



## Junta de Desarrollo Industrial

26° período de sesiones  
Viena, 19 a 21 de noviembre de 2002  
Tema 5 del programa provisional

### CUESTIONES DE PERSONAL

#### Informe del Director General

Se proporciona información acerca de las novedades en el régimen común, las consiguientes modificaciones del apéndice I del Estatuto del Personal y las modificaciones del Reglamento del Personal. Se informa sobre la introducción de los nombramientos de duración limitada. Se invita a la Junta a que elija a dos miembros del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI.

#### ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Introducción .....	1 - 2	3
<b>Capítulo</b>		
I. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN .....	3 - 7	4
II. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL .....	8 - 17	4
III. REPRESENTACIÓN DEL ÓRGANO RECTOR DE LA ONUDI EN EL COMITÉ DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN. ....	18 - 20	6
IV. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA. ....	21	6
<b>Anexos</b>		
I. APÉNDICE I: ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES EN DONDE FIGURAN LOS SUELDOS BRUTOS ANUALES Y SUS EQUIVALENTES NETOS UNA VEZ DEDUCIDAS LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL .....		7
II. Apéndice C: ESCALA DE REMUNERACIÓN PENSIONABLE PARA LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES .....		8
III. Regla 103.10: NOMBRAMIENTOS DE PLAZO FIJO. ....		9

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.

ÍNDICE (*continuación*)

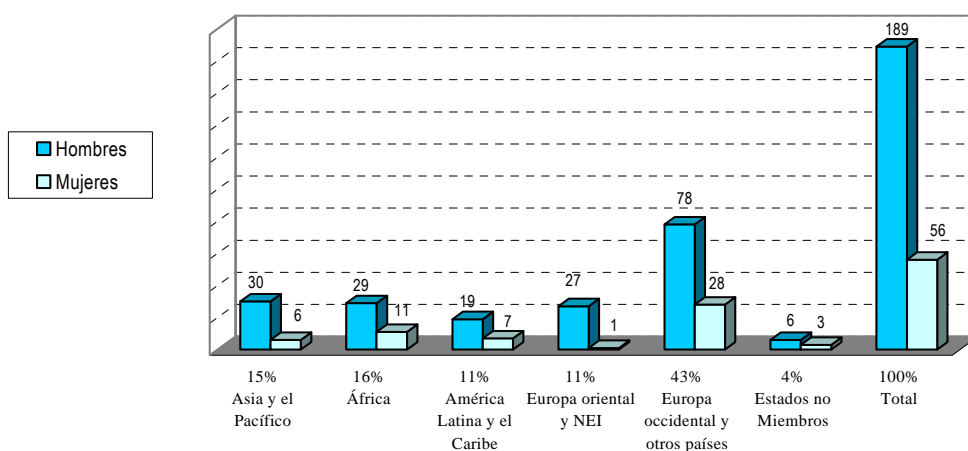
	<i>Página</i>
IV. REGLA 103.12: JUNTA DE NOMBRAMIENTOS Y ASCENSOS .....	10
V. Apéndice M: SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL .....	11
VI. Apéndice A: ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES, CON INDICACIÓN DE LOS SUELDOS ANUALES, LA REMUNERACIÓN BRUTA PENSIONABLE Y EL SUELDO NETO UNA VEZ DEDUCIDA LA CONTRIBUCIÓN DEL PERSONAL .....	12
VII. Apéndice A (continuación): Nuevas prestaciones familiares .....	13

