciones del Reglamento del Personal no originarán derechos adquiridos en el sentido de la cláusula 12.1 mientras tengan carácter provisional.

Capítulo XII

Disposiciones generales

Regla 112.1

Empleo del masculino

En el presente Reglamento, el término “funcionario” se aplica igualmente a las mujeres, a menos que el contexto manifiestamente se oponga a ello.

Regla 112.2

Modificaciones del Reglamento del Personal y excepciones a su aplicación

a) Con sujeción a lo dispuesto en las cláusulas 12.1, 12.2, 12.3, 12.4 y 12.5 del Estatuto del Personal, el Secretario General podrá introducir modificaciones en el presente Reglamento, siempre que sean compatibles con el Estatuto del Personal.

b) El Secretario General podrá decidir que se hagan excepciones al Reglamento del Personal, siempre que no sean incompatibles con ninguna cláusula del Estatuto del Personal ni con ninguna otra decisión de la Asamblea General y que, además, sean aceptadas por el funcionario directamente interesado y, a juicio del Secretario General, no perjudiquen los intereses de ningún otro funcionario o grupo de funcionarios.

Regla 112.3

Responsabilidad financiera

Podrá exigirse a todo funcionario que repare, total o parcialmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a las Naciones Unidas por negligencia grave o por haber infringido alguna disposición del Estatuto o del Reglamento o alguna instrucción administrativa.

Regla 112.4

Seguro de responsabilidad civil

Conforme a lo previsto en la resolución 22 E (I), de la Asamblea General, de 13 de febrero de 1946, los funcionarios que posean o conduzcan automóviles deberán hallarse protegidos por un seguro de responsabilidad civil de cuantía suficiente para cubrir las reclamaciones de terceros por lesiones o muerte o por daños materiales causados por esos vehículos.

Regla 112.5

Beneficiarios designados por los funcionarios

a) Al tiempo de su nombramiento, cada funcionario designará por escrito, en el formulario que prescriba el Secretario General, a uno o más beneficiarios. Incumbirá al funcionario comunicar al Secretario General cualquier cambio o revocación del beneficiario o de los beneficiarios.

b) En caso de fallecimiento de un funcionario, todas las sumas que se le adeuden deberán pagarse al beneficiario o a los beneficiarios que haya designado, con sujeción a las disposiciones del Reglamento del Personal y de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones de Personal. Mediante tal pago, las Naciones Unidas quedarán libres de toda responsabilidad posterior respecto de las sumas así pagadas.

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 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 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 2005

Categoría		Escalón														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Secretario General Adjunto																
SGA	Bruto	189 952														
	Neto C	127 970														
	Neto S	115 166														
Subsecretario General																
ASG	Bruto	172 860														
	Neto C	117 373														
	Neto S	106 285														
Director			*	*	*	*	*									
D-2	Bruto	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
	Neto C	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
	Neto S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
Oficial Mayor						*	*	*	*	*						
D-1	Bruto	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
	Neto C	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
Oficial Superior											*	*	*			
P-5	Bruto	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
	Neto 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		
	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		
Oficial de primera														*	*	*
P-4	Bruto	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
	Neto 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
	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
Oficial de segunda														*	*	*
P-3	Bruto	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
	Neto 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
	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
Oficial asociado												*				
P-2	Bruto	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
	Neto 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			
	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			
Oficial auxiliar																
P-1	Bruto	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
	Neto C	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

C = Sueldo de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo.

S = Sueldo de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo.

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

Apéndices al Reglamento del Personal

Apéndice A

Remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores y escalas de sueldos y remuneración pensionable del cuadro del Servicio Móvil

Remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1º de septiembre de 2004

Categoría	Escalón														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Secretario General Adjunto SGA	246 944														
Subsecretario General SsG	228 244														
Director D-2	189 791	194 106	198 418	202 727	207 040	211 351									
Oficial Mayor D-1	172 507	176 045	179 581	183 112	186 650	190 363	194 154	197 944	201 728						
Oficial Superior P-5	143 546	146 554	149 562	152 573	155 581	158 588	161 596	164 608	167 614	170 622	173 632	176 647	179 872		
Oficial de Primera P-4	117 172	120 073	122 966	125 861	128 763	131 656	134 553	137 452	140 347	143 241	146 136	149 042	151 934	154 831	157 730
Oficial de Segunda P-3	96 302	98 762	101 220	103 674	106 135	108 592	111 049	113 511	116 084	118 773	121 459	124 145	126 833	129 519	132 208
Oficial Adjunto P-2	79 006	81 209	83 404	85 603	87 801	90 000	92 198	94 393	96 595	98 793	100 990	103 190			
Oficial Auxiliar P-1	61 521	63 640	65 750	67 862	69 976	72 086	74 203	76 313	78 426	80 539					

