



Junta de Desarrollo Industrial

29° período de sesiones

Viena, 9 a 11 de noviembre de 2004

Tema 6 del programa provisional

CUESTIONES DE PERSONAL

Informe del Director General

Se proporciona información acerca de la composición de la plantilla de personal, las novedades en el régimen común y las modificaciones del Reglamento del Personal. Se invita a la Junta a que elija a un miembro que represente al órgano rector de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI durante el resto del bienio 2004-2005.

ÍNDICE

Capítulo	Párrafos	Página
I. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES.....	1 - 6	2
II. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN.....	7	2
III. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL	8 - 11	2
IV. REPRESENTACIÓN DEL ÓRGANO RECTOR DE LA ONUDI EN EL COMITÉ DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN	12 - 14	3
V. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA.....	15	3

Por razones de economía, sólo se ha hecho una tirada reducida del presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.

I. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

1. Con la adopción del Marco de Gestión de los Recursos Humanos, en junio de 2001, se han alcanzado logros considerables con respecto al equilibrio entre los sexos y la distribución geográfica equitativa. Además, en su informe correspondiente al período 2002-2003 el Auditor Externo se refirió a la aplicación del Marco, en particular de los procedimientos mejorados de selección competitiva (IDB.29/3, cap. VII). En las figuras 1 a 6B del presente documento se presenta información sobre el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, incluido el personal de proyectos de contratación internacional, en mayo de 2001, antes de la promulgación del Marco, en junio de 2001, y hasta el 31 de julio de 2004.

2. El número de funcionarios de África y de Asia y el Pacífico aumentó en 3%, respectivamente, en el período 2001-2004, como se muestra en las figuras 1, 2A y 2B. Se registran ligeras disminuciones, del 1% en cada caso, correspondientes a los funcionarios de Europa oriental, los Nuevos Estados Independientes (NEI) y de Europa occidental y otros Estados, mientras que el porcentaje de funcionarios de Estados de América Latina y el Caribe y de los Estados no miembros disminuyó en dos puntos porcentuales.

3. Como se muestra en la figura 3, la representación de África y de Asia y el Pacífico en cargos directivos (P-5 y categorías superiores) aumentó en cinco puntos porcentuales, respectivamente. Se observan disminuciones en la de Europa oriental y los NEI y de los Estados no miembros, en dos puntos porcentuales respectivamente, así como en la de América Latina y el Caribe, en el 1%, mientras que en el caso de Europa occidental y otros Estados la representación disminuyó en cuatro puntos porcentuales. Esto puede atribuirse a las separaciones del servicio debidas principalmente a la evolución natural.

4. La figura 4 refleja un incremento considerable, del 9% respectivamente, de las mujeres de África y de Asia y el Pacífico representadas en el cuadro orgánico. Los funcionarios del cuadro orgánico de Europa oriental y los NEI aumentaron en el 5%. Ha disminuido la representación de otras regiones, en el 4% en el caso de América Latina y el Caribe, en el 16% en el de Europa occidental y otros Estados y en el 2% en el de los Estados no miembros.

5. En la figura 5 se presenta la distribución por sexo y región de los nombramientos ordinarios en el cuadro orgánico, de mayo de 2001 a julio de 2004. En total, el 42% de ellos correspondió a mujeres y el 58% a

hombres; el 13% de las profesionales nombradas provenían de Asia y el Pacífico, y el 31% de los profesionales de Europa occidental y otros Estados.

6. En las figuras 6A y 6B se compara por regiones la contratación internacional de consultores al 31 de mayo de 2001 y al 31 de julio de 2004. Como se puede observar, en esta última fecha el mayor porcentaje correspondía a Europa occidental y otros Estados (el 62%). Se registran aumentos en el caso de Asia y el Pacífico y en el de los Estados no miembros, y disminuyen los porcentajes de otras regiones.

II. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN

7. Como se informó en el documento IDB.27/16, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), en cumplimiento del mandato que le encomendó la Asamblea General, realiza en la actualidad un examen de la estructura de las remuneraciones y las prestaciones en las organizaciones sujetas al régimen común de las Naciones Unidas. En este contexto, la CAPI preparó un sistema nuevo y simplificado de evaluación de los puestos para estas organizaciones, que entró en vigor el 1° de enero de 2004. Con el nuevo sistema se mantuvo la capacidad de evaluar los puestos de trabajo por profesión y organización y de reflejar el carácter de los nuevos entornos de trabajo, por ejemplo haciendo más hincapié en la innovación y la creación de asociaciones y asignando menos importancia a la jerarquía. El nuevo sistema de evaluación no tiene por objeto modificar la estructura de las categorías de los puestos y por ello su instauración fue precedida de un proceso de validación. Su finalidad más bien es evaluar los puestos utilizando criterios más actualizados. La tendencia que se perfila en la concepción de los puestos de trabajo en el régimen común consiste en la asignación de mayor prioridad a los resultados y la repercusión de los puestos de trabajo, la orientación hacia el cliente, las contribuciones que se hagan en un contexto de equipo y la función del liderato. Lo que es más importante, mediante el nuevo enfoque se establecen vínculos con el desarrollo de la competencia y la gestión de la actuación profesional. Tras haber participado el año pasado en la validación del sistema, la ONUDI ha comenzado a adoptar este sistema más eficaz de evaluación de los puestos de trabajo.

III. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

Escalas del cuadro orgánico

8. **Apéndice C del Reglamento del Personal.** De conformidad con el apartado b) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal

de las Naciones Unidas, la escala de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores se debe ajustar en la misma fecha y en el mismo porcentaje en que se ajusten los montos de la remuneración neta de los funcionarios en Nueva York. De conformidad con esa disposición, la CAPI promulgó una escala revisada de remuneración pensionable que entró en vigor el 1° de septiembre de 2003. La escala revisada se promulgó en el apéndice C del Reglamento del Personal de la ONUDI, y figura en el anexo I del presente documento.

Sueldos a nivel local

9. **Apéndice A del Reglamento del Personal.** De conformidad con el principio Flemming, la remuneración y otras condiciones de empleo de los funcionarios del cuadro de servicios generales serán equiparables a las mejores que se ofrezcan en el lugar de destino. Enunciado por primera vez en 1949 por un grupo de expertos en remuneración creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el principio Flemming es la piedra angular de la metodología que utiliza la CAPI para efectuar estudios sobre los sueldos a nivel local. Con fundamento en ese principio, en el apartado a) de la cláusula 6.5 del Estatuto del Personal se establece que “El Director General fijará la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas, basándose normalmente en las mejores condiciones de empleo que prevalezcan en la localidad, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional”. De conformidad con la metodología aprobada por ésta, que tiene en cuenta las variaciones de los índices de precios al consumidor y de salarios durante un período de 12 meses, y en consulta con las otras organizaciones con sede en Viena, el Director General introdujo, con efecto a partir del 1° de abril de 2004, un ajuste provisional del 1,66% en la escala de sueldos del cuadro de servicios generales. La escala revisada figura en el anexo II del presente documento.

Consecuencias financieras

10. Las consecuencias financieras de la escala revisada de remuneración pensionable (cuadro orgánico y categorías superiores) a que se alude *supra* ascienden a 452.200 euros para el bienio 2004-2005, y a 74.900 euros durante cuatro meses de 2003. La repercusión del ajuste provisional de las remuneraciones del personal del cuadro de servicios generales asciende a 394.200 euros para el bienio en curso. Los gastos adicionales se han previsto en los presupuestos respectivos y por ello se absorben sin exceder los niveles presupuestarios aprobados por los Estados Miembros.

Otras reglas del Reglamento del Personal

11. **Apéndice G del Reglamento del Personal.** A fin de racionalizar los procedimientos y mejorar el aprovechamiento del tiempo de los funcionarios en la tramitación de los anticipos de fondos para viajes, se otorga a los funcionarios autorizados para viajar el 100% de la cuantía de esta prestación. Se ha revisado de este modo la política anterior de pagar el 80% del monto de los anticipos de fondos para viajes a fin de reducir los costos administrativos de los diversos trámites relacionados con viajes. La enmienda pertinente figura en el anexo III del presente documento. Las partes suprimidas figuran entre corchetes y las enmiendas van subrayadas.

IV. REPRESENTACIÓN DEL ÓRGANO RECTOR DE LA ONUDI EN EL COMITÉ DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

12. El Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI, establecido por la Conferencia General (GC.1/Dec.37) celebró seis reuniones en 2003 y otras dos en el período de enero a agosto de 2004.