## Introducción

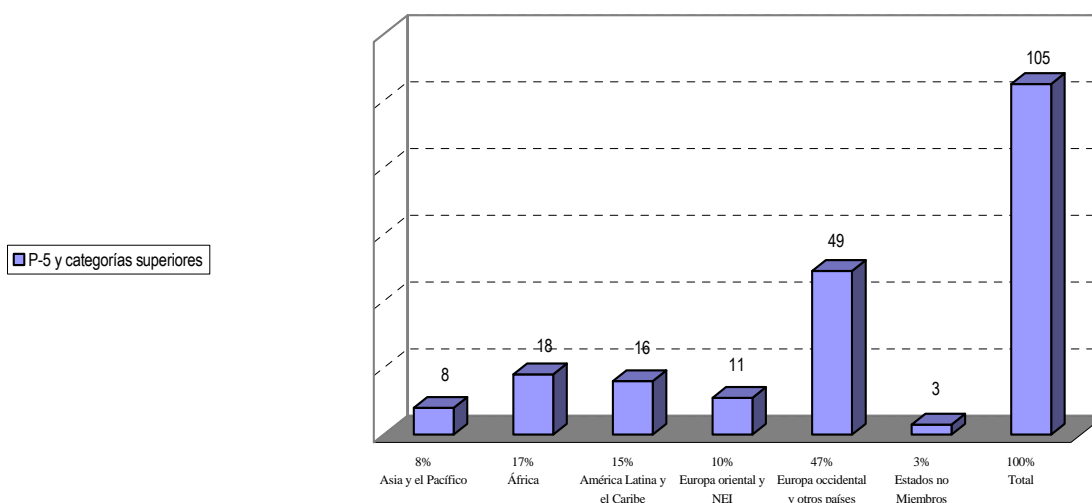
1. En el presente documento se proporciona información sobre diversas cuestiones de personal. En el apéndice L del Informe Anual del año 2001 figura información acerca de la composición de la Secretaría. Además, en las figuras 1 y 2 se suministra información sobre el personal del cuadro orgánico y categorías superiores y el personal directivo.

2. Tres directores principales de categoría D-2 asumieron sus funciones en septiembre de 2002: el Sr. Renato Fornocaldo (Italia), Director Principal de la División de Administración; la Sra. Haruko Hirose (Japón), Directora Principal de la División de Coordinación de Programas y Operaciones sobre el Terreno; y el Sr. Abel John Julian Rwendeire (Uganda), Director Principal de la División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica.

**Figura 1**  
Personal del cuadro orgánico en la Sede y las oficinas extrasede, por región y sexo, al 23 de septiembre de 2002



**Figura 2**  
Personal de categoría superior en la Sede y las oficinas extrasede, por región, al 23 de septiembre de 2002



## I. NOVEDADES EN EL RÉGIMEN COMÚN

3. En su quincuagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 56/244 sobre el régimen común de las Naciones Unidas. Al estudiar este tema, la Asamblea reafirmó su adhesión al concepto de un solo régimen común unificado de las Naciones Unidas como piedra angular en la regulación y coordinación de las condiciones del servicio. Asimismo, la Asamblea manifestó su convencimiento de que el régimen común constituía el mejor instrumento para conseguir personal del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad para la administración pública internacional, según se estipulaba en la Carta de las Naciones Unidas.

4. 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 Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

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

5. En la resolución 56/244, la Asamblea General recordó la sección I.H. de su resolución 44/198, en la que estableció un nivel de sueldos netos mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos de América). La Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1º de marzo de 2002, como lo había recomendado la CAPI, la escala revisada de sueldos brutos y netos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. La escala refleja una consolidación del 3,87% del ajuste por lugar de destino en los sueldos netos básicos con efecto a partir del 1º de marzo de 2001. La revisión se aplicó siguiendo el criterio de “ni pérdida ni ganancias” en lo que se refiere al pago de sueldos. Es decir, de conformidad con los procedimientos habituales para aplicar una escala de sueldos revisada, la CAPI estableció, para todos los lugares de destino, multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino. La escala revisada supone un aumento de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles que se abonen al

personal que tenga derecho a ellas, y de la prima de repatriación, ya que dichos pagos se determinan en función de la escala de sueldos básicos.

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

### Examen del régimen de remuneración y prestaciones

7. En el informe del Director General contenido en el documento IDB.24/13, de 18 de abril de 2001, se anunció un examen del régimen de remuneración y prestaciones. La CAPI ha seguido realizando ese examen, en consulta con las partes interesadas. En su 55º período de sesiones, celebrado en agosto de 2002, observó que se necesitaba estudiar más detalladamente un número sustancial de cuestiones interrelacionadas, antes de poder formular propuestas sustantivas de reforma. La CAPI aprobó por consenso un conjunto de prioridades y un calendario válido hasta el año 2006 para la reforma del régimen de remuneración y prestaciones.

