**Último día de Remuneración**

1. La sección a continuación explica cuándo cesa el pago del sueldo, primas y otras remuneraciones tras la separación del miembro del personal.

# Aspectos generales

1. Cuando un miembro del personal se separe del servicio, el pago de su sueldo, primas y otras prestaciones cesa a partir del cierre de las operaciones (COB) de la fecha de entrada en vigor de la separación, es decir:

* 1. Renuncia: la fecha de vencimiento del período de aviso o cualquier otra fecha que acepte el Administrador o el Jefe de Oficina/Buró

* 1. Vencimiento de un nombramiento de plazo fijo: la fecha especificada en la carta de nombramiento

* 1. Rescisión del nombramiento: la fecha indicada en la notificación de rescisión del nombramiento

* 1. Destitución: la fecha indicada en el aviso de separación

* 1. Destitución sumaria: la fecha de destitución decidida por el Administrador

* 1. Jubilación: el último día del mes en el que el miembro del personal cumpla 60, 62 o 65 años o cualquier fecha posterior que pueda ser aprobada.

* 1. Muerte: la fecha de la muerte del miembro del personal, con la excepción de los siguientes casos:
		1. No se requiere un prorrateo del pago del subsidio de educación cuando un miembro del personal muere mientras estaba en servicio después del principio del año escolar y, en este caso, el derecho al subsidio de educación se mantendrá por la duración del año escolar que ha comenzado; y
		2. Cuando hay un cónyuge supérstite o un hijo a cargo, la fecha será determinada de acuerdo con el siguiente calendario:

|  |  |
| --- | --- |
| **Años de servicio cumplidos** | **Meses de extensión después de la fecha de muerte** |
| 3 o menos | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | 6 |
| 7 | 7 |
| 8 | 8 |
| 9 o más | 9 |

1. EL pago relacionado con el período de extensión después de la fecha de muerte se efectúa en una suma fija tan pronto como se puedan cerrar las cuentas de pagos y los asuntos relacionados. Dicho pago deberá efectuarse solo al cónyuge supérstite y los hijos a cargo.

1. Si se separa a un miembro del personal del PNUD mientras se encuentra en licencia especial sin sueldo (SLWOP, por sus siglas en inglés), la fecha de entrada en vigor de la separación es el último día de servicio activo. Sin embargo, en lo que respecta a la participación de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), la fecha de entrada en vigor de la separación a los efectos de las prestaciones de la Caja es la fecha en la que la última contribución del miembro del personal fue acreditada a la Caja. Los pagos por separación del servicio se calculan con arreglo a las tasas vigentes en el momento de la separación.

1. Cuando un miembro del personal internacional ejerce un derecho a un viaje de regreso, el último día de remuneración es la fecha establecida anteriormente en el primer párrafo o la fecha prevista de llegada al lugar al que tenga derecho a regresar, la que sea más tarde. La fecha prevista de llegada está basada en el tiempo de recorrido aprobado, calculado según sea necesario para ir desde el lugar de destino hasta el lugar al que el miembro del personal tenga derecho a regresar, siempre que el viaje comience a más tardar el día siguiente al establecido anteriormente en el primer párrafo.

# Licencia de Enfermedad

1. En caso de vencimiento de un nombramiento de plazo fijo o de una rescisión del nombramiento, la fecha de separación puede ser pospuesta si el miembro del personal se encuentra con licencia de enfermedad (SL, sick leave, por sus siglas en inglés) en el momento de la separación para permitir que el miembro del personal use cualquier derecho a SL. Si el miembro del personal ha agotado su derecho a SL, la fecha se pospone hasta el final de la SL certificada.

1. Cuando se extiende un nombramiento solo para permitir que el miembro del personal use su derecho a SL, dicha extensión no dará lugar a ningún derecho adicional a incremento periódico de sueldo, AL, SL o vacaciones en el país de origen (HL), pero el crédito para la prima de repatriación (RG) se puede seguir devengando si el miembro del personal no ha regresado a su país de origen. En caso de muerte durante el período de extensión, se puede tener en cuenta el período anterior a la muerte del miembro del personal para determinar la prestación por muerte.

# Licencia de Maternidad

1. En caso del vencimiento de un nombramiento de plazo fijo o de una rescisión del nombramiento, la fecha de separación puede ser pospuesta si el miembro del personal se encuentra con licencia de maternidad (ML) en el momento de la separación para permitir que el miembro del personal use cualquier derecho a SL. Si el miembro del personal ha agotado su derecho a ML, la fecha se pospone hasta el final de la ML.

1. Cuando se extiende un nombramiento solo para permitir que el miembro del personal use su derecho a ML, dicha extensión no dará lugar a ningún derecho adicional a incremento periódico de sueldo, AL, SL o HL, pero el crédito para la RG (repatriation grant, por sus siglas en inglés) se puede seguir devengando si el miembro del personal no ha regresado a su país de origen. En caso de muerte durante el período de extensión, se puede tener en cuenta el período anterior a la muerte del miembro del personal para determinar la prestación por muerte.

*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.*