

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima tercera sesión (55.^a ordinaria)
Ginebra, 9 a 17 de julio de 2024

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

Documento preparado por el director general

ÍNDICE

Partes del documento WO/CC/83/1

- I. Introducción
- II. Enmiendas al Estatuto del Personal (para su aprobación)
- III. Enmiendas al Reglamento del Personal (para su notificación)

Anexos

- Anexo I Enmiendas propuestas al Estatuto del Personal
- Anexo II Enmiendas al Reglamento del Personal

I. INTRODUCCIÓN

1. Se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI varias enmiendas al Estatuto del Personal y al Reglamento del Personal, para su aprobación y notificación, respectivamente.
2. Estas enmiendas se presentan en el marco del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal, que permite a la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) mantener un marco regulador sólido que se adapte y responda rápidamente a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización, a la vez que se ajusta a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.

II. ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL (PARA SU APROBACIÓN)

3. Las modificaciones propuestas del Estatuto figuran en el Anexo I con notas explicativas. A continuación también se explican las principales modificaciones.

Cláusula 3.22 – Presentación de solicitudes y recuperación de sobrepagos

4. La cláusula actual exige que la recuperación de los pagos en exceso efectuados a un funcionario se realice durante un período no superior a 12 meses. No obstante, cuando la suma a recuperar es elevada, un período de 12 meses para el cobro puede imponer una carga financiera excesiva al funcionario afectado. Por consiguiente, se propone que, en circunstancias excepcionales, el director general pueda autorizar la recuperación durante un período más largo.

Cláusula 4.17 – Nombramientos de plazo fijo

5. La disposición sobre los nombramientos de plazo fijo con una duración limitada se introdujo en octubre de 2021.¹ En ella se establece que esos nombramientos de duración limitada no pueden renovarse más allá de su duración total y no pueden convertirse en un nombramiento continuo.
6. A partir del análisis y la experiencia derivada de la aplicación, se observa que, en el caso de funciones específicas, puede ser necesario prorrogar un nombramiento de plazo fijo de duración limitada para apoyar la consecución y la finalización de los resultados. Esa ampliación solo sería posible una vez, para evitar perturbaciones importantes en la actividad, y estaría sujeta a la aprobación del director general.

Cláusula 9.7 – Aviso previo de rescisión del nombramiento

7. Se propone reducir de tres meses a un mes el período de preaviso exigido para la rescisión de un nombramiento continuo como consecuencia de una falta de conducta.
8. Conviene distinguir entre el período de preaviso exigido para el cese de un nombramiento como consecuencia de una falta (es decir, despido o despido sumario), por un lado, y el que resulta de circunstancias no disciplinarias, por otro. Se considera razonable dar a los funcionarios despedidos por mala conducta un preaviso de su separación del servicio de un mes, o una indemnización en su lugar, y no de tres meses, como se prevé actualmente en el caso de los funcionarios con un nombramiento continuo.

¹ Documento [WO/CC/80/3](#), Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal.

9. Este criterio también es compatible con la ausencia de preaviso en caso de despido sumario por falta grave, que reflejaría una reducción paulatina de las prestaciones en función de la gravedad de la falta y de la correspondiente medida disciplinaria impuesta.

10. La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud ya aplican el período de preaviso de un mes en los casos de despido.

Otras enmiendas

11. También se proponen otras modificaciones, de carácter menos sustantivo o que tienen por objeto suprimir una disposición obsoleta, en las siguientes cláusulas, como se detalla en el Anexo I:

Cláusula 8.1 – Consejo del Personal
Cláusula 12.5 – Medidas transitorias

III. ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL (PARA SU NOTIFICACIÓN)

12. Las modificaciones del Reglamento del Personal, que entraron en vigor el 1 de mayo de 2024, figuran en el Anexo II con notas explicativas. A continuación también se explican las principales modificaciones.

Regla 6.2.3 – Licencia de maternidad

Regla 6.2.4 – Licencia de paternidad

Regla 6.2.5 – Licencia por adopción

13. Esas tres reglas han sido sustituidas por una única regla sobre la “licencia parental”, que aplica la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de “sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores” y “conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que den a luz para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto”.²

14. En el caso de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos que se convierten en progenitores sin haber dado a luz, no se trata de un cambio, puesto que ya se benefician de 16 semanas de permiso parental desde junio de 2021. Para quienes dan a luz, esta modificación supone un aumento de dos semanas del derecho a permiso parental (de 24 a 26 semanas). Esas dos semanas adicionales se han concedido con efecto retroactivo a los funcionarios que dieron a luz el 1 de agosto de 2023 o después de esa fecha.