## II. CUESTIONES RELATIVAS AL REGLAMENTO DEL PERSONAL

8. Los textos que se aplican a las reglas enmendadas del Reglamento del Personal que se mencionan en el presente capítulo figuran en los anexos indicados. En esos anexos, las partes suprimidas van entre corchetes y se han subrayado las enmiendas.

### Escalas del cuadro orgánico

9. 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 1º de noviembre de 2001. El apéndice C revisado del Reglamento del Personal figura en el anexo II del presente documento.

### Marco de gestión de recursos humanos

10. Dado el papel central de la gestión de los recursos humanos para el éxito programático de la Organización y a fin de incorporar el sistema de promoción de las perspectivas de carrera del personal en un programa amplio y racionalizar los procesos y procedimientos actuales, en junio de 2001 se estableció un marco de gestión de recursos humanos. El marco se aplica en tres fases, en forma progresiva.

11. La primera fase se centró en la estabilidad en el empleo y la garantía de que se contratara y conservara al personal más calificado, sobre la base de una amplia distribución geográfica; se dieron a conocer directrices actualizadas para la contratación, selección y colocación del personal. La segunda fase del marco se relacionará con la promoción de las perspectivas de carrera y la tercera se concentrará en el fomento de un entorno propicio para el aprendizaje continuo. La enmienda necesaria del Reglamento del Personal -de la regla 103.10 sobre los nombramientos de plazo fijo- en relación con la primera fase del marco, figura en el anexo III del presente documento. El nuevo texto aplicable de la regla 103.10 está subrayado; el texto que se aplicaba anteriormente figura entre corchetes. El párrafo a) de la regla 103.12 se ha enmendado para actualizar las denominaciones de los cargos. El anexo IV contiene información al respecto.

12. En julio de 2002 se introdujo un sistema de evaluación de la actuación profesional nuevo y simplificado que forma parte integrante de la segunda fase del marco de gestión de recursos humanos. En él se prevén la planificación de las tareas, un diálogo sobre la actuación profesional y la vigilancia al respecto, así como la identificación de las necesidades de desarrollo y aprendizaje. Las enmiendas necesarias introducidas en el Apéndice M del Reglamento del Personal quedan reflejadas en el anexo V del presente documento.

#### **Nombramientos de duración limitada**

13. Los nombramientos de duración limitada, que forman parte integrante de la primera fase del marco de gestión de recursos humanos, se introdujeron a partir del 1º de febrero de 2002. La CAPI ha respaldado esos nombramientos y otros organismos especializados, así como las Naciones Unidas, los han utilizado. En el contexto de la ONUDI, los nombramientos de duración limitada están destinados a tareas relacionadas con necesidades operacionales especiales y necesidades de cooperación técnica cuya duración e índole son limitadas. No son nombramientos de carrera y su duración máxima es de cuatro años. Una vez concluido ese período máximo, se requiere una interrupción del servicio durante un año antes de que la persona pueda ser objeto de un nuevo nombramiento.

14. Las personas con nombramientos de duración limitada son consideradas funcionarios de la ONUDI. Como funcionarios internacionales, se rigen por las normas de conducta de la administración pública internacional y las obligaciones estipuladas en el Artículo 1 del Estatuto del Personal de la ONUDI, incluido el compromiso de cumplir sus funciones y regular su conducta teniendo en cuenta los intereses de la Organización únicamente y sin solicitar ni aceptar instrucciones de ninguna autoridad ajena a la Organización.