13. La Conferencia General en su décimo período de sesiones, eligió a los dos miembros del Comité de Pensiones del Personal de la Organización y a los dos suplentes que se indican a continuación para el bienio 2004-2005 (G.10/Dec.20):

Miembros: Sr. Cédric Janssens de Bisthoven (Bélgica)
Sr. Mlulami M.L. Singaphi (Sudáfrica)

Miembros Sra. Vesna Vuković (Croacia)
suplentes: Sr. Tanmaya Lal (India)

14. En la misma decisión, la Conferencia autorizó a la Junta de Desarrollo Industrial a que procediera a la elección de candidatos para ocupar cualquiera de los cargos mencionados que pudieran quedar vacantes antes del 11° período de sesiones de la Conferencia General. El puesto de uno de los miembros ha quedado vacante porque el nombramiento del Sr. Cédric Janssens de Bisthoven (Bélgica) en la Misión Permanente de Bélgica ante la ONUDI expiró el 31 de agosto de 2004. De este modo, tal vez la Junta desee proceder a la elección de un miembro para cubrir ese puesto por el resto del mandato de conformidad con la decisión de la Conferencia General.

**V. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN
A LA JUNTA**

15. La Junta tal vez desee estudiar la adopción del proyecto de decisión siguiente:

“La Junta de Desarrollo Industrial:

a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.29/15;

b) Toma nota de las modificaciones introducidas en los apéndices A, C y G del Reglamento del Personal;

c) De conformidad con lo dispuesto en el párrafo c) de la decisión GC.10/Dec.20 de la Conferencia General, elige al siguiente miembro del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el resto del bienio 2004-2005:

Miembro: _____ (país)”.

Figura 1. Personal del cuadro orgánico en la Sede y las oficinas extrasede, por región (porcentaje)

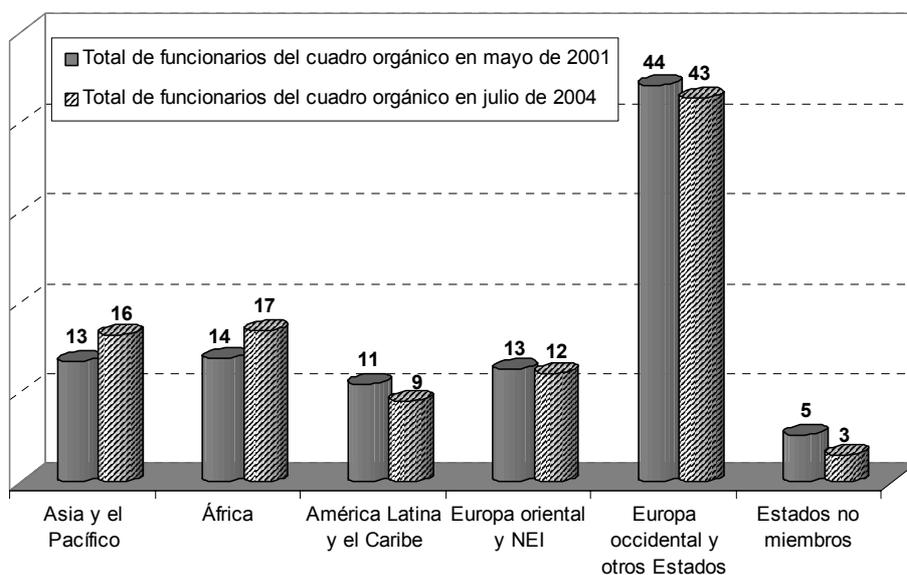


Figura 2 A. Personal del cuadro orgánico en la Sede y las oficinas extrasede, por región, al 1º de mayo de 2001