Otras enmiendas

15. Se han introducido otras modificaciones, de carácter menos sustantivo, en la regla siguiente, según se detalla en el Anexo II:

Regla 6.2.7 – Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal

² Véase el informe de la CAPI correspondiente a 2022, documento [A/77/30](#), párrafo 92.

16. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a:*

i) aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/83/1; y

ii) tomar nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/83/1.

[Siguen los Anexos]

ENMIENDAS PROPUESTAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Cláusula 3.22</p> <p>Presentación de solicitudes y recuperación de sobrepagos</p>	<p>[...]</p> <p>b) La Oficina Internacional tendrá derecho a recuperar íntegramente todo pago indebido. Sin embargo, excepto en los casos en que el sobrepago se deba a la presentación de información errónea o fraudulenta por parte del funcionario/de la funcionaria, el derecho de la Oficina Internacional a recuperar los sobrepagos se extinguirá después de que se haya efectuado el sobrepago. Dicha recuperación se efectuará mediante deducciones de los pagos adeudados al funcionario/a la funcionaria en cuestión a lo largo de un período que no excederá de 12 meses.</p>	<p>[...]</p> <p>b) La Oficina Internacional tendrá derecho a recuperar íntegramente todo pago indebido. Sin embargo, excepto en los casos en que el sobrepago se deba a la presentación de información errónea o fraudulenta por parte del funcionario/de la funcionaria, el derecho de la Oficina Internacional a recuperar los sobrepagos se extinguirá después de que se haya efectuado el sobrepago. Dicha recuperación se efectuará mediante deducciones de los pagos adeudados al funcionario/a la funcionaria en cuestión a lo largo de un período que no excederá de 12 meses, <u>o de un período más largo en circunstancias excepcionales sujetas a la aprobación del director general.</u></p>	<p>El período de 12 meses para la recuperación de los pagos en exceso puede imponer una carga financiera excesiva cuando la suma a recuperar es elevada.</p> <p>Por consiguiente, se propone que, en circunstancias excepcionales, el director general pueda autorizar la recuperación durante un período más largo.</p>
<p>Cláusula 4.17</p> <p>Nombramientos de plazo fijo</p>	<p>[...]</p> <p>d) Los nombramientos de plazo fijo para puestos específicos designados por el director/la directora general pueden concederse por un plazo total de duración limitada, sin posibilidad de renovación más allá de ese plazo y sin posibilidad de conversión en un nombramiento continuo.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) Los nombramientos de plazo fijo para puestos específicos designados por el director/la directora general pueden concederse por un plazo total de duración limitada, sin posibilidad de renovación más allá de ese plazo y sin posibilidad de conversión en un nombramiento continuo. <u>No obstante lo anterior, esos nombramientos de plazo fijo y duración limitada podrán renovarse una vez más allá de su duración total cuando, a juicio del director general, ello esté justificado para evitar perturbaciones importantes en la actividad.</u></p> <p>[...]</p>	<p>A partir del análisis y la experiencia derivada de la aplicación, se observa que, en el caso de funciones específicas, puede ser necesario prorrogar un nombramiento de plazo fijo de duración limitada para apoyar la consecución y la finalización de los resultados. Esa ampliación solo sería posible una vez, para evitar perturbaciones importantes en la actividad, y estaría sujeta a la aprobación del director general.</p>
<p>Cláusula 8.1</p> <p>Consejo del Personal</p>	<p>Consejo del Personal</p> <p>El personal disfrutará del derecho de sindicación. Un Consejo del Personal elegido por los funcionarios representará los intereses del personal ante el director/la directora general y sus representantes.</p>	<p>Consejo del Personal <u>Relaciones con el personal</u></p> <p>El personal disfrutará del derecho de sindicación. Un Consejo del Personal elegido por los funcionarios representará los intereses del personal ante el director/la directora general y sus representantes.</p>	<p>El título actual de la cláusula no resume correctamente el fondo de la disposición, que se refiere no solo al derecho del personal a elegir el Consejo de Personal, sino también al derecho de asociación del personal.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
			<p>Se propone armonizar el título de la cláusula con el de disposiciones similares del estatuto y reglamento del personal de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas (por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Secretaría de las Naciones Unidas o la Organización Mundial de la Salud).</p>