15. Desde que los nombramientos de duración limitada se introdujeron en el sistema de las Naciones Unidas, se reconoce la flexibilidad y rapidez que ofrecen para la contratación, así como la simplificación que conllevan en la administración de las condiciones de servicio conexas. Los nombramientos de duración limitada se pueden utilizar en el caso del cuadro de servicios generales y en el del cuadro orgánico y categorías superiores. El conjunto de prestaciones básicas que se aplican al personal objeto de nombramientos de duración limitada consta de lo siguiente: un sueldo neto determinado por la CAPI (sin incrementos periódicos dentro de la categoría), más prestaciones por servicio y, de haber derecho a ello, prestaciones familiares. Se paga un subsidio por costo de la vida al personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Se paga una prima por asignación a los funcionarios de contratación internacional, para brindarles los medios financieros de satisfacer sus necesidades inmediatas al comienzo de su asignación. Tienen también derecho, en forma limitada, al envío de sus efectos personales. Además, reciben prestaciones de seguridad social. Las condiciones de empleo que se aplican a los nombramientos de duración limitada figuran detalladamente en la serie 300 del Reglamento del Personal de la ONUDI. Originalmente, la serie 300 del Reglamento del Personal constituía el marco regulatorio de los nombramientos de corto plazo, diarios o mensuales. Esa serie se revisó y se incorporaron a ella los nombramientos de duración limitada. La serie 300 revisada del Reglamento del Personal figura en el documento UNIDO/DG/B/Staff Rules/3/Rev.1. La ONUDI emplea actualmente a cuatro funcionarios en virtud de nombramientos de duración limitada.

#### **Sueldos a nivel local**

16. 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, basándose normalmente en las mejores condiciones de empleo que prevalezcan en la localidad, teniendo en cuenta las recomendaciones de la CAPI. Sobre la base de los resultados de un estudio de los sueldos realizado por la CAPI en Viena, el Director General aprobó la aplicación de las revisiones de la escala de sueldos y las prestaciones por familiares a cargo que había recomendado la Comisión. El último ajuste provisional de los sueldos del cuadro de servicios generales en Viena se aplicó a partir de abril de 2001 (véase el documento UNIDO/DG/B/Staff Rules/1/Rev.1/Amend. 20, de 12 de julio de 2001). La fecha de referencia del estudio de la CAPI fue el 1º de abril de 2002 y la escala revisada se aplicó a partir de esa fecha. La nueva escala representa un aumento general del 2,98%. La escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Viena y las prestaciones revisadas por familiares a cargo que están en vigor desde el 1º de abril de 2002 figuran en los anexos VI y VII del presente documento.

### Consecuencias financieras

17. Las consecuencias financieras de los ajustes de las escalas de sueldos y la remuneración pensionable mencionados anteriormente ascienden a 443.600 euros hasta el final del bienio actual. Las consecuencias financieras de la aplicación del estudio de la CAPI sobre los sueldos representan 739.100 euros hasta el final del bienio. El nivel presupuestario aprobado por los Estados Miembros y las economías resultantes de las tasas de puestos vacantes, que son más altas de lo previsto en el presupuesto, permiten absorber los gastos adicionales.

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

18. El Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI, establecido por la Conferencia General (GC.1/Dec.37), celebró dos reuniones en el año 2001 y, hasta el momento de redactar el presente informe, había celebrado cuatro reuniones en 2002.

19. La Conferencia General, en su decisión GC.9/Dec.19, eligió para el bienio 2002-2003 a los siguientes dos miembros y dos miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI.

Miembros: Sra. Caroline Ziad<sup>0</sup> (Libano)  
Sr. Constancio R. Vingno, Jr. (Filipinas)

Suplentes: Sr. Mlulani M.L. Singaphi (Sudáfrica)

Miembros: Sr. Cédric Janssens de Bisthoven (Bélgica)

20. Los dos puestos previstos para los miembros han quedado vacantes por el traslado fuera de Viena de los titulares. Tal vez la Junta desee elegir a nuevos titulares de esos puestos para el resto del bienio, de conformidad con el párrafo c) de la decisión GC.9/Dec.19 de la Conferencia General.

