



Junta de Desarrollo Industrial

30° período de sesiones
Viena, 20 a 23 de junio de 2005
Tema 12 del programa provisional

CUESTIONES DE PERSONAL

Informe del Director General

Se proporciona información acerca de la estrategia de contratación y sus efectos, las novedades en el régimen común, las consiguientes modificaciones de los apéndices y anexos del Estatuto del Personal y las modificaciones del Reglamento del Personal. Se invita a la Junta a que recomiende a la Conferencia General la elección de dos miembros y dos miembros suplentes que representen al órgano rector de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal.

ÍNDICE

Capítulo	Párrafos	Página
I. INTRODUCCIÓN	1	2
II. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN Y SUS EFECTOS EN LOS ASPECTOS DE EDUCACIÓN, EQUILIBRIO DE GÉNERO Y REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA	2 - 9	2
III. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN	10 - 14	5
IV. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL	15-18	5
V. REPRESENTACIÓN DEL ÓRGANO RECTOR DE LA ONUDI EN EL COMITÉ DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN	19 - 21	6
VI. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA	22	6
<i>Anexos</i>		
I. Apéndice I - Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores		7
II. Anexo II del Estatuto del Personal - Tasas del subsidio de educación y del subsidio especial de educación		8
III. Apéndice C - Escala de remuneración pensionable para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores		9
IV. Apéndice E - Subsidio de educación		10
V. Regla 107.03, apéndices F y G - Vacaciones en el país de origen		13

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. INTRODUCCIÓN

1. Los informes relativos a este tema del programa suelen incluir un capítulo sobre la composición de la plantilla del personal. Si bien esa información se proporciona en el capítulo II del presente documento, el texto se centra en la estrategia de contratación que ha dado lugar a la actual composición de la plantilla del personal, desde el punto de vista de la calificación académica, el equilibrio de género y la distribución geográfica.

II. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN Y SUS EFECTOS EN LOS ASPECTOS DE EDUCACIÓN, EQUILIBRIO DE GÉNERO Y REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA

2. Como resultado de la necesidad de lograr un mayor rendimiento, han surgido mayores expectativas en cuanto al personal de la ONUDI, el cual debe producir mayores resultados y tener un desempeño más eficiente con menos recursos. En 2001 la Subdivisión de Gestión de Recursos Humanos de la ONUDI comenzó a aplicar el Marco de Gestión de Recursos Humanos, el cual tenía por objeto respaldar las iniciativas de la ONUDI destinadas a crear una institución racionalizada que fomentara niveles de excelencia en la gestión y respondiera por la obtención de los resultados determinados por los Estados Miembros. La ONUDI tuvo ante sí la tarea decisiva de renovar los niveles de excelencia profesional de su personal e incorporar nuevos conocimientos especializados que permitieran a la Organización trabajar con eficacia en la formulación y ejecución de programas en los ámbitos de su competencia. Además, la ONUDI se procuró recursos

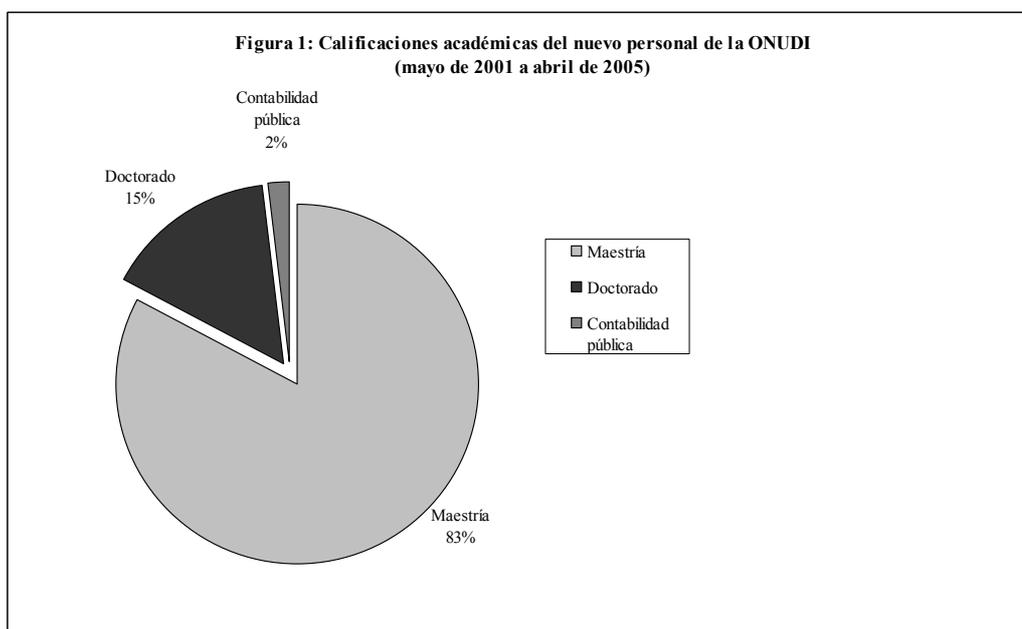
humanos que se adaptaran a un ambiente nuevo y exigente caracterizado por el aumento de la información y los conocimientos, las rápidas innovaciones tecnológicas y problemas y situaciones de emergencia cada vez más complejos.