<p>Cláusula 9.7 Aviso previo de rescisión del nombramiento</p>	<p>a) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con las cláusulas 9.2 o 9.4 deberá recibir el aviso previo que se prevea en su carta de nombramiento o su contrato y la indemnización prevista en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>b) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento continuo se rescinda deberá recibir por escrito un aviso previo de al menos tres meses de dicha rescisión.</p> <p>c) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento de plazo fijo se rescinda deberá recibir por escrito un aviso previo de al menos 30 días de dicha rescisión, o el aviso previo estipulado en su carta de nombramiento.</p> <p>d) En lugar de aviso previo, el director/la directora general podrá autorizar el pago al funcionario/a la funcionaria cuyo nombramiento se rescinda de una indemnización calculada sobre la base del sueldo y las prestaciones que habría recibido el funcionario/la funcionaria si la rescisión hubiera surtido efecto al final del período de aviso previo.</p> <p>e) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), en caso de destitución sumaria no se dará aviso previo ni indemnización.</p>	<p>a) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento se rescinda de conformidad con las cláusulas 9.2 o 9.4 deberá recibir el aviso previo que se prevea en su carta de nombramiento o su contrato y la indemnización prevista en el Estatuto y Reglamento del Personal.</p> <p>b) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento continuo se rescinda deberá recibir por escrito un aviso previo de al menos tres meses de dicha rescisión.</p> <p>c) El funcionario/la funcionaria cuyo nombramiento de plazo fijo se rescinda deberá recibir por escrito un aviso previo de al menos 30 días de dicha rescisión, o el aviso previo estipulado en su carta de nombramiento.</p> <p>d) En lugar de aviso previo, el director/la directora general podrá autorizar el pago al funcionario/a la funcionaria cuyo nombramiento se rescinda de una indemnización calculada sobre la base del sueldo y las prestaciones que habría recibido el funcionario/la funcionaria si la rescisión hubiera surtido efecto al final del período de aviso previo.</p> <p>e) No obstante lo dispuesto en el párrafo a), en caso de destitución sumaria no se dará el aviso previo <u>ni al despido o la indemnización que lo sustituya será de un mes en caso de despido y no será aplicable en caso de despido sumario.</u></p>	<p>Conviene distinguir entre el período de preaviso exigido para el cese de un nombramiento como consecuencia de una falta (es decir, despido o despido sumario), por un lado, y el que resulta de circunstancias no disciplinarias, por otro.</p> <p>Se considera razonable dar a los funcionarios despedidos por mala conducta un preaviso de su separación del servicio de un mes, o una indemnización en su lugar, y no de tres meses, como se prevé actualmente en el caso de los funcionarios con un nombramiento continuo.</p> <p>Este criterio también es compatible con la ausencia de preaviso en caso de despido sumario por falta grave, que reflejaría una reducción paulatina de las prestaciones en función de la gravedad de la falta y de la correspondiente medida disciplinaria impuesta.</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud ya aplican el período de preaviso de un mes en los casos de despido.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto propuesto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Cláusula 12.5</p> <p>Medidas transitorias</p>	<p>[...]</p> <p>Subsidio de educación</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en la cláusula 3.14.a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo o continuo en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, y que hayan recibido un subsidio de educación en relación con gastos efectuados hasta el 31 de diciembre de 2016 incluido, seguirán recibiendo el subsidio de educación hasta que el hijo a cargo termine el ciclo educativo de la institución docente en la que estuviera inscrito al 31 de diciembre de 2016, a condición de que se cumplan todos los demás requisitos necesarios. A los fines de la presente disposición, se entenderá por "ciclo educativo" la enseñanza primaria, secundaria o superior.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Subsidio de educación</p> <p>b) No obstante lo dispuesto en la cláusula 3.14.a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo o continuo en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, y que hayan recibido un subsidio de educación en relación con gastos efectuados hasta el 31 de diciembre de 2016 incluido, seguirán recibiendo el subsidio de educación hasta que el hijo a cargo termine el ciclo educativo de la institución docente en la que estuviera inscrito al 31 de diciembre de 2016, a condición de que se cumplan todos los demás requisitos necesarios. A los fines de la presente disposición, se entenderá por "ciclo educativo" la enseñanza primaria, secundaria o superior.</p> <p>[...]</p>	<p>Ya no hay funcionarios que puedan acogerse a la medida transitoria sobre el subsidio de educación.</p>

[Sigue el Anexo II]