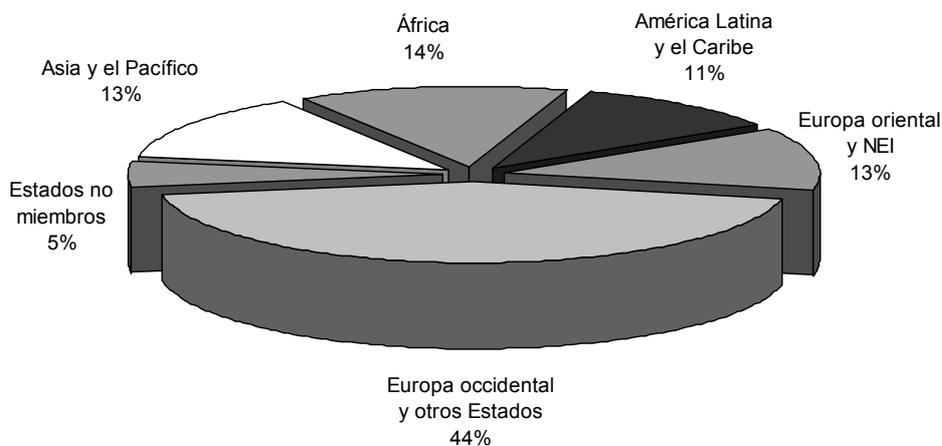


Figura 2 B. Personal del cuadro orgánico en la Sede y las oficinas extrasede, por región, al 31 de julio de 2004

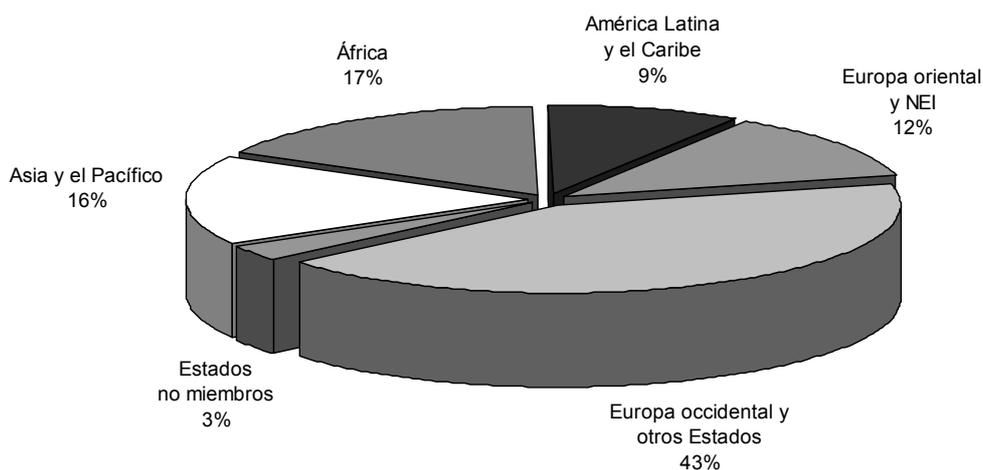


Figura 3. Comparación del personal de categoría superior en la Sede y las oficinas extrasede, por región, 2001 a 2004 (porcentaje)

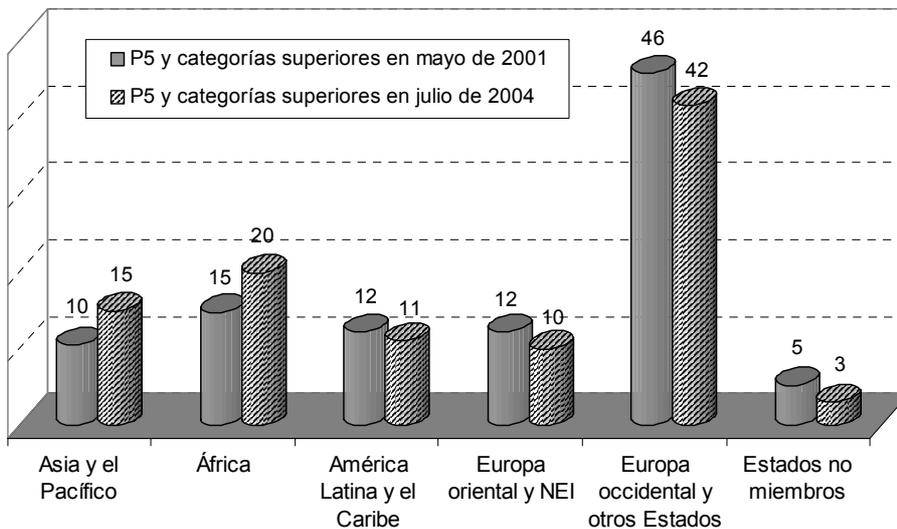


Figura 4. Personal del cuadro orgánico de sexo femenino en la Sede y las oficinas extrasede, por región, 2001 a 2004 (porcentaje)

