****

**Rescisión del nombramiento**

**1.0 Normas y reglamentos**

La presente política implementa el artículo IX del Estatuto del Personal de la ONU y el capítulo IX del Reglamento del Personal de la ONU sobre la Separación del servicio.

**2.0 Política**

1. La presente política trata los diferentes tipos de rescisión del nombramiento y es aplicable a todos los miembros del personal del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) regidos por el [Reglamento y Estatuto del Personal de la ONU](https://digitallibrary.un.org/record/4002120?ln=es&v=pdf).

**Tipos de separación**

1. Para separaciones que no sean la rescisión del nombramiento, véanse los «[Tipos de separación](https://popp.undp.org/es/taxonomy/term/616/)» del PNUD en las Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas (POPP, *Programme and Operations Policies and Procedures*, por sus siglas en inglés).
2. La separación como resultado de la renuncia, el abandono de un puesto, el vencimiento del nombramiento, la jubilación o el fallecimiento no debe considerarse como una rescisión dentro del significado del Reglamento del Personal.

**Rescisión del nombramiento**

1. La rescisión de un nombramiento es una separación del servicio iniciada por la Organización (véanse la cláusula del Estatuto del Personal de la ONU 9.3 y la regla del Reglamento del Personal 9.6) con el propósito de lo siguiente:
2. Finalizar el nombramiento continuo o el nombramiento permanente de un miembro del personal antes de la edad obligatoria de separación; o
3. Finalizar el nombramiento temporal o el nombramiento de plazo fijo de un miembro del personal antes de la fecha de vencimiento estipulada en la carta de nombramiento.
4. La autoridad para finalizar el nombramiento de cualquier miembro del personal recae en el Administrador o su funcionario delegado quien, siempre que brinde los motivos para su accionar, puede ejercer esta autoridad de conformidad con los términos del nombramiento del miembro del personal, en cualquiera de las siguientes situaciones:
5. Las necesidades de servicios requieren la abolición de puestos o la reducción de personal;
6. Servicio insatisfactorio;

1. Incapacidad de realizar más servicios debido a razones de salud;
2. Motivos disciplinarios;
3. Si se han descubierto hechos previos al nombramiento que hubieran impedido el nombramiento;
4. Rescisión por el interés de la buena administración de la Organización, siempre que la acción sea acordada mutuamente entre el miembro del personal y la Organización, lo que implica que la rescisión no puede ser disputada por el miembro del personal en cuestión («finalización acordada»); o
5. En el caso de que un miembro del personal tenga un nombramiento continuo, rescisión por interés de la Organización, sin el acuerdo del miembro del personal, principalmente como resultado de un cambio o la finalización de un mandato.
6. Para los funcionarios que se quedan sin destino o que regresan al PNUD sin un derecho específico sobre un puesto y que no han podido conseguir un nuevo puesto tras un período de licencia especial sin sueldo o de un préstamo o comisión de servicio en otra Organización de las Naciones Unidas.