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

ENTRADA EN VIGOR: 1 DE MAYO DE 2024

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Regla 6.2.3</p> <p>Licencia de maternidad</p>	<p>Regla 6.2.3 – Licencia de maternidad</p> <p>a) Las funcionarias tendrán derecho a tomar licencia de maternidad durante un período máximo de 16 semanas, como se indica a continuación:</p> <p>1) la licencia previa al parto comenzará seis semanas, pero a más tardar dos, antes de la fecha prevista para el parto previa presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha prevista;</p> <p>2) las funcionarias no estarán obligadas a trabajar durante las 10 semanas siguientes a la fecha del nacimiento;</p> <p>3) las funcionarias tendrán derecho a licencia de maternidad con sueldo completo mientras dure su ausencia conforme a los apartados 1) y 2) anteriores.</p> <p>b) Las diferencias entre la fecha de parto prevista y la real no afectarán al derecho de las funcionarias a recibir su sueldo completo hasta la fecha efectiva del parto.</p> <p>c) Se acumularán vacaciones anuales durante el período de licencia de maternidad.</p> <p>d) Las funcionarias que regresen al trabajo después de la licencia de maternidad podrán disfrutar de dos horas diarias para amamantar a sus hijos recién nacidos hasta que cumplan 12 meses. El derecho a licencia posterior a la maternidad será definido por el director/la directora general.</p>	<p>Regla 6.2.3 – Licencia de maternidad parental</p> <p><u>a) En las condiciones establecidas por el director general, se concederá a los funcionarios:</u></p> <p><u>1) Dieciséis semanas de licencia parental con sueldo completo en caso de nacimiento o adopción;</u></p> <p><u>2) Un período adicional de 10 semanas de licencia prenatal y posnatal con sueldo completo para el progenitor que dé a luz, con lo que la duración total de la licencia será de 26 semanas.</u></p> <p><u>b) Los funcionarios podrán hacer uso de las 16 semanas de licencia parental mencionadas en el párrafo a)1) en el plazo de un año a partir de la fecha de nacimiento o adopción, siempre que se complete durante el año en cuestión.</u></p> <p>a) Las funcionarias tendrán derecho a tomar licencia de maternidad durante un período máximo de 16 semanas, como se indica a continuación:</p> <p>1) la licencia previa al parto comenzará seis semanas, pero a más tardar dos, antes de la fecha prevista para el parto previa presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha prevista;</p> <p>2) las funcionarias no estarán obligadas a trabajar durante las 10 semanas siguientes a la fecha del nacimiento;</p>	<p>Las reglas sobre la licencia por maternidad, la licencia por paternidad y la licencia por adopción han sido sustituidas por una única regla sobre la “licencia parental”, con el fin de aplicar la decisión de la CAPI, en su informe anual de 2022 (A/77/30), de “sustituir las disposiciones vigentes sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores” y “conceder un período de licencia adicional de 10 semanas a las madres que den a luz para satisfacer las necesidades específicas previas y posteriores al parto”.</p> <p>Se señaló que, tras examinar el informe anual de la CAPI de 2022, la Asamblea General de las Naciones Unidas “acoge con beneplácito el establecimiento del nuevo marco de licencia parental, solicita al Secretario General que aplique el marco en la Secretaría de las Naciones Unidas con los recursos disponibles, a título excepcional, en 2023, y alienta a las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones del régimen común a que hagan lo propio” (resolución 77/256 de 5 de enero de 2023 sobre el “régimen común de las Naciones Unidas”).</p> <p>En el caso de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos que se convierten en progenitores sin haber dado a luz, no se trata de un cambio, puesto que ya se benefician de 16 semanas de permiso parental desde junio de 2021. Para quienes dan a luz, esta modificación supone un aumento de dos semanas del derecho a permiso parental (de 24 a 26 semanas). Esas dos semanas adicionales se han concedido con efecto retroactivo a los funcionarios que dieron a luz el 1 de agosto de 2023 o después de esa fecha.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
		<p>3) las funcionarias tendrán derecho a licencia de maternidad con sueldo completo mientras dure su ausencia conforme a los apartados 1) y 2) anteriores.</p> <p>b) Las diferencias entre la fecha de parto prevista y la real no afectarán al derecho de las funcionarias a recibir su sueldo completo hasta la fecha efectiva del parto.</p> <p>c) Las vacaciones anuales se Se acumularán vacaciones anuales durante los períodos el período de licencia parental de maternidad.</p> <p>d) Al reincorporarse al servicio, las Las funcionarias que hayan dado a luz regresen al trabajo después de la licencia de maternidad podrán disfrutar de dos horas diarias para amamantar a sus hijos recién nacidos hasta que cumplan 12 meses. El derecho a licencia posterior a la maternidad será definido por el director/la directora general.</p>	