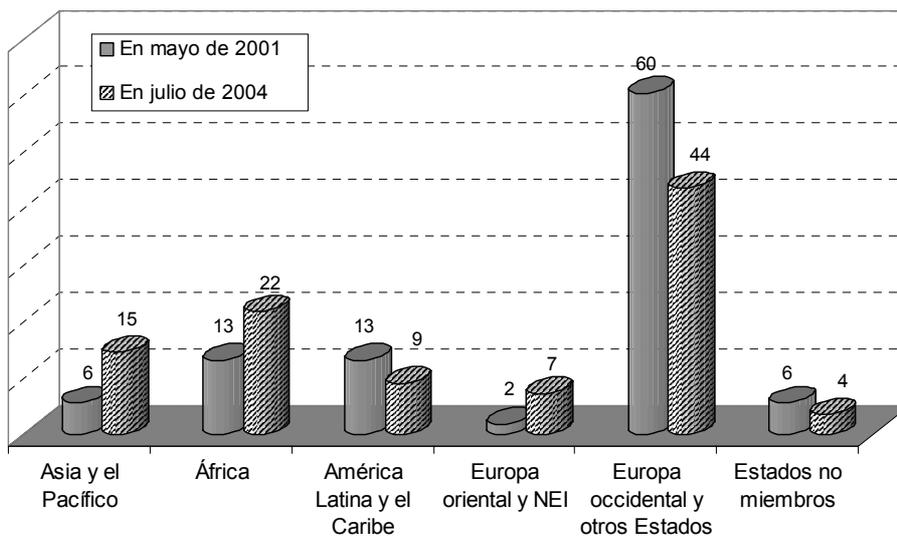
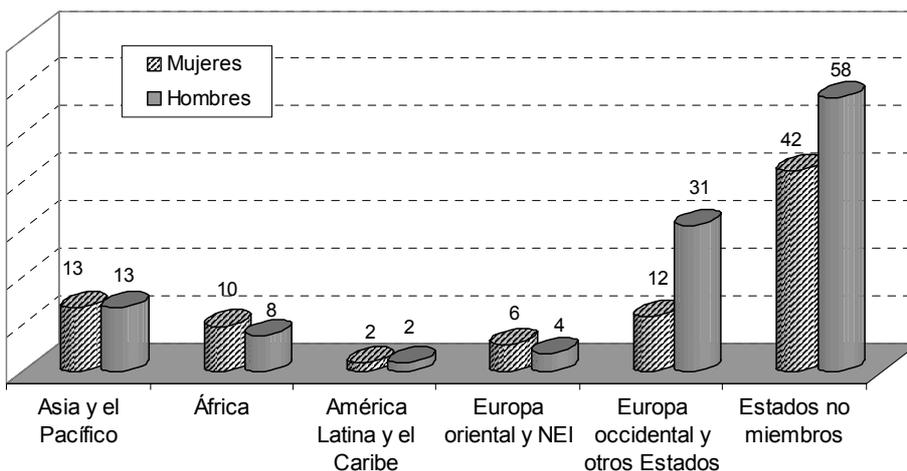
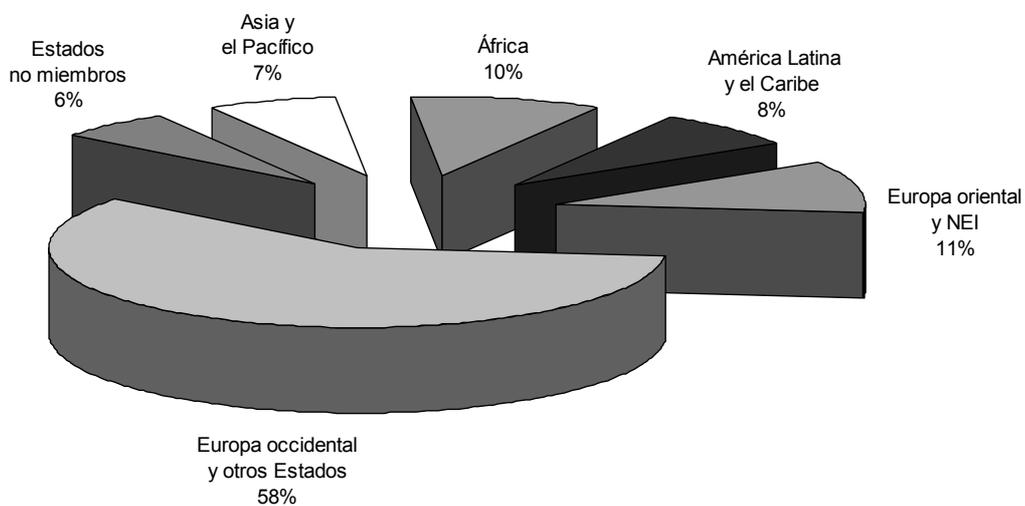