### IV. MEDIDAS QUE SE SOLICITAN A LA JUNTA

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

“La Junta de Desarrollo Industrial:

a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.26/11;

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 del Estatuto del Personal a fin de que se conforme a las decisiones adoptadas por la Asamblea General en su resolución 56/244;

c) Toma nota también de las modificaciones introducidas en las reglas 103.10 y 103.12 y en los apéndices A, C, y M del Reglamento del Personal;

d) Toma nota de la revisión de la serie 300 del Reglamento del Personal y la introducción de los nombramientos de duración limitada;

e) Elige, de conformidad con el párrafo c) de la decisión GC.9/Dec.19 de la Conferencia General, a los siguientes miembros del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI por el resto del bienio 2002-2003:

Miembros: .....(país)

..... (país)”

**Anexo I**

**Apéndice 1**

**ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES EN DONDE FIGURAN LOS SUELDOS BRUTOS ANUALES Y SUS EQUIVALENTES NETOS UNA VEZ DEDUCIDAS LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL**

(En dólares EE.UU.)

En vigor a partir del 1° de marzo de 2002

<b>E S C A L O N E S</b>															
CATEGORÍA	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
<b>Director</b>															
<b>D-2 Bruto</b>	129 834	132 689	135 540	138 392	141 245	144 097									
<b>Neto C</b>	90 697	92 467	94 235	96 003	97 772	99 540									
<b>Neto S</b>	83 322	84 805	86 286	87 768	89 250	90 733									
<b>Oficial mayor</b>															
<b>D-1 Bruto</b>	114 784	117 226	119 669	122 106	124 550	126 994	129 437	131 877	134 319						
<b>Neto C</b>	81 366	82 880	84 395	85 906	87 421	88 936	90 451	91 964	93 478						
<b>Neto S</b>	75 209	76 539	77 868	79 195	80 526	81 845	83 115	84 384	85 652						
<b>Oficial Superior</b>															
<b>P-5 Bruto</b>	101 084	103 294	105 505	107 715	109 924	112 132	114 344	116 553	118 761	120 974	123 185	125 392	127 602		
<b>Neto C</b>	72 872	74 242	75 613	76 983	78 353	79 722	81 093	82 463	83 832	85 204	86 575	87 943	89 313		
<b>Neto S</b>	67 698	68 955	70 159	71 362	72 565	73 767	74 970	76 173	77 376	78 579	79 781	80 983	82 162		
<b>Oficial de primera</b>															
<b>P-4 Bruto</b>	82 255	85 283	87 306	89 329	91 442	93 597	95 752	97 906	100 065	102 216	104 371	106 529	108 682	110 837	112 994
<b>Neto C</b>	61 548	62 887	64 222	65 557	66 894	68 230	69 566	70 902	72 240	73 574	74 910	76 284	77 583	78 919	80 256
<b>Neto S</b>	57 316	58 546	59 770	60 994	62 220	63 443	64 669	65 894	67 118	68 342	69 540	70 717	71 888	73 062	74 235
<b>Oficial de segunda</b>															
<b>P-3 Bruto</b>	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250
<b>Neto C</b>	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255
<b>Neto S</b>	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384
<b>Oficial asociado</b>															
<b>P-2 Bruto</b>	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636			
<b>Neto C</b>	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200			
<b>Neto S</b>	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479			
<b>Oficial auxiliar</b>															
<b>P-1 Bruto</b>	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432					
<b>Neto C</b>	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631					
<b>Neto S</b>	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899					

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

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

**Anexo II**

**Apéndice C**

**ESCALA DE REMUNERACIÓN PENSIONABLE PARA LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES**

**Escala de remuneración pensionable**

**(A efectos de los pagos de pensiones y de las aportaciones jubilatorias)**

**(En dólares de los Estados Unidos)**

**En vigor desde el 1° de noviembre de 2001**

CATEGORÍAS	E S C A L O N E S														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	156 656	160 217	163 776	167 333	170 892	174 452									
D-1	138 748	141 593	144 437	147 277	150 123	153 109	156 158	159 207	162 250						
P-5	122 795	125 369	127 942	130 517	133 091	135 663	138 237	140 813	143 383	145 958	148 532	151 112	153 870		
P-4	101 524	104 036	106 544	109 052	111 565	114 073	116 583	119 094	121 603	124 111	126 619	129 136	131 643	134 152	136 664
P-3	84 497	86 655	88 812	90 965	93 125	95 280	97 436	99 596	101 853	104 213	106 569	108 927	111 285	113 641	116 001
P-2	69 321	71 254	73 180	75 110	77 038	78 968	80 896	82 822	84 754	86 683	88 610	90 541			
P-1	53 979	55 838	57 690	59 543	61 398	63 250	65 107	66 958	68 811	70 666					