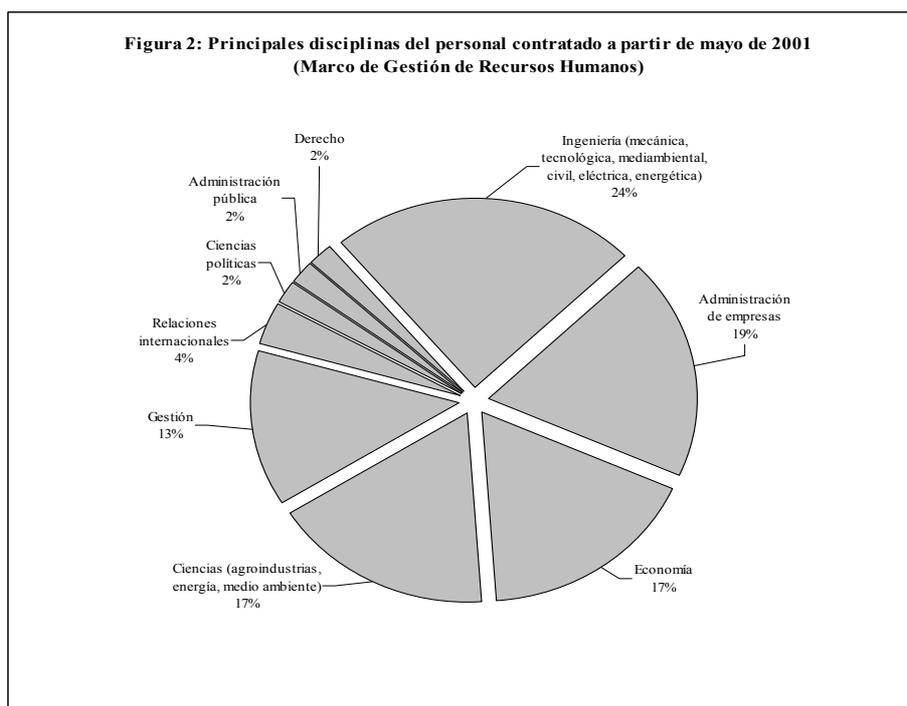
3. La ONUDI comenzó a aplicar una estrategia de contratación que tenía por objeto encontrar candidatos con un nivel avanzado de educación universitaria en los ámbitos de competencia de la Organización. Las estrategias de contratación y selección se orientaron también hacia el objetivo de aumentar el número de funcionarias en el cuadro orgánico y mejorar la representación geográfica en la Organización. El presente informe pone de relieve los resultados alcanzados por la ONUDI en ese sentido.

Educación

4. Desde que se estableció el Marco de Gestión de Recursos Humanos, todo el nuevo personal que se ha incorporado a la Organización tiene títulos universitarios de nivel avanzado. Como se indica en la figura 1, los niveles más altos de calificación académica eran el título de maestría y el título de doctorado en el 83% y el 15% del personal, respectivamente. Otro 2% del personal tenía otras calificaciones profesionales, como la de contador público.

5. En cuanto a los estudios especializados del nuevo personal contratado (figura 2), el 24% correspondía a la ingeniería pura, el 17% a las esferas científicas relacionadas directamente con los programas técnicos de la ONUDI, el 19% a la administración de empresas y el 17% a la economía. El 23% restante correspondía a esferas pertinentes de gestión, administración pública, relaciones internacionales, ciencias políticas y derecho.



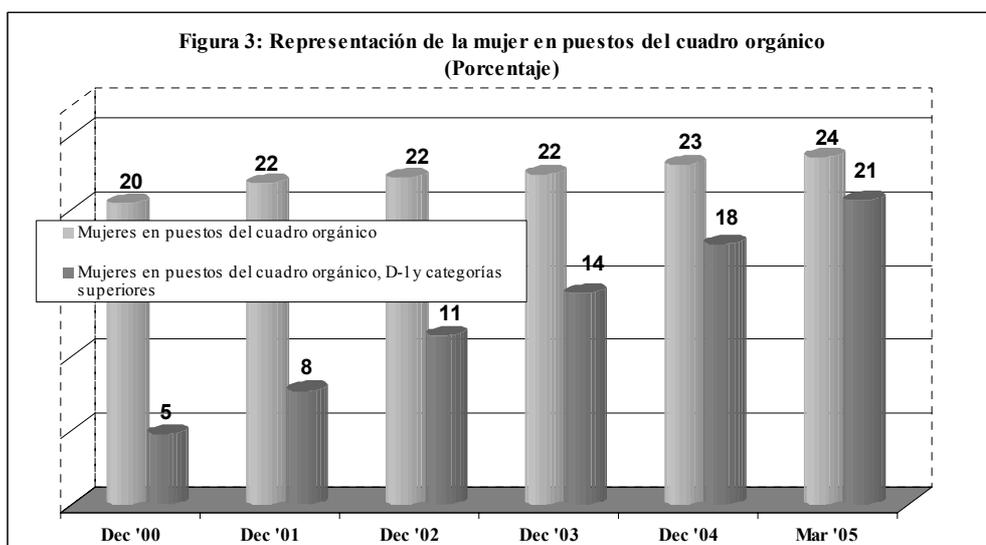


Equilibrio geográfico y entre los géneros

6. La ONUDI se suscribe al principio de lograr el equilibrio geográfico y entre los géneros. Como cuestión de política, en todos los anuncios de vacantes se alienta a las mujeres calificadas, en particular de países que estén representados insuficientemente o que no estén representados en la ONUDI, a que se presenten como candidatas. Además de la práctica establecida de publicar anuncios de vacantes externas, la ONUDI también ha extendido sus anuncios a los coordinadores pertinentes de las diferentes asociaciones de mujeres profesionales de todo el mundo.