Escala de sueldos del cuadro del Servicio Móvil

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

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de enero de 2005

Categoría		Escalón														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
FS-7	Bruto	85 652	87 859	90 069	92 413	94 758	97 106	99 456	101 798	104 148	106 494	108 840	111 192			
	Neto C	63 130	64 587	66 043	67 496	68 950	70 406	71 863	73 315	74 772	76 226	77 681	79 139			
	Neto S	58 794	60 132	61 466	62 801	64 132	65 407	66 802	68 133	69 468	70 800	72 095	73 375			
FS-6	Bruto	70 280	72 306	74 336	76 361	78 385	80 415	82 442	84 476	86 500	88 526	90 590	92 747			
	Neto C	52 985	54 322	55 662	56 998	58 334	59 674	61 012	62 354	63 690	65 027	66 366	67 703			
	Neto S	49 454	50 684	51 918	53 147	54 375	55 607	56 837	58 071	59 297	60 525	61 753	62 978			
FS-5	Bruto	59 674	61 373	63 102	64 830	66 562	68 292	70 023	71 752	73 486	75 215	76 945	78 674	80 405		
	Neto C	45 965	47 106	48 247	49 388	50 531	51 673	52 815	53 956	55 101	56 242	57 384	58 525	59 667		
	Neto S	43 040	44 073	45 108	46 145	47 196	48 246	49 298	50 347	51 400	52 451	53 502	54 550	55 600		
FS-4	Bruto	52 267	53 588	54 901	56 218	57 535	58 847	60 177	61 617	63 053	64 488	65 924	67 314	68 797	70 232	71 668
	Neto C	40 632	41 583	42 529	43 477	44 425	45 370	46 317	47 267	48 215	49 162	50 110	51 027	52 006	52 953	53 901
	Neto S	38 195	39 070	39 927	40 786	41 644	42 502	43 358	44 221	45 078	45 937	46 807	47 652	48 552	49 424	50 294
FS-3	Bruto	45 793	46 917	48 032	49 151	50 268	51 390	52 510	53 628	54 749	55 863	56 983	58 104	59 225	60 374	61 595
	Neto C	35 971	36 780	37 583	38 389	39 193	40 001	40 807	41 612	42 419	43 221	44 028	44 835	45 642	46 447	47 253
	Neto S	33 902	34 645	35 387	36 130	36 870	37 614	38 357	39 095	39 826	40 553	41 286	42 016	42 748	43 477	44 207
FS-2	Bruto	40 221	41 208	42 201	43 188	44 176	45 165	46 110	47 143	48 133	49 122	50 110	51 097			
	Neto C	31 959	32 670	33 385	34 095	34 807	35 519	36 199	36 943	37 656	38 368	39 079	39 790			
	Neto S	30 208	30 863	31 518	32 173	32 828	33 485	34 110	34 798	35 453	36 110	36 765	37 420			
FS-1	Bruto	35 346	36 217	37 085	37 954	38 821	39 694	40 565	41 432	42 303	43 169					
	Neto C	28 449	29 076	29 701	30 327	30 951	31 580	32 207	32 831	33 458	34 082					
	Neto S	26 988	27 561	28 135	28 709	29 283	29 860	30 437	31 009	31 585	32 160					

C = Sueldo de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo.

S = Sueldo de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo.

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

Remuneración pensionable del cuadro del Servicio Móvil

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de septiembre de 2004

Categoría	Escalón														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
FS-7	116 528	119 589	122 653	125 708	128 770	131 832	134 897	137 955	141 018	144 076	147 139	150 203			
FS-6	96 937	99 510	102 087	104 652	107 225	109 799	112 368	114 968	117 774	120 587	123 400	126 207			
FS-5	83 450	85 639	87 835	90 030	92 227	94 419	96 615	98 808	101 005	103 200	105 395	107 587	109 782		
FS-4	73 198	75 025	76 843	78 665	80 485	82 307	84 128	85 953	87 771	89 593	91 414	93 176	95 055	96 878	98 699
FS-3	64 238	65 791	67 339	68 889	70 433	71 985	73 537	75 082	76 633	78 173	79 726	81 274	82 828	84 372	85 925
FS-2	56 596	57 896	59 270	60 636	62 004	63 372	64 679	66 107	67 475	68 848	70 213	71 581			
FS-1	50 376	51 488	52 596	53 701	54 808	55 922	57 030	58 206	59 411	60 610					