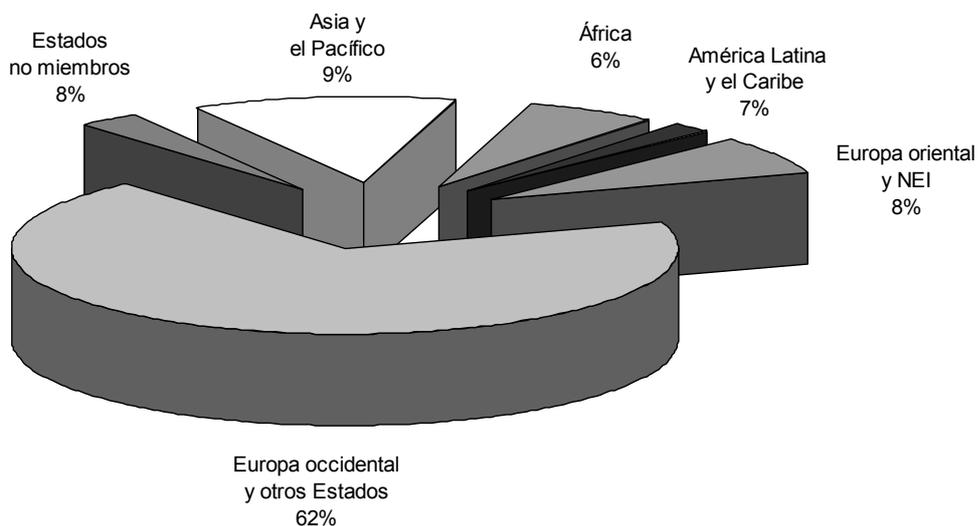
Figura 5. Número de nombramientos ordinarios en el cuadro orgánico, por sexo, 2001 a 2004 (porcentaje)



**Figura 6 A. Consultores internacionales, por región,
al 31 de mayo de 2001**



**Figura 6 B. Consultores internacionales, por región,
al 31 de julio de 2004**



Anexo I

Apéndice C

ESCALA DE REMUNERACIÓN PENSIONABLE PARA LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES
(A efectos de los pagos de pensiones y de las aportaciones jubilatorias)
(En dólares de los Estados Unidos)

En vigor desde el 1° de septiembre de 2003

E S C A L O N E S															
CATEGORÍAS	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	181 760	185 892	190 022	194 149	198 279	202 408									
D-1	165 207	168 596	171 982	175 364	178 752	182 308	185 938	189 568	193 192						
P-5	137 472	140 353	143 233	146 117	148 998	151 877	154 758	157 643	160 521	163 402	166 285	169 172	172 261		
P-4	112 214	114 992	117 763	120 535	123 314	126 085	128 859	131 636	134 408	137 180	139 952	142 735	145 505	148 279	151 056
P-3	92 227	94 583	96 937	99 287	101 644	103 997	106 350	108 708	111 172	113 747	116 319	118 892	121 466	124 038	126 614
P-2	75 663	77 773	79 875	81 981	84 086	86 192	88 297	90 399	92 508	94 613	96 717	98 824			
P-1	58 918	60 947	62 968	64 990	67 015	69 036	71 063	73 084	75 107	77 131					

Anexo II
APÉNDICE A

ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CATEGORÍAS CONEXAS, CON INDICACIÓN DE LOS SUELDOS ANUALES BRUTOS, LA REMUNERACIÓN BRUTA PENSIONABLE Y EL SUELDO NETO UNA VEZ DEDUCIDA LA CONTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

(en euros)