<p>Regla 6.2.4</p> <p>Licencia de paternidad</p>	<p>Regla 6.2.4 – Licencia de paternidad</p> <p>a) Los funcionarios tendrán derecho a licencia de paternidad en las condiciones que establezca el director/la directora general.</p> <p>b) La licencia tendrá una duración máxima de ocho semanas.</p> <p>c) La licencia podrá tomarse ininterrumpidamente o en períodos separados durante el año siguiente al nacimiento del hijo/de la hija, siempre y cuando se complete durante ese año.</p> <p>d) El funcionario/la funcionaria disfrutará de licencia de paternidad con sueldo completo mientras dure su ausencia.</p>	<p>Regla 6.2.4 – Licencia de paternidad</p> <p>a) Los funcionarios tendrán derecho a licencia de paternidad en las condiciones que establezca el director/la directora general.</p> <p>b) La licencia tendrá una duración máxima de ocho semanas.</p> <p>c) La licencia podrá tomarse ininterrumpidamente o en períodos separados durante el año siguiente al nacimiento del hijo/de la hija, siempre y cuando se complete durante ese año.</p> <p>d) El funcionario/la funcionaria disfrutará de licencia de paternidad con sueldo completo mientras dure su ausencia.</p>	<p>Véase más arriba.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
<p>Regla 6.2.5</p> <p>Licencia por adopción</p>	<p>Regla 6.2.5 – Licencia por adopción</p> <p>De conformidad con las condiciones que establezca el director/la directora general, y previa presentación de pruebas suficientes de la adopción de un hijo/una hija, los funcionarios tendrán derecho a licencia por adopción de una duración máxima de ocho semanas.</p>	<p>Regla 6.2.5—Licencia por adopción</p> <p>De conformidad con las condiciones que establezca el director/la directora general, y previa presentación de pruebas suficientes de la adopción de un hijo/una hija, los funcionarios tendrán derecho a licencia por adopción de una duración máxima de ocho semanas.</p>	<p>Véase más arriba.</p>
<p>Regla 6.2.7</p> <p>Protección de la salud y seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal</p>	<p>[...]</p> <p>d) La regla 6.2.3 (“Licencia de maternidad”) será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>En los casos en que la licencia de maternidad comience antes de la fecha de expiración del nombramiento temporal, el nombramiento de la funcionaria se prorrogará excepcionalmente para que pueda ejercer el derecho a la parte no utilizada de la licencia de maternidad. Durante esa prórroga no se acumularán derechos como vacaciones anuales y licencias de enfermedad.</p> <p>e) La regla 6.2.4 (“Licencia de paternidad”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>La duración de la licencia de paternidad a que tendrán derecho será de ocho semanas para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido. Tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p> <p>f) La regla 6.2.5 (“Licencia por adopción”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>La duración de la licencia por adopción a que tendrán derecho será de ocho semanas para los funcionarios con nombramiento temporal que</p>	<p>[...]</p> <p><u>d) La licencia parental se concederá a los funcionarios temporales en las condiciones establecidas por el director general.</u></p> <p>d) La regla 6.2.3 (“Licencia de maternidad”) será de aplicación a las funcionarias con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>En los casos en que la licencia de maternidad comience antes de la fecha de expiración del nombramiento temporal, el nombramiento de la funcionaria se prorrogará excepcionalmente para que pueda ejercer el derecho a la parte no utilizada de la licencia de maternidad. Durante esa prórroga no se acumularán derechos como vacaciones anuales y licencias de enfermedad.</p> <p>e) La regla 6.2.4 (“Licencia de paternidad”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p> <p>La duración de la licencia de paternidad a que tendrán derecho será de ocho semanas para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido. Tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p> <p>f) La regla 6.2.5 (“Licencia por adopción”) será de aplicación a los funcionarios con nombramiento temporal con sujeción a lo siguiente:</p>	<p>El derecho al permiso parental de los funcionarios temporales se define en el Manual de recursos humanos de la OMPI.</p> <p>Aumentó con efecto a partir del 1 de mayo de 2024. El derecho de los funcionarios temporales con al menos 12 meses de servicio ininterrumpido en la fecha de nacimiento o de llegada del hijo en caso de adopción se equipara ahora al de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y continuos.</p>

Disposición	Texto actual	Nuevo texto	Propósito o descripción de la enmienda
	<p>hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido. Tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p> <p>g) [...]</p>	<p>La duración de la licencia por adopción a que tendrán derecho será de ocho semanas para los funcionarios con nombramiento temporal que hayan prestado 12 meses de servicio ininterrumpido. Tras seis meses de servicio ininterrumpido, ese derecho se aplicará de manera proporcional.</p> <p>e) g) [...]</p>	

[Fin del Anexo II y del documento]