**Rescisión del Nombramiento por Razones de Salud**

1. Esta sección cubre la situación en la que se rescinde el nombramiento de un miembro del personal por razones de salud y el procedimiento para otorgar una prestación de discapacidad en función de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU).

**Rescisión del nombramiento**

2. La rescisión del nombramiento es una acción iniciada por la Organización para poner fin a los siguientes nombramientos de los miembros del personal:

1. Nombramiento permanente antes de su fecha de vencimiento normal; o
2. Nombramiento continuo; o
3. Nombramiento de plazo fijo.

**Incapacidad**

3. A los efectos de la presente sección y de acuerdo con el Artículo 33 (a) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), «incapacidad» significará una «incapacidad para continuar con el servicio razonablemente compatible con las capacidades de un miembro del personal debido a una lesión o una enfermedad que constituya una deficiencia de salud que probablemente sea permanente o de larga duración».

**Condiciones**

4. Para que se rescinda el nombramiento de un miembro del personal por razones de salud según la cláusula 9.3 (a) (iii) del Estatuto del Personal de la ONU, la incapacidad del miembro del personal debe ser establecida por pruebas médicas concluyentes que den lugar al otorgamiento de una prestación de discapacidad según los Estatutos de la CMPPNU.

**Aplicabilidad**

5. Las disposiciones de esta política rigen para todos los miembros del personal del PNUD regidos por el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal de la ONU.

**Solicitud al Director Médico de la ONU**

1. Cuando miembros del personal hayan tomado un período extenso de licencia de enfermedad (SL, sick leave, por sus siglas en inglés) continua o acumulada, se debe enviar una solicitud al Director Médico de la ONU para que determine si la enfermedad o la lesión de los miembros del personal es, actualmente o potencialmente, un caso de incapacidad para continuar con el servicio. Esto debe hacerse tan pronto como sea posible y a más tardar seis meses antes de que los miembro del personal agoten su derecho a licencia pagada, tanto SL como vacaciones anuales (AL, anual leave, por sus siglas en inglés).
2. La solicitud debe ser presentada:

* + 1. Para miembros del personal reclutados internacionalmente, por el Asesor de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) que preste servicios al lugar de destino o la unidad de organización;

* + 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados fuera de Nueva York, por el Representante Residente Adjunto (Operaciones);

* + 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados en Nueva York, por el Asesor de la ORH que preste servicios a la unidad de organización.

1. La solicitud debe incluir lo siguiente:

* 1. Los registros de SL del miembro del personal de los últimos cuatro años

* 1. Un informe médico completo del/los médico(s) a cargo del miembro del personal que indique el diagnóstico exacto, el tratamiento provisto, la respuesta del paciente al tratamiento, el pronóstico y las razones de incapacidad para continuar con el servicio. Se debe solicitar al/los médico(s) que envíe(n) el informe en un sobre cerrado con la indicación «confidencial» y dirigido al Director Médico de la ONU. Si el informe se recibe abierto, debe ser cerrado inmediatamente. No podrán hacerse fotocopias del informe para el expediente personal del miembro del personal.

* 1. Cualquier otro tipo de información/documentación relevante.

**Revisión por parte del Director Médico de la ONU**

1. Después de revisar los registros de SL del miembro del personal, los informes médicos y el resto de la documentación/la información relevante, el Director Médico de la ONU determinará si la enfermedad o la lesión del miembro del personal constituye una deficiencia de salud que probablemente sea permanente o de larga duración.

1. El Director Médico de la ONU impartirá su conclusión a los siguientes funcionarios:

* 1. Si se trata de un miembro del personal reclutado internacionalmente, al Asesor de la ORH que preste servicios al lugar de destino o la unidad de organización

* 1. Si se trata de un miembro del personal reclutado localmente asignado fuera de Nueva York, al Representante Residente Adjunto (Operaciones)

* 1. Si se trata de un miembro del personal asignado en Nueva York, al Asesor de la ORH que preste servicios a la unidad de organización para que se notifique al miembro del personal o, cuando sea apropiado, a un miembro de la familia del miembro del personal.