Apéndice B

Escala de sueldos del personal de los cuadros de servicios generales, servicios de seguridad, artes y oficios y auxiliares de información pública en la Sede

Escala de sueldos del cuadro de servicios generales en la Sede

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1º de mayo de 2004

Categoría		Escalón										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-7	Sueldo bruto	58 335	60 709	63 203	65 697	68 191	70 686	73 180	75 674	78 168	80 662	83 157*
	Sueldo pensionable bruto	56 920	59 155	61 389	63 623	65 858	68 132	70 458	72 782	75 107	77 433	79 758*
	Sueldo total neto	45 168	46 889	48 610	50 331	52 052	53 773	55 494	57 215	58 936	60 657	62 378*
	Sueldo pensionable neto	45 168	46 889	48 610	50 331	52 052	53 773	55 494	57 215	58 936	60 657	62 378*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*
G-6	Sueldo bruto	52 547	54 647	56 747	58 847	61 016	63 268	65 520	67 772	70 025	72 277	74 529*
	Sueldo pensionable bruto	51 354	53 373	55 390	57 408	59 427	61 443	63 462	65 481	67 514	69 614	71 714*
	Sueldo total neto	40 885	42 439	43 993	45 547	47 101	48 655	50 209	51 763	53 317	54 871	56 425*
	Sueldo pensionable neto	40 885	42 439	43 993	45 547	47 101	48 655	50 209	51 763	53 317	54 871	56 425*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*
G-5	Sueldo bruto	47 285	49 185	51 085	52 985	54 885	56 785	58 685	60 628	62 665	64 703	66 741*
	Sueldo pensionable bruto	46 297	48 123	49 948	51 774	53 600	55 426	57 252	59 079	60 905	62 731	64 554*
	Sueldo total neto	36 991	38 397	39 803	41 209	42 615	44 021	45 427	46 833	48 239	49 645	51 051*
	Sueldo pensionable neto	36 991	38 397	39 803	41 209	42 615	44 021	45 427	46 833	48 239	49 645	51 051*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*
G-4	Sueldo bruto	42 550	44 269	45 988	47 707	49 426	51 145	52 864	54 582	56 301	58 020	59 739*
	Sueldo pensionable bruto	41 745	43 397	45 049	46 702	48 356	50 008	51 661	53 313	54 965	56 619	58 271*
	Sueldo total neto	33 487	34 759	36 031	37 303	38 575	39 847	41 119	42 391	43 663	44 935	46 207*
	Sueldo pensionable neto	33 487	34 759	36 031	37 303	38 575	39 847	41 119	42 391	43 663	44 935	46 207*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*
G-3	Sueldo bruto	38 295	39 794	41 345	42 904	44 464	46 023	47 582	49 142	50 701	52 261	53 820*
	Sueldo pensionable bruto	37 594	39 092	40 590	42 089	43 587	45 085	46 584	48 081	49 580	51 079	52 576*
	Sueldo total neto	30 287	31 441	32 595	33 749	34 903	36 057	37 211	38 365	39 519	40 673	41 827*
	Sueldo pensionable neto	30 287	31 441	32 595	33 749	34 903	36 057	37 211	38 365	39 519	40 673	41 827*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*
G-2	Sueldo bruto	34 566	35 923	37 281	38 638	39 995	41 407	42 819	44 231	45 643	47 055*	
	Sueldo pensionable bruto	33 865	35 221	36 578	37 935	39 291	40 648	42 006	43 362	44 719	46 075*	
	Sueldo total neto	27 416	28 461	29 506	30 551	31 596	32 641	33 686	34 731	35 776	36 821*	
	Sueldo pensionable neto	27 416	28 461	29 506	30 551	31 596	32 641	33 686	34 731	35 776	36 821*	
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*	

Categoría		Escalón										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	Sueldo bruto	31 186	32 413	33 640	34 868	36 095	37 322	38 549	39 777	41 045*		
	Sueldo pensionable bruto	30 642	31 807	32 972	34 168	35 392	36 618	37 845	39 069	40 295*		
	Sueldo total neto	24 813	25 758	26 703	27 648	28 593	29 538	30 483	31 428	32 373*		
	Sueldo pensionable neto	24 813	25 758	26 703	27 648	28 593	29 538	30 483	31 428	32 373*		
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*	