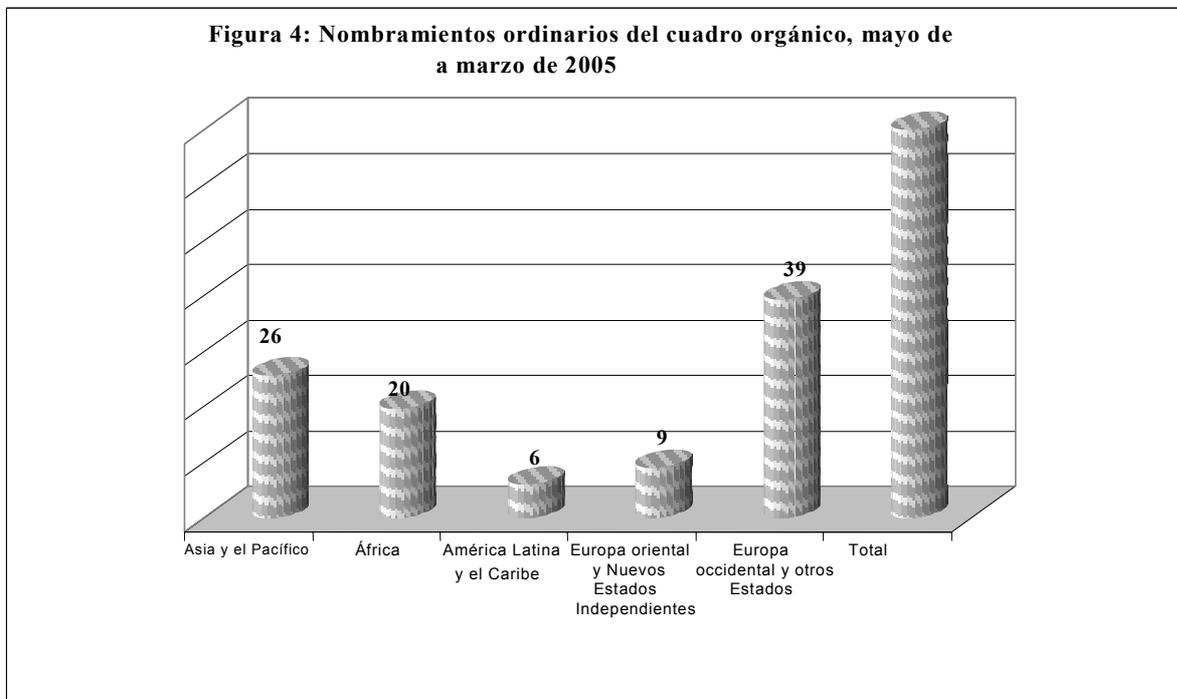
7. A continuación se resumen los notables resultados alcanzados respecto del equilibrio geográfico y entre los géneros en la Organización desde que se estableció el Marco de Gestión de Recursos Humanos:

- El 50% de los puestos de categoría superior anunciados (D-1 y categorías superiores) fueron ocupados por mujeres, lo que elevó del 5% al 21% la representación de la mujer en los puestos de categoría superior (figura 3);



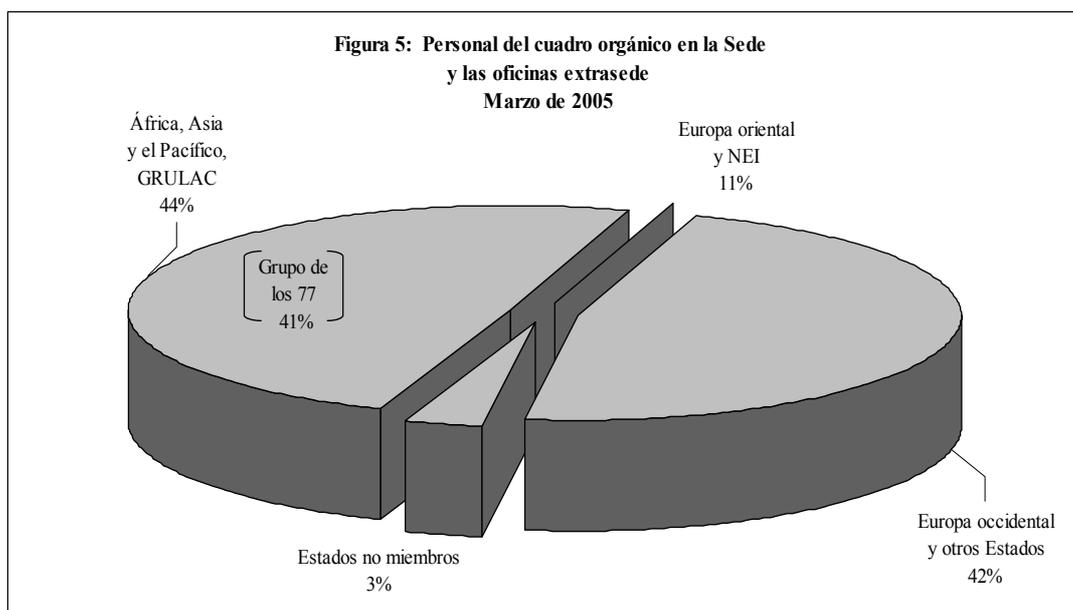
- En la figura 4 se muestra el porcentaje correspondiente a los nombramientos ordinarios del cuadro orgánico en el período comprendido entre mayo de 2001 y marzo de 2005. Como

podrá observarse, para los nombramientos ordinarios del cuadro orgánico se seleccionaron candidatos de todas las regiones.