1. Si el Director Médico de la ONU llega a la conclusión de que no existe tal deficiencia y el miembro del personal no está de acuerdo con la conclusión del Director Médico de la ONU, el miembro del personal puede solicitar una revisión del asunto por parte de un médico independiente que el Director Médico de la ONU y el miembro del personal acepten o por parte de una junta médica. La junta médica contará con los siguientes miembros:

* 1. Un médico seleccionado por el miembro del personal

* 1. El Director Médico de la ONU o un médico designado por el Director Médico; y

* 1. Un tercer médico, quien será seleccionado por acuerdo entre los otros dos miembros y quien no será un oficial médico de la ONU

1. Los honorarios que cobran los médicos seleccionados por la junta médica son pagados por el PNUD o parcialmente por el PNUD y parcialmente por el miembro del personal. Si el diagnóstico original es alterado a favor del miembro del personal, el PNUD correrá con todos los honorarios médicos y gastos imprevistos. Sin embargo, si la conclusión original se mantiene, el miembro del personal corre con los honorarios médicos del médico que seleccionó y la mitad de los honorarios médicos y gastos del tercer médico en la junta. El saldo de los honorarios y los gastos son asumidos por el PNUD.

**Demora en la determinación**

13. Si ocurre una demora en la determinación del Director Médico de la ONU sobre la incapacidad del miembro del personal y el miembro del personal en cuestión ha agotado todo su derecho a SL (tanto con sueldo completo como con medio sueldo) según la regla 6.2 del Reglamento del Personal de la ONU, y su derecho a AL, se le concederá al miembro del personal una licencia especial con medio sueldo hasta que se conozca la determinación médica.

**Solicitud a la CMPPNU**

1. Si la determinación médica indica que sí existe una deficiencia, se debe presentar una solicitud al Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas («el Comité») tan pronto como sea posible para que otorgue una prestación de discapacidad al miembro del personal.

1. La solicitud debe ser presentada:

* 1. Para miembros del personal reclutados internacionalmente, por el Asesor de la ORH que preste servicios al lugar de destino o la unidad de organización

* 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados fuera de Nueva York, por el Representante Residente Adjunto (Operaciones)

* 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados en Nueva York, por el Asesor de la ORH que preste servicios a la unidad de organización

1. La solicitud debe presentarse mediante el formulario [Solicitud de otorgamiento de una prestación de discapacidad según el Artículo 33 de los Estatutos de la CMPPNU](https://popp.undp.org/node/5676) (en inglés).

**Revisión por la CMPPNU**

1. La revisión del Comité de la CMPPNU está regida por los Estatutos y Reglamentos de la CMPPNU. El Comité de la CMPPNU se reúne dos veces al año, normalmente en abril y noviembre.

1. Tras examinar la solicitud y la recomendación del Director Médico de la ONU, el Comité determinará si el miembro del personal se encuentra incapacitado según la definición del Artículo 33 (a) de los Estatutos de la CMPPNU y, si se concluye que es así, le otorgará una prestación de discapacidad. La Secretaría de la Caja de Pensiones notificará al miembro

del personal y al Asesor de la ORH o al Representante Residente Adjunto (Operaciones) sobre la decisión del Comité.

**Demora en la determinación**

19. Si ocurre una demora en la determinación del Comité de la CMPPNU sobre si otorgar o no una prestación de discapacidad y los miembros del personal en cuestión han agotado todo su derecho a licencia de enfermedad (tanto con sueldo completo como con medio sueldo) según la regla 6.2 del Reglamento del Personal de la ONU, según corresponda, y su derecho a AL, se le concederá a los miembros del personal una licencia especial con medio sueldo hasta que se conozca la decisión del Comité de la CMPPNU.

**Rescisión del nombramiento**

**Aspectos generales**

**Facultad de aprobación**

20. El Administrador tiene la autoridad exclusiva para rescindir el nombramiento de cualquier miembro del personal. Para la rescisión de nombramientos por razones de salud, esta autoridad ha sido delegada al Director de la ORH.