Prestaciones familiares (monto neto en dólares EE.UU. por año):

Prima de idiomas (que debe incluirse en la remuneración pensionable):

Hijo	2 217	Primer idioma	1 848 netos por año
Salvo el primer hijo a cargo de un funcionario soltero, viudo o divorciado	3 246	Segundo idioma	924 netos por año
Cónyuge a cargo	3 562		
Familiar secundario	1 307	(para los funcionarios que empiezan a tener derecho a la prestación el 1° de junio de 2004 o después)	
	1 318	(para los funcionarios que ya estaban en servicio o cobraban la prestación antes del 1° de junio de 2004)	

Incrementos: siempre que los servicios sean satisfactorios, se concederán anualmente incrementos de sueldos dentro de las categorías.

* Escalón por servicios prolongados:

El escalón XI de las categorías G-3 a G-7, el escalón X de la categoría G-2 y el escalón IX de la categoría G-1 son escalones por servicios prolongados.

Los criterios aplicables a los incrementos dentro de una categoría correspondientes al escalón por servicios prolongados son los siguientes:

- El funcionario debe tener por lo menos 20 años de servicios en el régimen común de las Naciones Unidas y 5 años de servicios en el escalón máximo ordinario de la categoría actual;
- Los servicios prestados por el funcionario deben haber sido satisfactorios.

Sueldo bruto	Los sueldos brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales. Los sueldos brutos se fijan a los fines de los pagos por separación del servicio y como base para calcular los reembolsos de impuestos en los lugares en que los sueldos de las Naciones Unidas están sujetos al pago de impuestos.
Sueldo pensionable bruto	Los sueldos pensionables brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos pensionables netos. Con arreglo al artículo 25 del reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los sueldos pensionables brutos constituyen la base para calcular los aportes a la Caja.
Sueldo pensionable neto	El sueldo pensionable neto es la parte del sueldo neto utilizada para obtener el sueldo pensionable bruto. El sueldo pensionable neto es el sueldo total neto menos el componente no pensionable, es decir, representa el 100% del sueldo total neto.
Sueldo total neto	El sueldo total neto es la suma del componente no pensionable y el sueldo pensionable neto.
Componente no pensionable	El componente no pensionable es la parte del sueldo neto a la que no son aplicables las contribuciones del personal a los fines de determinar el sueldo pensionable bruto. El componente no pensionable se ha fijado en un 0%.

Escala de sueldos del Servicio de Seguridad en la Sede

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de mayo de 2004

Categoría		Escalón												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
S-7	Sueldo bruto	75 867	78 861	81 855	84 849	87 843	90 838	93 832	96 826	99 820*				
	Sueldo pensionable bruto	72 972	75 762	78 553	81 344	84 134	86 924	89 716	92 506	95 297*				
	Sueldo total neto	57 348	59 414	61 480	63 546	65 612	67 678	69 744	71 810	73 876*				
	Sueldo pensionable neto	57 348	59 414	61 480	63 546	65 612	67 678	69 744	71 810	73 876*				
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0*				
S-6	Sueldo bruto	70 199	72 986	75 772	78 559	81 346	84 133	86 920	89 707	92 494*				
	Sueldo pensionable bruto	67 670	70 271	72 871	75 471	78 071	80 670	83 270	85 871	88 470*				
	Sueldo total neto	53 437	55 360	57 283	59 206	61 129	63 052	64 975	66 898	68 821*				
	Sueldo pensionable neto	53 437	55 360	57 283	59 206	61 129	63 052	64 975	66 898	68 821*				
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0*				
S-5	Sueldo bruto	64 486	67 075	69 665	72 255	74 845	77 435	80 025	82 614	85 204*				
	Sueldo pensionable bruto	62 538	64 857	67 182	69 598	72 012	74 427	76 842	79 258	81 673*				
	Sueldo total neto	49 495	51 282	53 069	54 856	56 643	58 430	60 217	62 004	63 791*				
	Sueldo pensionable neto	49 495	51 282	53 069	54 856	56 643	58 430	60 217	62 004	63 791*				
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0*				
S-4	Sueldo bruto	58 774	61 061	63 436	65 812	68 187	70 562	72 938	75 313	77 688*				
	Sueldo pensionable bruto	57 345	59 474	61 601	63 728	65 856	68 019	70 234	72 448	74 662*				
	Sueldo total neto	45 493	47 132	48 771	50 410	52 049	53 688	55 327	56 966	58 605*				
	Sueldo pensionable neto	45 493	47 132	48 771	50 410	52 049	53 688	55 327	56 966	58 605*				
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0*				
S-3	Sueldo bruto	55 032	56 772	58 511	60 268	62 133	63 999	65 864	67 729	69 594	71 459	73 325*		
	Sueldo pensionable bruto	53 752	55 422	57 092	58 762	60 432	62 102	63 772	65 443	67 112	68 850	70 589*		
	Sueldo total neto	42 724	44 011	45 298	46 585	47 872	49 159	50 446	51 733	53 020	54 307	55 594*		
	Sueldo pensionable neto	42 724	44 011	45 298	46 585	47 872	49 159	50 446	51 733	53 020	54 307	55 594*		
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*		
S-2	Sueldo bruto	49 622	51 192	52 762	54 332	55 903	57 473	59 043	60 658	62 342	64 026	65 710	67 394	69 078*
	Sueldo pensionable bruto	48 547	50 056	51 564	53 072	54 581	56 088	57 597	59 106	60 614	62 122	63 631	65 140	66 648*
	Sueldo total neto	38 720	39 882	41 044	42 206	43 368	44 530	45 692	46 854	48 016	49 178	50 340	51 502	52 664*
	Sueldo pensionable neto	38 720	39 882	41 044	42 206	43 368	44 530	45 692	46 854	48 016	49 178	50 340	51 502	52 664*
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0*