**Rescisión del nombramiento por motivos de abolición del puesto o reducción de personal**

1. La reubicación de un puesto en las categorías profesional y superior a otro lugar de destino no constituye la abolición de un puesto.
2. Un aviso de rescisión se entregará por escrito al miembro del personal que ocupa el puesto que se abolirá. Esto incluye a un miembro del personal que posee o mantiene un derecho de regresar a un puesto específico que se está aboliendo y que se encuentra en algún tipo de licencia autorizada, una adscripción o un préstamo interinstitucional.
3. En el caso de los miembros del personal de las categorías de Servicio General y Funcionario Nacional, su consideración para puestos disponibles y adecuados se limitará a los puestos disponibles y adecuados en sus lugares de destino.
4. Por "puesto disponible" se define como un puesto vacante del PNUD, o un puesto que va a quedar vacante y que debe cubrirse antes de que finalice el plazo de preaviso de cese. La fuente de financiación del puesto puede diferir de la del puesto suprimido. A efectos de esta definición, un puesto disponible no incluye las asignaciones temporales ni las asignaciones detalladas, aunque se reconoce que el desempeño de funciones en tales casos puede suspender la terminación de un nombramiento.
5. Un puesto es «adecuado» si los miembros del personal que tienen un puesto abolido postulan y cumplen con los requisitos y las aptitudes para ocupar un puesto vacante en el que puedan utilizarse efectivamente sus servicios y hayan presentado su candidatura o demostrado un interés específico e inequívoco documentado por el puesto correspondiente.
6. Si se finalizaran los nombramientos como resultado de la abolición de un puesto debido a la reducción de personal, los miembros del personal igualmente adecuados se conservarán en el siguiente orden de preferencia:
7. Miembros del personal con nombramientos permanentes (PA, *Permanent Appointments,* por sus siglas en inglés);
8. Miembros del personal con nombramientos continuos (CA, *Continuing Appointments*, por sus siglas en inglés);
9. Miembros del personal con nombramientos de plazo fijo (FTA, *Fixed-Term Appointments,* por sus siglas en inglés);
10. Al considerar a candidatos con el mismo nivel de adecuación para el puesto, se debe tener en cuenta la competencia profesional relativa, la integridad y el tiempo de servicio.
11. La fecha de entrada en vigor de la separación es la siguiente:
12. En el caso de los miembros del personal con un nombramiento permanente , la fecha de separación es la fecha de vencimiento del período de aviso;
13. Para un miembro del personal con un nombramiento de plazo fijo que vence después del final del período de aviso, la fecha de separación es la fecha de vencimiento del período del aviso.
14. En el caso de los miembros del personal en puestos abolidos, pueden solicitarse opciones de aplazamiento de la separación en forma de licencias especiales sin sueldo (SLWOP, *Special Leave Without Pay*, por sus siglas en inglés) durante un período de hasta dos años y no más, con el propósito de reunir el plazo de los requisitos de servicio para la jubilación o el seguro médico posterior a la separación de servicio (ASHI, *After Service Health Insurance*, por sus siglas en inglés).

**Rescisión del nombramiento por servicio insatisfactorio**

1. Los gerentes deben utilizar la herramienta adecuada de acuerdo a la política de gestión y perfeccionamiento de la actuación profesional para registrar el servicio insatisfactorio y para llamar la atención de miembros del personal en forma oportuna, para poder ofrecer a los miembros del personal una oportunidad de mejorar su actuación profesional.
2. Sin embargo, si no se logra la mejora en la actuación profesional en línea con las expectativas y dentro de un cronograma acordado, puede rescindirse el nombramiento del miembro del personal.
3. En el caso de que un miembro del personal tenga un nombramiento permanente propuesto para que se dé por finalizado por servicio insatisfactorio, la acción propuesta se revisará de conformidad con la regla del Reglamento del Personal 13.2 (b) (i) por un órgano establecido para tal revisión y que hará una recomendación al Administrador o a su funcionario delegado.
4. En el caso de que un miembro del personal con un nombramiento temporal de seis meses o menos, del que no se haya realizado una evaluación de actuación profesional debido a la corta duración del servicio, sea considerado insatisfactorio para los propósitos de la presente política dicha situación debe ser certificada, por escrito, por el supervisor y confirmada por el Director del Buró o el Jefe de Oficina. Dicho miembro del personal puede ser separado de su cargo por prestar un servicio insatisfactorio, mediante la finalización anticipada del nombramiento, sin mayor revisión.
5. En el caso de rescisión debido a servicio insatisfactorio, el miembro del personal recibirá un aviso de acuerdo con las condiciones correspondientes a su tipo de nombramiento o se le pagará el compensación en lugar de esperar el período de aviso, a discreción del Administrador o su funcionario delegado.
6. Un miembro del personal cuyo nombramiento finalice debido a servicio insatisfactorio puede recibir un pago de indemnización por rescisión de acuerdo con el Anexo III, párrafo (c) del Estatuto del Personal.

**Rescisión del nombramiento por razones de salud**

1. Véase la política del PNUD en «[Rescisión del nombramiento por razones de salud»](https://popp.undp.org/es/pagina-de-politica/rescision-del-nombramiento-por-razones-de-salud) en las POPP.

**Rescisión del nombramiento debido a hechos anteriores al nombramiento**

1. El Administrador o su funcionario delegado pueden rescindir el nombramiento de un miembro del personal si se revelaran hechos anteriores al nombramiento, y pertinentes para la aptitud del miembro del personal, luego de su nombramiento, si esos hechos, en el caso de que hubiesen sido conocidos, habrían impedido el nombramiento.

**Rescisión del nombramiento debido a motivos disciplinarios**

1. Un nombramiento puede rescindirse por falta de conducta de conformidad con el [Marco Jurídico para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas del PNUD](https://popp.undp.org/es/node/11686).