- En la figura 5 se puede observar que en marzo de 2005 la estrategia de contratación aplicada había dado por resultado un amplio equilibrio en la representación regional en el cuadro orgánico en la Sede y las oficinas extrasede, consistente en

un 41% del Grupo de los 77 y un 42% de Europa occidental y otros Estados. El 11% corresponde al personal proveniente de Europa oriental y los Nuevos Estados Independientes.



Conclusión

8. La ONUDI ha seguido renovando los niveles de excelencia profesional de su personal con la incorporación de nuevos conocimientos especializados, lo cual permite a la Organización trabajar de manera eficaz en la ejecución de programas en sus esferas de competencia.

9. La estrategia de contratación de la ONUDI sigue respondiendo a las necesidades institucionales de la Organización y ha dado por resultado la incorporación en el cuadro orgánico de personal con un elevado nivel de educación en las esferas técnicas de los módulos de servicio de la ONUDI, así como un mayor equilibrio geográfico y entre los géneros respecto de los países insuficientemente representados o que no están representados.

III. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN

10. En su quincuagésimo noveno período de sesiones, la Asamblea General examinó el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2004 (A/59/30) y aprobó la resolución 59/268 sobre el régimen común de las Naciones Unidas. De conformidad con el párrafo 5 del artículo 11 de la Constitución de la ONUDI, “las condiciones de servicio del personal se ajustarán, en la medida de lo posible, a las del régimen común de las Naciones Unidas”. Conforme a este principio, la cláusula 13.3 del Estatuto del Personal de la ONUDI dispone que el Director General está autorizado a introducir, dentro del límite de los niveles presupuestarios aprobados por la Conferencia General, las modificaciones que corresponda en los apéndices y anexos del Estatuto del Personal, a fin de que se conformen a las decisiones pertinentes que pueda adoptar la Asamblea General de las Naciones Unidas por recomendación de la CAPI.

Escalas de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores - Modificación del apéndice I del Estatuto del Personal

11. En la sección I.H de su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, La Asamblea General estableció el concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos. La escala se establece con referencia al cuadro general de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos de América), en Washington, D.C. La escala se ajusta periódicamente sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas y los sueldos correspondientes de sus contrapartes en la administración pública federal de los Estados Unidos.

12. Habida cuenta del movimiento registrado en la escala de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América a partir del 1º de enero del 2004, en 2005 fue necesario introducir un ajuste

del 1,88% en la escala de sueldos del régimen común de las Naciones Unidas para mantener la escala de sueldos básicos/mínimos en consonancia con la escala general de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Por consiguiente, la CAPI recomendó, y la Asamblea General aprobó, un ajuste del 1,88% en la escala de sueldos básicos mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores sin pérdidas ni ganancias incorporando en la escala el 1,88% de ajuste por lugar de destino. El ajuste se hizo efectivo el 1º de enero de 2005. A fin de aplicar el procedimiento de incorporación sin pérdidas ni ganancias, la CAPI aprobó, con efecto a partir del 1º de enero de 2005, tasas revisadas de ajuste por lugar de destino a fin de que se mantuviera invariable la remuneración neta mensual del personal. La escala revisada supone un aumento de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y de la prima de repatriación que se abona al personal con derecho a ellas. Dichos pagos se determinan en función de la escala de sueldos netos básicos.

13. La escala revisada figura en el anexo I del presente documento.

Anexo II del Estatuto del Personal - Montos del subsidio de educación y del subsidio especial de educación

14. Sobre la base de la metodología aprobada para determinar la cuantía del subsidio de educación y de un análisis de los datos sobre los gastos correspondientes al año escolar 2002-2003, la Asamblea General aprobó la recomendación de la CAPI de aumentar la cuantía máxima de los reembolsos en 15 países o zonas monetarias y otras modificaciones en la gestión de los reembolsos de gastos relacionados con el subsidio de educación que se indicaban en el párrafo 166 del informe de la CAPI correspondiente a 2004 (A/59/30 (vol.I)). Los aumentos se hacen efectivos a partir del año escolar en curso el 1º de enero de 2005. Las zonas monetarias para las que se aprobaron aumentos son las siguientes: Alemania (euro), Austria (euro), Bélgica (euro), Dinamarca (corona), España (euro), Francia (euro), Irlanda (euro), Italia (euro), Japón (yen), Países Bajos (euro), Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (libra esterlina), Suecia (corona) y Suiza (franco suizo), además del dólar de los Estados Unidos en instituciones docentes de ese país y fuera de él. En el anexo II del presente documento figuran las modificaciones pertinentes del anexo II del Estatuto del Personal. Las disposiciones suprimidas figuran entre corchetes y las enmiendas se han subrayado.

IV. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

Escalas del cuadro orgánico

15. **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 escalas revisadas de remuneración pensionable que entraron en vigor el 1º de septiembre de 2004. El apéndice C revisado del Reglamento del Personal, en el que se incluyeron, figura en el anexo III del presente documento.

16. **Apéndice E del Reglamento del Personal.** El apéndice E del Reglamento del Personal, que refleja los ajustes introducidos en el subsidio de educación a que se hace referencia anteriormente, figura en el anexo IV del presente documento. Las disposiciones suprimidas figuran entre corchetes y las enmiendas se han subrayado.