Categoría		Escalón												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
S-1	Sueldo bruto	44 191	45 599											
	Sueldo pensionable bruto	43 327	44 680											
	Sueldo total neto	34 701	35 743											
	Sueldo pensionable neto	34 701	35 743											
	Componente no pensionable	0	0											

Prestaciones familiares (monto neto en dólares EE.UU. por año):		Prima de idiomas (que debe incluirse en la remuneración pensionable):		
Hijo		2 217	Primer idioma	1 848 netos por año
Salvo el primer hijo a cargo de un funcionario soltero, viudo o divorciado		3 246	Segundo idioma	924 netos por año
Cónyuge a cargo		3 562		
Familiar secundario		1 307	(para los funcionarios que empiezan a tener derecho a la prestación el 1° de junio de 2004 o después)	
		1 318	(para los funcionarios que ya estaban en servicio o cobraban la prestación antes del 1° de junio de 2004)	

Incrementos: siempre que los servicios sean satisfactorios, se concederán anualmente incrementos de sueldos dentro de las categorías.

* Escalón por servicios prolongados:

El escalón IX de las categorías S-4 a S-7, el escalón XI de la categoría S-3 y el escalón XIII de la categoría S-2 son escalones por servicios prolongados.

Los criterios aplicables a los incrementos dentro de una categoría correspondientes al escalón por servicios prolongados son los siguientes:

- El funcionario debe tener por lo menos 20 años de servicios en el régimen común de las Naciones Unidas y 5 años de servicios en el escalón máximo ordinario de la categoría actual;
- Los servicios prestados por el funcionario deben haber sido satisfactorios.

Sueldo bruto	Los sueldos brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales. Los sueldos brutos se fijan a los fines de los pagos por separación del servicio y como base para calcular los reembolsos de impuestos en los lugares en que los sueldos de las Naciones Unidas están sujetos al pago de impuestos.
Sueldo pensionable bruto	Los sueldos pensionables brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos pensionables netos. Con arreglo al artículo 25 del reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los sueldos pensionables brutos constituyen la base para calcular los aportes a la Caja.
Sueldo pensionable neto	El sueldo pensionable neto es la parte del sueldo neto utilizada para obtener el sueldo pensionable bruto. El sueldo pensionable neto es el sueldo total neto menos el componente no pensionable, es decir, representa el 100% del sueldo total neto.
Sueldo total neto	El sueldo total neto es la suma del componente no pensionable y el sueldo pensionable neto.
Componente no pensionable	El componente no pensionable es la parte del sueldo neto a la que no son aplicables las contribuciones del personal a los fines de determinar el sueldo pensionable bruto. El componente no pensionable se ha fijado en un 0%.