**Rescisión del nombramiento por el interés de la buena administración de la Organización (rescisión de mutuo acuerdo)**

1. El Administrador o su funcionario delegado pueden rescindir el nombramiento de cualquier miembro del personal por el interés de la buena administración de la Organización, y de conformidad con las normas de la Carta, si se llega a un acuerdo mutuo entre el miembro del personal y el Administrador o su funcionario delegado, y siempre que el miembro del personal en cuestión no apele esa medida. Esto también se llama «rescisión de mutuo acuerdo» o «separación de mutuo acuerdo».
2. Toda rescisión de mutuo acuerdo requiere que el miembro del personal firme una declaración de que acepta la decisión y no la apelará.
3. En el caso de una rescisión de mutuo acuerdo pueden aplicarse las opciones de aplazamiento de la separación y las restricciones de reempleo. Esas restricciones deben estipularse en el acuerdo de rescisión firmado entre el miembro del personal y la Organización.
4. Cuando se rescinda el nombramiento, el PNUD pagará la indemnización por rescisión del nombramiento requerida de acuerdo con el Anexo III del Estatuto del Personal. Una resición de mutuo acuerdo puede resultar en un monto diferente de acuerdo con la Regla del personal 9.3(d).
5. La aprobación de las rescisiones de mutuo acuerdo son a discreción del PNUD y no constituyen un derecho. Los factores que se consideran para la aprobación de las rescisiones de mutuo acuerdo incluyen, entre otros, la disponibilidad de fondos, el servicio satisfactorio y la ausencia de un registro disciplinario.

**Consideración para indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales**

1. En los casos en que el puesto de un miembro del personal se haya abolido, cuando queden sin destino, cuando los miembros del personal hayan regresado de su comisión de servicio como Coordinador Residente, o en casos de rescisión de mutuo acuerdo, el Director de la OHR puede autorizar una indemnización por rescisión del nombramiento de hasta el 50 por ciento sobre y por encima de lo que se hubiera pagado de conformidad con el Anexo III del Estatuto del Personal de la ONU. La cantidad de indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales que pueden autorizar el Director de la OHR se limita y calcula de conformidad con el calendario proporcionado en el Anexo I.

 Además, el miembro del personal debe declarar por escrito que no apelará la decisión y cumplirá con los siguientes criterios:

1. El miembro del personal tiene un nombramiento permanente, un nombramiento continuo o un nombramiento de plazo fijo y ha completado 10 o más años de servicio continuo con el PNUD[[1]](#footnote-1). El período de 10 años o más incluye el tiempo trabajado por un miembro del personal con un nombramiento permanente, un nombramiento continuo o un nombramiento de plazo fijo que ha sido transferido al PNUD desde otra organización del Régimen Común de Salarios y Prestaciones de la ONU de un nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo.
2. Los siguientes no son elegibles para ser considerados para indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales:
3. Miembros del personal con nombramientos temporario/
4. Miembros del personal que tengan menos de 10 años de servicio continuo con un nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo;
5. Miembros del personal que hayan llegado a una edad obligatoria de separación;
6. Funcionarios que regresan al PNUD sin una vinculación específica a un puesto y que no han podido conseguir un nuevo puesto después de un período de licencia especial sin sueldo o de un préstamo o comisión de servicio en otra Organización de las Naciones Unidas, a menos que hayan estado en comisión de servicio como Coordinador Residente o se hayan separado del servicio por una rescisión de mutuo acuerdo;
7. Miembros del personal que hayan sido separados del PNUD por una falta de conducta o servicio insatisfactorio;
8. Miembros del personal administrados por el PNUD por cuenta de otro organismo o entidad de la ONU y miembros del personal con nombramientos limitados a otro organismo o entidad, a menos que lo apruebe el organismo o entidad;
9. Miembros del personal en nombramientos de plazo fijo que reciban nombramientos en puestos con servicios limitados a esos puestos; Incluidos los servicios prestados en virtud de los anteriores Reglamentos del personal de las series 100 y 200, pero excluidos los de la serie 300. Los servicios prestados en virtud del Reglamento del Personal de la serie 300 no se tendrán en cuenta para el cálculo de la indemnización, aunque la continuidad del servicio no se considerará interrumpida por los periodos de servicio del funcionario en un nombramiento de la serie 300.
10. Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU);
11. Personal contratado con Contratos de Servicios de Personal (y Contratos Individuales.
12. La Organización puede implementar, a su discreción, programas específicos de separación según lo considere necesario.
13. Sin importar las limitaciones enumeradas en el párrafo 30 anterior, la Organización puede negociar y celebrar acuerdos de separación con miembros del personal de cualquier categoría, según sea necesario, para resolver los reclamos individuales en el lugar de trabajo.