17. **Regla 107.03 y apéndices F y G del Reglamento del Personal.** El derecho a vacaciones en el país de origen previsto para los funcionarios de contratación internacional se sometió a revisión y se racionalizaron y actualizaron las condiciones para su disfrute, lo que permite mayor flexibilidad y tener en cuenta las exigencias del servicio y las circunstancias personales de los funcionarios que adquieran dicho derecho. Las modificaciones introducidas se refieren a las cuestiones que suelen plantearse, como el momento en que el funcionario puede ejercer ese derecho durante el ciclo reconocido para las vacaciones en el país de origen y la duración de las vacaciones tomadas en el país de origen. Las modificaciones introducidas en la regla 107.03 y los apéndices F y G del Reglamento del Personal figuran en el anexo V del presente documento. Las enmiendas se han subrayado y las disposiciones suprimidas figuran entre corchetes.

Consecuencias financieras

18. Las consecuencias financieras de los ajustes sobre los que se ha informado en relación con los elementos de la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores ascienden a 304.700 euros hasta el final del bienio 2004-2005. Los gastos adicionales se sufragan con cargo a los créditos en concepto de aumentos de costo previstos en las estimaciones presupuestarias y programáticas aprobadas para el bienio 2004-2005.

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

19. El Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI, establecido por la Conferencia General (GC.1/Dec.37), celebró dos reuniones en el período comprendido entre el 1º de enero de 2004 y el 31 de marzo de 2005.

20. Los representantes de la Conferencia General, nombrados mediante las decisiones GC.10/Dec.20 e IDB.29/Dec.8 y que ocupan cargos actualmente, en el período que terminará el 31 de diciembre de 2005, son los siguientes:

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

Miembros Sr. Sergio Olmos (Bolivia)
suplentes: Sr. David Best (Suiza)

21. Se invitará a la Conferencia General, en su 11º período de sesiones, a que elija como representantes a dos miembros y dos miembros suplentes para el siguiente mandato de dos años que concluirá en diciembre de 2007. La Junta, al examinar su recomendación a la Conferencia sobre los candidatos a esos cargos, tal vez desee recomendar -en aras de la continuidad- por lo menos a una persona que haya prestado servicios anteriormente en el Comité.

VI. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA

22. La Junta tal vez desee considerar la aprobación del siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial:

a) Toma conocimiento de la información que figura en el documento IDB.30/15;

b) Toma nota de las modificaciones que de conformidad con la cláusula 13.3 del Estatuto del Personal se han introducido en el apéndice I y el anexo II del Estatuto del Personal a fin de que se conformen a las decisiones adoptadas por la Asamblea General en su resolución 59/268;

c) Toma nota también de las modificaciones introducidas en la regla 107.03 y los apéndices C, E, F y G del Reglamento del Personal;

d) Recomienda a la Conferencia General la elección de los siguientes candidatos como miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el bienio 2006-2007:

Miembros: (país)
..... (país)

Miembros (país)
suplentes: (país).”

Anexo I
APÉNDICE I

ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES CON INDICACIÓN DEL SUELDO BRUTO ANUAL Y SU EQUIVALENTE NETO UNA VEZ DEDUCIDAS LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL (en dólares EE.UU.)

En vigor a partir del 1° de enero de 2005

		ESCALONES														
CATEGORÍA		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Director																
D-2	Bruto	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
	Neto C	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
	Neto S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
Oficial mayor																
D-1	Bruto	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
	Neto C	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
	Neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
Oficial superior																
P-5	Bruto	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
	Neto C	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
	Neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
Oficial de primera																
P-4	Bruto	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
	Neto C	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
	Neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
Oficial de segunda																
P-3	Bruto	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
	Neto C	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
	Neto S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
Oficial asociado																
P-2	Bruto	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
	Neto C	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
	Neto S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
Oficial auxiliar																
P-1	Bruto	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
	Neto C	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
	Neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

C = Sueldo de los funcionarios con cónyuge o hijos a cargo.
S = Sueldo de los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo.

ANEXO II**ANEXO II DEL ESTATUTO DEL PERSONAL****TASAS DEL SUBSIDIO DE EDUCACIÓN Y DEL SUBSIDIO ESPECIAL DE EDUCACIÓN**Cláusula 6.10 a)

La cuantía del subsidio por cada hijo por año académico será del 75% de los primeros [14.820] 17.189 dólares EE.UU. de los gastos educacionales admisibles ([25.743] 28.832 dólares en caso de asistencia a una institución docente en los Estados Unidos de América), hasta un subsidio máximo de [11.115] 12.892 dólares EE.UU. ([19.307] 21.624 dólares en los Estados Unidos). Para los funcionarios asignados a lugares de destino en que no haya instituciones educativas o en que, de haberlas, no sean consideradas adecuadas, conforme a lo que determine la Comisión de Administración Pública Internacional, el subsidio para la enseñanza primaria y secundaria cubrirá el 100% de los gastos de pensión hasta un nivel máximo de 5.235 dólares EE.UU. (7.113 dólares en los Estados Unidos) más un 75% de los gastos educativos reconocidos, que no excedan de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [16.350] 18.127 dólares EE.UU. anuales ([26.420] 28.737 dólares en los Estados Unidos). No obstante, en zonas en que dichos gastos sean pagaderos en determinadas monedas, la cuantía máxima de los gastos admisibles expresados en esas monedas será la que determine la Comisión de Administración Pública Internacional.