**Anexo III**

## Regla 103.10

## NOMBRAMIENTOS DE PLAZO FIJO

a) Los funcionarios recibirán nombramientos de plazo fijo en el momento de su contratación. Los nombramientos de plazo fijo, cuya fecha de expiración se especificará en la respectiva carta de nombramiento, serán normalmente para un período de tres años, que incluya un período de prueba de 12 meses que, en circunstancias excepcionales, podrá prorrogarse por un plazo adicional de hasta un año. Los nombramientos de plazo fijo no conllevan ninguna expectativa de renovación ni de conversión en ningún otro tipo de nombramiento.

b) La concesión de prórrogas de los nombramientos de plazo fijo estará sujeta a una actuación profesional satisfactoria y a la cobertura presupuestaria pertinente y será normalmente para un período de tres años. En situaciones excepcionales y en las condiciones que establezca el Director General, se podrán conceder prórrogas de los nombramientos de plazo fijo que superen el período normal de tres años, hasta por un máximo de cinco años.

c) Los nombramientos de plazo fijo no prorrogados no darán lugar al pago de indemnización alguna.

[a) Los nombramientos otorgados inicialmente por períodos de 12 meses o más deberán ser de plazo fijo.

b) Los nombramientos de plazo fijo que se concedan a funcionarios del cuadro orgánico (P-1 a P-5) y de servicios generales serán normalmente para un período inicial de tres años, que incluya un período de prueba de 12 meses que, en circunstancias excepcionales, podrá prorrogarse por un plazo adicional de hasta un año.

c) Los nombramientos de plazo fijo que se concedan para puestos de categoría de Director (y Oficial Principal) tendrán una duración máxima de dos años.

d) Los nombramientos de plazo fijo no conllevan ninguna expectativa de renovación ni de conversión en ningún otro tipo de nombramiento. No obstante, en interés de actividades previstas en los programas de la Organización, todo nombramiento de plazo fijo podrá prorrogarse por períodos consecutivos de hasta tres años, pero sin exceder un total de siete años desde el nombramiento inicial del funcionario así nombrado.

e) Sólo cabrá considerar la concesión de prórrogas que excedan de ese período máximo de siete años tras un examen llevado a cabo, antes de cumplirse el sexto año de servicio, a la luz de las necesidades de personal de la Organización y de los informes de evaluación profesional del funcionario cuya prórroga se solicite.

f) Los nombramientos de plazo fijo no prorrogados, durante el período de siete años o al final del mismo, no darán lugar al pago de indemnización alguna.

g) Las disposiciones anteriores serán aplicables a todo funcionario contratado a partir del 1º de enero de 1999 así como a los nombrados con anterioridad a dicha fecha que tengan menos de tres años de servicio al término de su nombramiento.

h) Los funcionarios nombrados con anterioridad al 1º de enero de 1999 que cuenten con tres o más años de servicio seguirán rigiéndose por las condiciones de su nombramiento de plazo fijo original, que no incluyen el límite de siete años al que se hace referencia en el apartado d) *supra*.]

**Período de prueba**

- i) Párrafo no modificado
- j) Párrafo no modificado

#### Anexo IV

#### Regla 103.12

#### JUNTA DE NOMBRAMIENTOS Y ASCENSOS

La terminología utilizada en la presente regla responde a las siguientes definiciones:

**Nombramiento:** Acuerdo contractual por el cual, a raíz del procedimiento de selección pertinente, una persona acepta ingresar y permanecer en la Organización para prestar sus servicios;

**Colocación:** Traslado de un funcionario, que ocupaba un puesto suprimido, a un puesto similar de la misma categoría, o traslado de un funcionario a un puesto no análogo de la misma categoría;

El traslado de un funcionario a un puesto análogo de la misma categoría en el interior de una división es una medida que compete al Director Principal pertinente.