**Opciones de implementación: suma fija/licencia especial sin sueldo**

1. La indemnización por rescisión del nombramiento se paga al miembro del personal con un pago final o como una suma fija combinada con una licencia especial sin sueldo al momento de la separación.

**Cálculo de indemnización por rescisión del nombramiento**

1. La indemnización por rescisión del nombramiento se calcula de la siguiente manera:
2. Para un miembro del personal contratado localmente: el sueldo en bruto del miembro del personal, incluida la prestación de idiomas, si hubiere, menos las contribuciones del personal;
3. Para un miembro del personal contratado internacionalmente: el sueldo en bruto del miembro del personal menos las contribuciones del personal y sin incluir los ajustes por lugar de destino.
4. La duración del servicio es el período total de servicio continuo de tiempo completo del miembro del personal con el PNUD, en nombramientos permanentes o nombramientos de plazo fijo, incluida la transferencia desde otra organización del Régimen Común de Salarios y Prestaciones de la ONU desde un nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo. La continuidad del servicio no se considera interrumpida por períodos de licencia especial sin sueldo o con sueldo parcial por períodos inferiores a los 30 días consecutivos, pero los meses completos no se acreditarán como servicio a efectos de la indemnización.
5. La indemnización por rescisión del nombramiento no genera aportes jubilatorios.
6. Para evitar la doble compensación, el período que se tomará para calcular la indemnización por rescisión del nombramiento (que incluye, cuando corresponda, las indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales pagadas en exceso de lo que se hubiera pagado de conformidad con el Anexo III del Estatuto del Personal de la ONU y pagos en lugar del aviso) no puede exceder el período que queda hasta que el miembro del personal hubiese alcanzado la edad obligatoria de separación.
7. No se pagará una indemnización por rescisión del nombramiento a un miembro del personal que, cuando se separe del servicio, reciba un beneficio de jubilación de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas o una compensación por discapacidad total de acuerdo con la regla 6.4 del Reglamento del Personal de la ONU.

**Financiación de los costos de la rescisión de mutuo acuerdo**

1. Se establece una disposición limitada para la financiación de este tipo de rescisión en el Presupuesto Institucional aprobado por el Grupo Ejecutivo (EG, *Executive Group*, por sus siglas en inglés). La disposición corporativa es para todos los Burós y, por lo tanto, su utilización se encontrará sujeta a las previsiones del Buró dentro de las normas y la gobernanza actuales. Los costos de separación de mutuo acuerdo que exceden esta disposición corporativa limitada se encontrarán sujetos a la decisión del EG.

**Aviso de rescisión del nombramiento**

1. Si el Administrador o su funcionario delegado rescinden un nombramiento, el miembro del personal recibirá el aviso estipulado y todos los pagos de indemnización por rescisión del nombramiento de acuerdo con el Reglamento y Estatuto del Personal de la ONU.
2. Rigen los siguientes períodos de aviso:
3. Nombramientos permanentes o continuos: aviso por escrito con tres meses de antelación, como mínimo;
4. Nombramiento de plazo fijo: aviso por escrito con 30 días de antelación, como mínimo (o cualquier otro período de aviso estipulado en la carta de nombramiento);
5. Nombramiento temporal: aviso por escrito con 15 días de antelación, como mínimo (o cualquier otro período de aviso estipulado en la carta de nombramiento).
6. Los períodos de aviso estipulados entran en vigor desde la fecha de recepción de la notificación escrita por parte del miembro del personal.
7. En relación con el período reglamentario de aviso que se le da al miembro del personal cuyo nombramiento se rescindirá, el Administrador o su funcionario delegado pueden autorizar la compensación equivalente al salario y los ajustes por lugar de destino y las prestaciones aplicables correspondientes al período de aviso relevante, con la tarifa que esté en vigencia el último día del servicio («pago en lugar del aviso»). Si el pago se realiza en lugar del aviso, el período de aviso no se cuenta como tiempo de servicio para propósito alguno.
8. Los funcionarios que estén cumpliendo su período de preaviso y que deseen abandonar la Organización antes de que finalice dicho período también podrán hacer que el resto del preaviso se conmute por efectivo a discreción de la Organización, presentando una solicitud por escrito a su supervisor al recibir el aviso de rescisión. La facultad de aprobar o denegar la solicitud corresponde al Jefe de la Oficina (en el caso de los funcionarios contratados localmente que prestan servicio fuera de la Sede de Nueva York) o al Director de BMS/OHR (en el caso de los funcionarios contratados internacionalmente y los contratados localmente que prestan servicio en la Sede de Nueva York), teniendo en cuenta las necesidades de la Organización, la recomendación del supervisor y los deseos del funcionario.