**Solicitud al Director de la ORH**

21. Cuando el Comité de la CMPPNU haya decidido otorgar una prestación de discapacidad, una recomendación para la rescisión del nombramiento del miembro del personal por razones de salud según la cláusula 9.3 (a) (iii) del Estatuto del Personal de la ONU, según corresponda, debe ser presentada de la manera más rápida posible al Director de la ORH para su aprobación en nombre del Administrador:

1. Para miembros del personal reclutados internacionalmente, por el Asesor de la ORH que preste servicios al lugar de destino o la unidad de organización

1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados fuera de Nueva York, por el Representante Residente Adjunto (Operaciones)

1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados en Nueva York, por el Asesor de la ORH que preste servicios a la unidad de organización

**Notificación de rescisión del nombramiento**

1. Después de la aprobación de la rescisión del nombramiento del miembro del personal por parte del Director de la ORH, se emitirá, como se indica en el párrafo siguiente, la notificación de rescisión del nombramiento apropiada al miembro del personal de la siguiente manera:

* 1. Para miembros del personal reclutados internacionalmente, por el Asesor de la ORH que preste servicios al lugar de destino o la unidad de organización

* 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados fuera de Nueva York, por el Jefe de Oficina

* 1. Para miembros del personal reclutados localmente asignados en Nueva York, por el Asesor de la ORH que preste servicios a la unidad de organización

1. A menos que la Carta de Nombramiento disponga lo contrario, se deberá notificar al miembro del personal sobre la rescisión del nombramiento con la siguiente antelación:

* 1. Tres meses, si tiene un Nombramiento Permanente
  2. Tres meses, si tiene un Nombramiento Continuo
  3. Treinta días, si tiene un Nombramiento de Plazo Fijo
  4. Quince días si tiene un Nombramiento Temporal

1. En lugar del período de aviso, el Administrador puede autorizar una indemnización calculada sobre la base del sueldo básico neto y las primas que el miembro del personal hubiera recibido si la fecha de rescisión de nombramiento hubiera sido al final del período de aviso. En tal caso, el período de aviso no deberá:

* 1. Contarse como contributivo a efectos de pensión
  2. Incluirse en el cálculo de la duración del servicio para el pago de la indemnización por rescisión del nombramiento
  3. Contarse como servicio a efectos de acumulación de AL

**Fecha de rescisión del nombramiento**

25. La separación del servicio entrará en vigor a partir de la fecha establecida en la notificación de rescisión del nombramiento. Al establecer dicha fecha, se observarán las siguientes condiciones:

1. Si, en la fecha de notificación, los miembros del personal tienen un saldo de SL que exceda el período de aviso establecido en la regla 9.7 del Reglamento del Personal, la fecha de entrada en vigor de la separación será la fecha en la que los miembros del personal haya agotado todo su derecho a SL

1. Si, en la fecha de notificación, los miembros del personal tienen un saldo de SL que sea inferior al período de aviso, la fecha de la separación será igual que la mencionada anteriormente, pero la notificación informará a los miembros del personal que se pagará una indemnización en lugar del aviso en la medida en que el saldo de SL no alcance el período de aviso

1. Si, en la fecha de notificación, los miembros del personal ya han agotado todo su derecho a SL y se le ha concedido una licencia especial con medio sueldo según el párrafo 13 y/o 19, la separación será efectiva en la fecha en que se dé aviso, pero la notificación especificará que se pagará una indemnización por el período de aviso completo

**Indemnización por rescisión del nombramiento**

1. Un miembro del personal cuyo nombramiento se rescinda por razones de salud y que reciba una indemnización por discapacidad total según la regla 6.4 del Reglamento del Personal de la ONU (es decir, lesión o enfermedad imputable al servicio), no recibe indemnización por rescisión del nombramiento.

1. Un miembro del personal cuyo nombramiento se rescinda por razones de salud, pero que no reciba una indemnización por discapacidad total según la regla 6.4 del Reglamento del Personal de la ONU, recibe una indemnización por rescisión del nombramiento basada en la situación contractual del miembro del personal y duración en el servicio según el Anexo II del Reglamento del Personal de la ONU, menos el monto de cualquier prestación de discapacidad que el miembro del personal pueda recibir de la CMPPNU por el número de meses a los que corresponda la tasa de indemnización.