En vigor desde el 1º de abril de 2004

		ESCALONES											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Bruto	24 303	25 112	25 921	26 730	27 539	28 348	29 157	29 966	30 775	31 584	32 394	33 203
	Bruto pens.	24 088	24 860	25 630	26 400	27 170	27 941	28 711	29 481	30 251	31 022	31 792	32 562
	Neto	19 513	20 136	20 759	21 382	22 005	22 628	23 251	23 874	24 497	25 120	25 743	26 366
G-2	Bruto	28 279	29 217	30 155	31 092	32 030	32 968	33 905	34 843	35 781	36 718	37 656	38 594
	Bruto pens.	27 870	28 763	29 653	30 545	31 437	32 328	33 219	34 147	35 086	36 023	36 962	37 899
	Neto	22 575	23 297	24 019	24 741	25 463	26 185	26 907	27 629	28 351	29 073	29 795	30 517
G-3	Bruto	32 881	33 968	35 055	36 142	37 229	38 316	39 403	40 509	41 641	42 772	43 903	45 034
	Bruto pens.	32 246	33 277	34 356	35 442	36 526	37 613	38 699	39 785	40 870	41 956	43 042	44 128
	Neto	26 118	26 955	27 792	28 629	29 466	30 303	31 140	31 977	32 814	33 651	34 488	35 325
G-4	Bruto	38 208	39 465	40 751	42 059	43 368	44 676	45 984	47 292	48 600	49 908	51 216	52 524
	Bruto pens.	37 511	38 767	40 025	41 280	42 537	43 793	45 050	46 306	47 562	48 819	50 075	51 331
	Neto	30 220	31 188	32 156	33 124	34 092	35 060	36 028	36 996	37 964	38 932	39 900	40 868
G-5	Bruto	44 546	46 058	47 570	49 082	50 595	52 107	53 619	55 131	56 643	58 155	59 668	61 265
	Bruto pens.	43 672	45 125	46 577	48 029	49 482	50 935	52 387	53 840	55 293	56 746	58 198	59 651
	Neto	34 964	36 083	37 202	38 321	39 440	40 559	41 678	42 797	43 916	45 035	46 154	47 273
G-6	Bruto	51 965	53 714	55 462	57 211	58 959	60 759	62 635	64 510	66 386	68 261	70 136	72 012
	Bruto pens.	50 801	52 482	54 163	55 844	57 525	59 207	60 886	62 568	64 249	65 930	67 643	69 392
	Neto	40 454	41 748	43 042	44 336	45 630	46 924	48 218	49 512	50 806	52 100	53 394	54 688
G-7	Bruto	60 587	62 759	64 932	67 104	69 277	71 449	73 622	75 794	77 967	80 139	82 312	84 484
	Bruto pens.	59 050	60 996	62 942	64 888	66 833	68 857	70 881	72 906	74 932	76 956	78 981	81 006
	Neto	46 805	48 304	49 803	51 302	52 801	54 300	55 799	57 298	58 797	60 296	61 795	63 294

* Escalón por servicios prolongados.

Anexo III

Apéndice G

VIAJES OFICIALES

Viáticos

- jj) No se ha introducido ninguna modificación.
- kk) No se ha introducido ninguna modificación.

Gastos de viaje varios

- ll) No se ha introducido ninguna modificación.

Anticipo de fondos para viajes

mm) Los funcionarios autorizados para viajar deberán proveerse de fondos suficientes para hacer frente a todos los gastos normales, a cuyo efecto solicitarán, en caso necesario, un anticipo de fondos. [Podrá concederse al funcionario o a sus familiares un anticipo razonable de fondos, con cargo al monto previsto de gastos de viaje reembolsable, para los gastos autorizados por el presente Reglamento. Se considerará razonable un anticipo de fondos que no sea inferior a 200 dólares EE.UU. ni superior al 80% del monto previsto de gastos reembolsables. Cuando, en el curso de un viaje, las dietas que deban pagarse a un funcionario lleguen a equivaler a la suma que se le haya anticipado, podrá adelantarse al interesado el saldo del monto previsto de gastos reembolsables.] Podrá pagarse a un funcionario autorizado para efectuar un viaje oficial un anticipo equivalente al 100 por ciento de la cuantía estimada de la dieta, y otros gastos autorizados conforme a las presentes disposiciones.

Gastos imprevistos por motivo de enfermedad o accidente durante el viaje

- nn) No se ha introducido ninguna modificación.