**Reempleo después de la separación**

1. Un miembros del personal cuyo nombramiento se rescindió como resultado de una rescisión de mutuo acuerdo, no puede reemplearse como miembro del personal dentro del período estipulado en el acuerdo de rescisión.
2. Si se reemplean miembros del personal luego de su separación, con un nuevo nombramiento, el miembro del personal no está obligado a devolver sus vacaciones anuales devengadas, las subvenciones de repatriación ni el pago por indemnización por rescisión del nombramiento normal. Sin embargo, todo derecho, beneficio o devengo que pudiera tener los miembros del personal, cuando se separe por segunda vez, se ajustarán de modo que los pagos totales para la primera y la segunda separación no excedan los montos que se habrían pagado si el servicio hubiera sido continuo (véase la regla del Reglamento del Personal de la ONU 4.18 (b)). La fecha de incorporación al servicio (EOD, *Entry On Duty*, por sus siglas en inglés) para miembros del personal reempleado luego de su separación del servicio, se reiniciará a la fecha de entrada en vigor del nuevo nombramiento.
3. Cuando se le pagó a un antiguo miembro del personal por encima de lo que se le pagaría de conformidad con el Anexo III del Estatuto del Personal de la ONU, solo puede ser reempleado con un nombramiento de plazo fijo dentro del período de los 12 meses posteriores a la fecha de separación si el miembro del personal devuelve la indemnización por rescisión del nombramiento adicional, a menos que se estipule lo contrario en el acuerdo de rescisión del nombramiento.

1. Las disposiciones para la contratación de un antiguo miembro del personal como personal contratado con Contratos de Servicios (SC) y Contratos Individuales (IC) se encuentran en el  [capítulo de las POPP «No personal».](file:///C%3A%5CUsers%5Cemiliana.zhivkova%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CINetCache%5CContent.Outlook%5C1A05GM50%5Ccap%C3%ADtulo%20de%20las%20POPP%20https%3A%5Cpopp.undp.org%5Ces%5Chuman-resources-management%5Cno-personal%20%20sobre%20modalidades%20contractuales%20de%20personal%20que%20no%20es%20de%20plantilla)

**Certificado de servicio**

1. Véase el contenido existente del PNUD en «[Certificado de servicio](https://popp.undp.org/es/node/10476/)» en las POPP.

**Prestaciones en caso de separación**

1. Véase el contenido existente del PNUD en «[Prestaciones en caso de separación»](https://popp.undp.org/es/node/10721/) en las POPP.

**ANEXO I**

El monto máximo de indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales que puede ofrecerse se calcula de conformidad con la siguiente información:

|  |  |
| --- | --- |
| Años de servicio continuo **cumplidos** | Monto para indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales |
| 10-14 | 3 meses |
| 15-19 | 4.5 meses |
| 20 y más | 6 meses |

El monto de indemnizaciones por rescisión del nombramiento adicionales anterior se encuentra sujeto a revisión y cambios periódicos.

***Disclaimer:*** *This document was translated from English into Spanish. In the event of any discrepancy between this translation and the original English document, the original English document shall prevail.*

***Descargo de responsabilidad:*** *esta es una traducción de un documento original en inglés. En caso de discrepancias entre esta traducción y el documento original en inglés, prevalecerá el documento original en inglés.*

1. Los servicios prestados en virtud del Reglamento del Personal de la serie 300 no se tendrán en cuenta para el cálculo de la indemnización; no obstante, la continuidad del servicio no se considerará interrumpida por los periodos de servicio del funcionario en un nombramiento de la serie 300

. [↑](#footnote-ref-1)