Cláusula 6.10 b)

La cuantía anual del subsidio de educación por cada hijo incapacitado equivaldrá a los gastos de enseñanza efectivamente realizados, hasta un monto máximo de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos). No obstante, en zonas en que dichos gastos sean pagaderos en determinadas monedas, la cuantía máxima de los gastos admisibles expresados en esas monedas será la que determine la Comisión de Administración Pública Internacional.

Anexo III

Apéndice C (serie 100)

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 2004

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	189 791	194 106	198 418	202 727	207 040	211 351									
D-1	172 507	176 045	179 581	183 112	186 650	190 363	194 154	197 944	201 728						
P-5	143 546	146 554	149 562	152 573	155 581	158 588	161 596	164 608	167 614	170 622	173 632	176 647	179 872		
P-4	117 172	120 073	122 966	125 861	128 763	131 656	134 553	137 452	140 347	143 241	146 136	149 042	151 934	154 831	157 730
P-3	96 302	98 762	101 220	103 674	106 135	108 592	111 049	113 511	116 084	118 773	121 459	124 145	126 833	129 519	132 208
P-2	79 006	81 209	83 404	85 603	87 801	90 000	92 198	94 393	96 595	98 793	100 990	103 190			
P-1	61 521	63 640	65 750	67 862	69 976	72 086	74 203	76 313	78 246	80 539					

Anexo IV

APÉNDICE E

SUBSIDIO DE EDUCACIÓN

Definiciones No se ha introducido ninguna modificación

Pago del subsidio

b) El subsidio de educación previsto en el párrafo a) de la cláusula 6.10 del Estatuto del Personal será pagadero con respecto a cada hijo según lo dispuesto a continuación. Sin embargo, para los gastos realizados en las monedas determinadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, las cantidades máximas que se mencionan en todos los párrafos siguientes se fijarán en dichas monedas. Ello es igualmente aplicable a la cuantía en dólares EE.UU. abonable por la asistencia a una institución docente en los Estados Unidos de América.

- i) Si el hijo asiste a una institución docente que se encuentre fuera del lugar de destino, la cuantía del subsidio será la siguiente:
 - A) Si el hijo está a pensión completa (manutención y alojamiento), se pagará el 75% de los gastos educativos y de pensión que no excedan de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [11.115] 12.892 dólares EE.UU. anuales ([19.307] 21.624 dólares en los Estados Unidos);
 - B) Si la institución no ofrece pensión, se pagarán 3.490 dólares EE.UU. (4.742 dólares en los Estados Unidos) más un 75% de los gastos educativos que no excedan de [10.167] 12.536 dólares EE.UU. anuales ([19.420] 22.509 dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [11.115] 12.892 dólares EE.UU. anuales ([19.307] 21.624 dólares en los Estados Unidos).
- ii) Si el hijo asiste a una institución docente situada en el lugar de destino:
 - A) Se pagará el 75% de los gastos educativos que no excedan de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [11.115] 12.892 dólares EE.UU. anuales ([19.307] 21.624 dólares en los Estados Unidos);
 - B) Cuando esa institución docente esté situada a una distancia de la zona donde trabaje el funcionario que exceda el alcance de los servicios de transporte interurbano y, en opinión del Director General, no existan instituciones docentes adecuadas en la zona, el monto del subsidio se calculará de acuerdo con las tasas especificadas en el apartado i) *supra*.
- iii) No se ha introducido ninguna modificación
- iv) Para los funcionarios asignados a lugares de destino en que no haya instituciones educativas o en que, de haberlas, no sean consideradas adecuadas, conforme a lo que determine la Comisión de Administración Pública Internacional, el subsidio para la enseñanza primaria y secundaria cubrirá el 100% de los gastos de pensión hasta un nivel máximo de 5.235 dólares EE.UU. (7.113 dólares en los Estados Unidos), más un 75% de los gastos educativos

reconocidos, que no excedan de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [16.350] 18.127 dólares EE.UU. anuales ([26.420] 28.737 dólares en los Estados Unidos).

- c) No se ha introducido ninguna modificación
- d) No se ha introducido ninguna modificación
- e) No se ha introducido ninguna modificación
- f) No se ha introducido ninguna modificación
- g) No se ha introducido ninguna modificación

Enseñanza del idioma materno

h) Se podrá conceder un subsidio de educación a un funcionario asignado a un país con un idioma nacional distinto del suyo, que tenga que pagar la enseñanza de la lengua materna al hijo a su cargo que asista a una escuela local donde se imparta la enseñanza en otro idioma. El Director General decidirá en cada caso si se concede o no el subsidio de educación para la enseñanza del idioma materno. Se publicarán y actualizarán periódicamente las cantidades máximas reembolsables en concepto de enseñanza del idioma materno dentro del límite máximo general de [11.115] 12.892 dólares EE.UU. ([19.307] 21.624 dólares en los Estados Unidos).