Escala de sueldos de la categoría de auxiliares de información pública y coordinación/supervisores de visitas guiadas en la Sede

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de mayo de 2004

<i>Categoría</i>		<i>Escalón</i>				
		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>
Coordinador/Supervisor de Visitas Guiadas y Auxiliar (reuniones de información) ^a	Sueldo bruto	51 423	53 976	56 528	59 081	61 752
	Sueldo pensionable bruto	50 276	52 729	55 180	57 634	60 085
	Sueldo total neto	40 053	41 942	43 831	45 720	47 609
	Sueldo pensionable neto	40 053	41 942	43 831	45 720	47 609
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0
Auxiliar II de Información Pública y Coordinador de Visitas Guiadas	Sueldo bruto	45 251	47 220	49 189	51 158	53 127
	Sueldo pensionable bruto	44 348	46 239	48 129	50 020	51 912
	Sueldo total neto	35 486	36 943	38 400	39 857	41 314
	Sueldo pensionable neto	35 486	36 943	38 400	39 857	41 314
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0
Auxiliar I de Información Pública	Sueldo bruto	41 492	43 291			
	Sueldo pensionable bruto	40 734	42 461			
	Sueldo total neto	32 704	34 035			
	Sueldo pensionable neto	32 704	34 035			
	Componente no pensionable	0	0			

^a Incluye a los Auxiliares (reuniones de información) desde el 1° de septiembre de 1991.

A los guías de reserva se les paga por día, con arreglo a las tasas mencionadas *supra*.

Incrementos: los incrementos de sueldos dentro de las categorías serán pagaderos a partir del primer día del período de paga en que el funcionario haya cumplido los requisitos de la prestación de servicios satisfactorios, según se indica a continuación:

Auxiliar I de Información Pública 6 meses

Auxiliar II de Información Pública 12 meses

No se pagarán incrementos en el caso de los funcionarios cuyos servicios hayan de cesar durante el mes en que normalmente les habría correspondido el incremento.

Prestaciones familiares (monto neto en dólares EE.UU. por año):

Hijo 2 217

Salvo el primer hijo a cargo de un funcionario soltero, viudo o divorciado 3 246

Cónyuge a cargo 3 562

1 307 (para los funcionarios que empiezan a tener derecho a la prestación el 1° de junio de 2004 o después)

1 318 (para los funcionarios que ya estaban en servicio o cobraban la prestación antes del 1° de junio de 2004)

Prima de idiomas: estos funcionarios no tienen derecho a la prima de idiomas.

Sueldo bruto Los sueldos brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales. Los sueldos brutos se fijan a los fines de los pagos por separación del servicio y como base para calcular los reembolsos de impuestos en los lugares en que los sueldos de las Naciones Unidas están sujetos al pago de impuestos.

Sueldo pensionable bruto Los sueldos pensionables brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos pensionables netos. Con arreglo al artículo 25 del reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los sueldos pensionables brutos constituyen la base para calcular los aportes a la Caja.

Sueldo pensionable neto El sueldo pensionable neto es la parte del sueldo neto utilizada para obtener el sueldo pensionable bruto. El sueldo pensionable neto es el sueldo total neto menos el componente no pensionable, es decir, representa el 100% del sueldo total neto.

Sueldo total neto El sueldo total neto es la suma del componente no pensionable y el sueldo pensionable neto.

Componente no pensionable El componente no pensionable es la parte del sueldo neto a la que no son aplicables las contribuciones del personal a los fines de determinar el sueldo pensionable bruto. El componente no pensionable se ha fijado en un 0%.