1. La duración del servicio comprende el período total de servicio continuo de tiempo completo del miembro del personal con el PNUD o con otra organización del régimen común de la ONU, independientemente del tipo de nombramiento. La continuidad del servicio no se considerará interrumpida por períodos de licencia especial sin sueldo (SLWOP) o con medio sueldo (SLWPP) por períodos inferiores a un mes, pero los meses completos de cualquiera de estos períodos que excedan un mes calendario no se acreditarán como servicio a efectos de la indemnización.

**Reducción de la indemnización**

29. Para evitar la doble indemnización, el período de la indemnización por rescisión del nombramiento no puede exceder el período anterior a la edad de jubilación (60, 62 o 65). De ser así, la indemnización se reduce por el número de meses que excedan la edad de jubilación.

**Cálculo**

1. La indemnización por rescisión del nombramiento se calcula de la siguiente manera:

* 1. Para miembros del personal local, en base a la remuneración pensionable del miembro del personal, menos las contribuciones del personal

* 1. Para miembros del personal internacional, en base al sueldo bruto del miembro del personal, menos las contribuciones del personal

1. No se realiza ninguna contribución al régimen de pensiones en el pago de una indemnización por rescisión del nombramiento.

**Otro**

**Licencia de enfermedad**

**Combinación de SL con medio sueldo con AL**

32. Cada día de SL con medio sueldo puede combinarse con medio día de AL, siempre que el miembro del personal acepte previamente dicho arreglo. En tal caso, se cobrará un día completo con medio sueldo y medio día de AL por cada día laborable en cuestión.

**Acumulación de AL durante SL**

33. De acuerdo con las reglas 5.3 (a) y (b) del Reglamento del Personal de la ONU, según corresponda, un miembro del personal acumulará AL:

1. Mientras se encuentre con SL con sueldo completo; o
2. Mientras se encuentre ausente del trabajo en virtud de un arreglo acordado, mediante el cual medio día de AL se combina con un día completo de SL con medio sueldo.

**Acumulación de otros derechos durante SL**

34. Los períodos de SL, ya sean con sueldo completo o medio sueldo, no afectarán la acumulación de créditos de servicio para aumento de sueldo, vacaciones en el lugar de origen (HL), indemnización por rescisión del nombramiento y prima de repatriación (RG), excepto cuando el nombramiento de plazo fijo de miembros del personal sea extendido para permitir usar su derecho a SL (véanse los dos párrafos a continuación).

**Extensión de nombramientos de plazo fijo para el uso del derecho a SL**

1. Cuando miembros del personal con un nombramiento de plazo fijo es incapacitado para el servicio debido a una enfermedad que continúa después de la fecha vencimiento del nombramiento, se les concederá una extensión del nombramiento, después de haberlo consultado con el Director Médico de la ONU, para un período continuo de enfermedad certificada hasta el derecho máximo de SL con sueldo completo y medio sueldo según la regla 6.2 del Reglamento del Personal de la ONU.

1. Cuando el nombramiento de plazo fijo de miembros del personal se extiende solo para permitir que usen su derecho a SL, dicha extensión no dará lugar a ningún derecho adicional a incremento periódico de sueldo, AL, SL o HL, pero el crédito para la RG se puede seguir acumulando si los miembros del personal no han regresado a su país de origen. La SL con medio sueldo durante el período de dicha extensión no puede ser complementada por AL. En caso de muerte durante el período de extensión, el período anterior a la muerte se puede tener en cuenta para la determinación de la prestación por muerte provista en la regla 9.13 (a) del Reglamento del Personal de la ONU.

**Confidencialidad**

37. La información médica es confidencial y debe tratarse como tal, ya sea dentro de las oficinas o en la transmisión a la División de Servicios Médicos de la ONU (UNMSD, UN Medical Services Division, por sus siglas en inglés). No se podrá conservar copias de los informes médicos de los médicos a cargo en los expedientes personales de los miembros del personal.

***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.*