Pagos anticipados del subsidio de educación

- i) No se ha introducido ninguna modificación

Viajes

- j) No se ha introducido ninguna modificación
- k) No se ha introducido ninguna modificación

Solicitudes

- l) No se ha introducido ninguna modificación

Subsidio de educación especial para hijos incapacitados

- m) No se ha introducido ninguna modificación

n) La cuantía del subsidio especial equivaldrá al 100% de los gastos de enseñanza reconocidos y efectivamente realizados hasta un monto máximo de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos). Si el hijo incapacitado satisface también las condiciones para el pago del subsidio de educación ordinario, se solicitará en primer lugar el subsidio ordinario y, en virtud del subsidio especial, sólo se reembolsarán los gastos educativos realizados en concepto de las necesidades especiales de enseñanza o formación. La suma máxima pagadera en virtud de ambos subsidios será de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos). Los “gastos educativos” reembolsables en virtud del subsidio de educación especial serán los gastos realizados para proporcionar al hijo incapacitado un programa de enseñanza destinado a satisfacer sus necesidades a fin de que pueda alcanzar el mayor grado posible de capacidad funcional. Entre los gastos educativos podrán incluirse también otros gastos o derechos directamente relacionados con el programa educativo que no sean facultativos ni estén fuera del ámbito educativo, pero no los suministros escolares, los uniformes, los

seguros, las donaciones y contribuciones u otros gastos similares. Si el hijo incapacitado está en régimen de pensión completa (alojamiento y manutención) en una institución docente situada en el lugar de destino, los gastos de pensión no serán reembolsables, a menos que se acredite con certificado médico que el régimen de pensión completa en la institución es parte integrante del programa educativo. Se reembolsarán asimismo los gastos de equipo que no entren en ningún seguro de enfermedad, hasta una suma máxima de 1.000 dólares EE.UU. anuales dentro del nivel máximo general de [14.820] 17.189 dólares EE.UU. anuales ([25.743] 28.832 dólares en los Estados Unidos).

- o) No se ha introducido ninguna modificación
- p) No se ha introducido ninguna modificación
- q) No se ha introducido ninguna modificación
- r) No se ha introducido ninguna modificación

Moneda de reembolso

- s) No se ha introducido ninguna modificación

Anexo V

Regla 107.03

VACACIONES EN EL PAÍS DE ORIGEN

a) Los funcionarios cuya contratación se considere internacional en virtud de la regla 103.07 y presten servicios fuera de su país de origen tendrán derecho, una vez en cada período de dos años [cada dos años] de servicios acreditables a esos efectos, a visitar su país de origen por cuenta de la Organización con el objeto de pasar en él una parte razonable de sus vacaciones anuales. Esas vacaciones, a las que se hace referencia en el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal como vacaciones en el país de origen, se conceden a los funcionarios que reúnan las condiciones requeridas a los efectos de permitirles mantener vínculos efectivos con la cultura de su país de origen, conservar sus intereses profesionales y renovar sus lazos familiares y personales en dicho país.

b) No se ha introducido ninguna modificación

c) No se ha introducido ninguna modificación

Apéndice F

VACACIONES EN EL PAÍS DE ORIGEN

a) No se ha introducido ninguna modificación

b) No se ha introducido ninguna modificación

c) El derecho a las primeras vacaciones en el país de origen se adquirirá después que el funcionario que reúna las condiciones requeridas haya completado dos años de servicios [en el segundo año civil después del año del nombramiento del funcionario o el año en que el funcionario haya adquirido tal derecho]. Los funcionarios nombrados en virtud de la serie 100 del Reglamento del Personal no tendrán derecho a las primeras vacaciones en el país de origen mientras no reúnan los requisitos exigidos respecto de los servicios durante el período de prueba. Posteriormente, el funcionario podrá tomar vacaciones en el país de origen en cualquier momento del período de dos años de servicios en que tenga derecho a ellas con arreglo a las condiciones previstas en el párrafo a).

d) No se ha introducido ninguna modificación

e) No se ha introducido ninguna modificación

[f) En circunstancias excepcionales, podrá autorizarse a un funcionario para que tome con antelación sus vacaciones en el país de origen, siempre que, en el caso de las primeras, haya cumplido por lo menos 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto y que, en el caso de las posteriores, hayan transcurrido por lo menos 12 meses de servicios reconocidos desde la fecha de regreso de sus vacaciones anteriores en el país de origen. Por el hecho de concederse vacaciones anticipadas en el país de origen no se adelantará el año en que podrán tomarse las siguientes vacaciones en el país de origen.]

[g) Salvo lo aquí dispuesto, el funcionario que retrase sus vacaciones en el país de origen hasta después del año civil en el cual le corresponden no podrá tomarse las siguientes vacaciones en el país de origen hasta después de transcurrido el segundo año civil después del año en que se tomó las vacaciones diferidas. Si, en opinión del Director General, el retraso de las vacaciones en el país de origen responde a circunstancias excepcionales debidas a las exigencias del servicio, podrá autorizarse al funcionario a tomar las vacaciones en el país de origen diferidas sin alterar su ciclo ordinario de vacaciones en el país de origen, siempre que transcurran 12 meses por lo menos de servicios reconocidos al efecto entre el regreso de las vacaciones diferidas y la partida para las vacaciones siguientes.]

[h)] f) Se podrá pedir al funcionario que tome las vacaciones en el país de origen junto con un viaje oficial o un cambio de lugar de destino oficial, teniendo debidamente en cuenta los intereses del funcionario y de su familia.

[i)] g) Cuando ambos cónyuges sean funcionarios con derecho a vacaciones en el país de origen, cada uno podrá optar entre tomar sus propias vacaciones en su país de origen o acompañar al cónyuge. Los hijos a cargo, si los hay, podrán acompañar al padre o a la madre. La frecuencia de los viajes de los funcionarios y sus hijos a cargo no excederá de una vez cada dos años.