Escala de sueldos del cuadro de artes y oficios en la Sede

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de mayo de 2004

Categoría		Escalón						
		I	II	III	IV	V	VI	VII*
TC-8	Sueldo bruto	71 628	74 151	76 674	79 197	81 720	84 243	86 767
	Sueldo pensionable bruto	69 008	71 362	73 715	76 069	78 422	80 776	83 129
	Sueldo total neto	54 423	56 164	57 905	59 646	61 387	63 128	64 869
	Sueldo pensionable neto	54 423	56 164	57 905	59 646	61 387	63 128	64 869
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-7	Sueldo bruto	67 077	69 457	71 836	74 216	76 596	78 975	81 355
	Sueldo pensionable bruto	64 858	66 992	69 205	71 423	73 641	75 860	78 078
	Sueldo total neto	51 283	52 925	54 567	56 209	57 851	59 493	61 135
	Sueldo pensionable neto	51 283	52 925	54 567	56 209	57 851	59 493	61 135
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-6	Sueldo bruto	62 525	64 758	66 991	69 225	71 458	73 691	75 925
	Sueldo pensionable bruto	60 786	62 786	64 786	66 786	68 852	70 933	73 013
	Sueldo total neto	48 142	49 683	51 224	52 765	54 306	55 847	57 388
	Sueldo pensionable neto	48 142	49 683	51 224	52 765	54 306	55 847	57 388
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-5	Sueldo bruto	58 123	60 074	62 161	64 248	66 335	68 422	70 509
	Sueldo pensionable bruto	56 712	58 583	60 453	62 325	64 195	66 066	67 970
	Sueldo total neto	45 011	46 451	47 891	49 331	50 771	52 211	53 651
	Sueldo pensionable neto	45 011	46 451	47 891	49 331	50 771	52 211	53 651
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-4	Sueldo bruto	53 893	55 704	57 515	59 326	61 219	63 161	65 103
	Sueldo pensionable bruto	52 647	54 387	56 127	57 869	59 609	61 350	63 091
	Sueldo total neto	41 881	43 221	44 561	45 901	47 241	48 581	49 921
	Sueldo pensionable neto	41 881	43 221	44 561	45 901	47 241	48 581	49 921
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-3	Sueldo bruto	49 653	51 331	53 009	54 688	56 366	58 045	59 723
	Sueldo pensionable bruto	48 575	50 187	51 798	53 411	55 023	56 636	58 248
	Sueldo total neto	38 743	39 985	41 227	42 469	43 711	44 953	46 195
	Sueldo pensionable neto	38 743	39 985	41 227	42 469	43 711	44 953	46 195
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0

Categoría		Escalón						
		I	II	III	IV	V	VI	VII*
TC-2	Sueldo bruto	45 434	46 972	48 509	50 047	51 585	53 123	54 661
	Sueldo pensionable bruto	44 517	45 994	47 472	48 950	50 429	51 908	53 386
	Sueldo total neto	35 621	36 759	37 897	39 035	40 173	41 311	42 449
	Sueldo pensionable neto	35 621	36 759	37 897	39 035	40 173	41 311	42 449
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0
TC-1	Sueldo bruto	41 174	42 578	43 982	45 386	46 791	48 195	49 599
	Sueldo pensionable bruto	40 429	41 778	43 126	44 474	45 822	47 170	48 518
	Sueldo total neto	32 469	33 508	34 547	35 586	36 625	37 664	38 703
	Sueldo pensionable neto	32 469	33 508	34 547	35 586	36 625	37 664	38 703
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0

Prestaciones familiares (monto neto en dólares EE.UU. por año):

Prima de idiomas (que debe incluirse en la remuneración pensionable):

Hijo	2 217	Primer idioma	1 848 netos por año
Salvo el primer hijo a cargo de un funcionario soltero, viudo o divorciado	3 246	Segundo idioma	924 netos por año
Cónyuge a cargo	3 562		
Familiar secundario	1 307	(para los funcionarios que empiezan a tener derecho a la prestación el 1° de junio de 2004 o después)	
	1 318	(para los funcionarios que ya estaban en servicio o cobraban la prestación antes del 1° de junio de 2004)	

Incrementos: siempre que los servicios sean satisfactorios, se concederán anualmente incrementos de sueldos dentro de las categorías.

* Escalón por servicios prolongados:

Los criterios aplicables para los incrementos dentro de la categoría correspondientes al escalón por servicios prolongados son los siguientes:

- El funcionario debe tener por lo menos 20 años de servicios en el régimen común de las Naciones Unidas y 5 años de servicios en el escalón máximo ordinario de la categoría actual;
- Los servicios prestados por el funcionario deben haber sido satisfactorios.

Sueldo bruto	Los sueldos brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales. Los sueldos brutos se fijan a los fines de los pagos por separación del servicio y como base para calcular los reembolsos de impuestos en los lugares en que los sueldos de las Naciones Unidas están sujetos al pago de impuestos.
Sueldo pensionable bruto	Los sueldos pensionables brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos pensionables netos. Con arreglo al artículo 25 del reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los sueldos pensionables brutos constituyen la base para calcular los aportes a la Caja.
Sueldo pensionable neto	El sueldo pensionable neto es la parte del sueldo neto utilizada para obtener el sueldo pensionable bruto. El sueldo pensionable neto es el sueldo total neto menos el componente no pensionable, es decir, representa el 100% del sueldo total neto.
Sueldo total neto	El sueldo total neto es la suma del componente no pensionable y el sueldo pensionable neto.
Componente no pensionable	El componente no pensionable es la parte del sueldo neto a la que no son aplicables las contribuciones del personal a los fines de determinar el sueldo pensionable bruto. El componente no pensionable se ha fijado en un 0%.