[j)] h) El funcionario autorizado a tomar vacaciones en el país de origen tendrá derecho, respecto de dichas vacaciones, a tiempo de viaje y al pago de los gastos del viaje de ida y vuelta suyos y de sus familiares reconocidos al efecto entre el lugar de destino oficial y el lugar de las vacaciones en el país de origen.

[k)] i) El funcionario autorizado a tomar vacaciones en el país de origen estará obligado a pasar en él un período considerable de sus vacaciones anuales. El Director General puede pedir al funcionario, al

regreso de sus vacaciones en el país de origen, que presente pruebas satisfactorias del cumplimiento de este requisito.

[l)] j) Los funcionarios que reúnan las condiciones debidas y que presten servicios en lugares de destino designados por la Comisión de Administración Pública Internacional como lugares de destino con condiciones de vida y de trabajo muy difíciles tendrán derecho a vacaciones en el país de origen una vez cada 12 meses. En esos casos, se reducirán a la mitad los períodos de servicios reconocidos al efecto y el período de servicios ininterrumpidos que se especifican en el [los] párrafo[s] a) ii) [, f) y g)].

[m)] k) En cuanto a las vacaciones en el país de origen autorizadas en virtud de lo dispuesto en el párrafo [l)] j) *supra*, si bien cada segundo uso que haga de ese derecho el funcionario deberá pasar sus vacaciones en su país de origen, el funcionario puede realizar su viaje de vacaciones en el país de origen alternativo a otro país diferente de su país de origen. En esos casos, el funcionario tendrá derecho al tiempo de viaje y al pago de los gastos de viaje que le corresponderían si viajara a su país de origen.

l) Respecto de los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen que prestan servicios en lugares de destino sujetos al ciclo de 24 meses para las vacaciones en el país de origen, si bien cada segundo uso que haga de ese derecho el funcionario debe pasar sus vacaciones en el país de origen, también puede acogerse al derecho de viaje de vacaciones en el país de origen alternativo y viajar a un país distinto de su país de origen cuando uno de sus padres o un hijo residen en ese otro país o cuando su cónyuge es nacional de ese país. En esos casos, el funcionario tendrá derecho al tiempo de viaje y al pago de los gastos de viaje que le corresponderían si viajara a su país de origen.

m) Respecto de los funcionarios autorizados a tomar vacaciones en el país de origen y que prestan servicios en lugares de destino sujetos al ciclo de 12 meses o 24 meses para las vacaciones en el país de origen, podrán autorizarse viajes a un país distinto del país de origen del funcionario por razones de seguridad, con sujeción a las condiciones que fije el Director General.

Apéndice G

Arreglos especiales para viajes relacionados con el nombramiento, el cambio de lugar de destino, el subsidio de educación, las vacaciones en el país de origen, las visitas a la familia y la repatriación

r) En vez de acogerse a los arreglos relativos a los viajes que se exponen en los párrafos d) a j) *supra*, un funcionario autorizado a efectuar viajes relacionados con el nombramiento, el cambio de lugar de destino, el subsidio de educación, las vacaciones en el país de origen, las visitas a la familia y la repatriación podrá solicitar el pago de una cantidad equivalente al 75% del importe del billete de tarifa completa en clase económica con la línea aérea regular menos costosa y por la ruta más directa y económica entre el aeropuerto más próximo al lugar de salida y de llegada. Para los hijos con derecho a pasajes para estudiantes o jóvenes, el importe de la suma fija será equivalente al 75% de la tarifa reducida aplicable. El funcionario que opte por este arreglo podrá organizar el viaje por su cuenta y elegir libremente la agencia de viajes, el modo de transporte, el itinerario y las condiciones de viaje. Este arreglo comprenderá todas las otras prestaciones relativas a viajes específicos, entre ellas todo transporte por tierra. Al elegir esta opción, los funcionarios renunciarán a todas las otras prestaciones relativas a ese viaje que prevé el Reglamento del Personal y no tendrán derecho a percibir otras sumas en concepto de transporte, paradas de descanso, pequeños gastos de salida y llegada, exceso de equipaje acompañado y envíos de equipaje no acompañado u otros gastos conexos. En caso de nombramiento o repatriación, los funcionarios tendrán derecho al envío de equipaje no acompañado o a la mudanza de enseres, según corresponda, en virtud de las disposiciones del apéndice H del Reglamento del Personal. Los funcionarios se beneficiarán de las disposiciones del apéndice D del Reglamento del Personal cuando el viaje se realice por la ruta más directa entre los lugares autorizados de salida y de llegada. Tratándose de hijos que estudian fuera del país de origen del funcionario, el importe de la suma fija para el viaje relacionado con el subsidio de educación no deberá exceder de la suma fija correspondiente al viaje al aeropuerto más próximo al lugar oficialmente aprobado de vacaciones en el país de origen o desde él. Respecto del viaje de vacaciones en el país de origen, el funcionario debe presentar pruebas de que él o ella y los familiares que reúnan las condiciones exigidas han pasado como mínimo siete días naturales, con exclusión del tiempo de viaje autorizado, en el país autorizado para las vacaciones en el país de origen. Podrá pedirse al funcionario que presente pruebas de que él o ella y los familiares que reúnan las condiciones exigidas han pasado juntos como mínimo 14 días en el país autorizado para [las vacaciones en el país de origen o] las visitas a la familia y en el lugar de destino a efectos del viaje relacionado con el subsidio de educación.