Apéndice F

Escala de sueldos de los profesores de idiomas en la Sede

(En dólares EE.UU.)

En vigor desde el 1° de mayo de 2004

Categoría		Escalón											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
Profesor de idiomas	Sueldo bruto	63 359	65 648	67 936	70 225	72 513	74 801	77 090	79 378	81 667	83 955	86 243	88 532
	Sueldo pensionable bruto	61 524	63 576	65 627	67 701	69 834	71 969	74 104	76 238	78 372	80 507	82 641	84 775
	Sueldo total neto	48 718	50 297	51 876	53 455	55 034	56 613	58 192	59 771	61 350	62 929	64 508	66 087
	Sueldo pensionable neto	48 718	50 297	51 876	53 455	55 034	56 613	58 192	59 771	61 350	62 929	64 508	66 087
	Componente no pensionable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Incrementos: los incrementos de sueldos se otorgarán anualmente siempre que se hayan prestado servicios satisfactorios.

Calendario de trabajo: el calendario anual de trabajo de los profesores de idiomas consistirá en tres periodos de 13 semanas cada uno. Habrá un descanso de verano y, además, pausas prefijadas entre periodos. Los días del descanso y las pausas entre periodos que excedan de la licencia anual a que tienen derecho los funcionarios según el Reglamento del Personal se considerarán días de licencia especial con sueldo.

Prestaciones familiares (monto neto en dólares EE.UU. por año):

Hijo	2 217
Salvo el primer hijo a cargo de un funcionario soltero, viudo o divorciado	3 246
Cónyuge a cargo	3 562
Familiar secundario	1 307 (para los funcionarios que empiezan a tener derecho a la prestación el 1° de junio de 2004 o después)
	1 318 (para los funcionarios que ya estaban en servicio o cobraban la prestación antes del 1° de junio de 2004)

Prima de idiomas: estos funcionarios no tienen derecho a la prima de idiomas.

* Escalón por servicios prolongados:

Los criterios aplicables a los incrementos dentro de la categoría correspondientes al escalón por servicios prolongados son los siguientes:

- El funcionario debe tener por lo menos 20 años de servicios en el régimen común de las Naciones Unidas y 5 años de servicios en el escalón máximo ordinario de la categoría actual;
- Los servicios prestados por el funcionario deben haber sido satisfactorios.

Sueldo bruto	Los sueldos brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales. Los sueldos brutos se fijan a los fines de los pagos por separación del servicio y como base para calcular los reembolsos de impuestos en los lugares en que los sueldos de las Naciones Unidas están sujetos al pago de impuestos.
Sueldo pensionable bruto	Los sueldos pensionables brutos se han obtenido sumando el monto de las contribuciones del personal a los sueldos pensionables netos. Con arreglo al artículo 25 del reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los sueldos pensionables brutos constituyen la base para calcular los aportes a la Caja.
Sueldo pensionable neto	El sueldo pensionable neto es la parte del sueldo neto utilizada para obtener el sueldo pensionable bruto. El sueldo pensionable neto es el sueldo total neto menos el componente no pensionable, es decir, representa el 100% del sueldo total neto.
Sueldo total neto	El sueldo total neto es la suma del componente no pensionable y el sueldo pensionable neto.
Componente no pensionable	El componente no pensionable es la parte del sueldo neto a la que no son aplicables las contribuciones del personal a los fines de determinar el sueldo pensionable bruto. El componente no pensionable se ha fijado en un 0%.

Apéndice G

Cuantía del subsidio de educación cuando los gastos de educación se hacen en las monedas y los países indicados

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

<i>Moneda</i>	<i>(1)</i> <i>Cuantía máxima de los gastos de educación admisibles y cuantía máxima del subsidio para hijos incapacitados</i>	<i>(2)</i> <i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>	<i>(3)</i> <i>Tasa fija para los gastos de internado</i>	<i>(4)</i> <i>Tasa fija adicional para los gastos de internado (para funcionarios que prestan servicios en lugares de destino designados)</i>	<i>(5)</i> <i>Cuantía máxima del subsidio para funcionarios que prestan servicios en lugares de destino designados</i>	<i>(6)</i> <i>Cuantía máxima de los gastos de educación admisibles por concepto de asistencia (únicamente cuando se paga la tasa fija para los gastos de internado)</i>
Parte A						
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 japonés	2 324 131	1 743 098	525 930	788 895	2 531 993	1 622 891
Parte B						
Dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos)	17 189	12 892	3 490	5 235	18 127	12 536
Parte C						
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.