**Puesto análogo:** Puesto idéntico a otro en cuanto a categoría, descripción y requisitos;

**Ascenso:** Toda elevación de la categoría de un funcionario efectuada, en el interior de un mismo cuadro o por su paso de un cuadro a otro, a raíz de su selección para ocupar un puesto vacante o a raíz de una reclasificación de su puesto, para la que se observen los procedimientos previstos en la presente regla;

**Reconsideración de los nombramientos del personal:** Toda reconsideración quinquenal de un nombramiento permanente.

- a)
  - i) El Director General establecerá una Junta de Nombramientos y Ascensos con la finalidad de que lo asesore en el nombramiento, la colocación, el ascenso y la reconsideración de la situación contractual del personal en las categorías de director y de los cuadros orgánico y de servicios generales, exceptuando el personal que ocupe puestos inmediatos al Director General, los asesores en la Oficina del Director General y [puestos de asesor especial en la Oficina Ejecutiva o] puestos de representante de la ONUDI, así como el personal de las categorías G-1/G-2 de ingreso en el cuadro de servicios generales;
  - ii) A reserva de los criterios enunciados en el párrafo 5 del artículo 11 de la Constitución y de las disposiciones de las cláusulas 3.2 y 4.2 del Estatuto del Personal, los órganos de nombramientos y ascensos, al proveer vacantes por nombramiento, asignación o colocación, darán normalmente preferencia, en caso de igualdad de calificaciones, a los funcionarios que ya estén al servicio de la Organización y a los funcionarios de otras organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas. Se tendrán también debidamente en cuenta criterios de equidad en la representación geográfica y de varones y mujeres en la Secretaría.
- b) Párrafo no modificado

## Anexo V

### Apéndice M

#### SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

- a) Conforme a lo dispuesto en la regla 104.08 del Reglamento del Personal, los superiores jerárquicos harán periódicamente evaluaciones sobre los servicios prestados por los funcionarios y sobre su conducta.
- b) Se harán evaluaciones de la actuación profesional de un funcionario:
- i) Tras 12 meses de su período de prueba, cuando así proceda;
  - ii) Con carácter anual.
- c) Además, a menos que se haya hecho una evaluación en los últimos seis meses, deberá hacerse un informe en los siguientes casos:
- i) Cuando el funcionario sea asignado a otra dependencia orgánica de la Secretaría de la ONUDI, a otro lugar de destino o a una misión de más de seis meses;
  - ii) Cuando el funcionario sea trasladado a otra organización del régimen común de las Naciones Unidas o sea separado del servicio;
  - iii) Cuando su superior jerárquico inmediato asignado a otro cargo o sea separado de la Secretaría.
- d) Si, a la vista de la evaluación, el funcionario no está de acuerdo con su contenido, podrá presentar, en el plazo de un mes, una declaración explicativa. La declaración explicativa podrá referirse a cualquier comentario o calificación de su actuación profesional que figure en la evaluación; esa declaración será incorporada al expediente oficial del funcionario. No se trata, sin embargo, de una impugnación.
- e) El funcionario podrá presentar una impugnación en el plazo de un mes de haber recibido la evaluación cuando no esté de acuerdo con la conclusión de la evaluación que se le haya dado en la parte VI que indique que la actuación profesional del funcionario [es insuficiente (calificación 2)] debe mejorar o es insatisfactoria [(calificación 1)]. La impugnación podrá referirse a una parte o a la totalidad de la evaluación.
- f) La impugnación dará lugar a un procedimiento oficial de investigación por un grupo de tres personas seleccionadas por el funcionario entre una lista de cinco personas de categoría normalmente superior a la del funcionario. La lista será propuesta por el oficial [de evaluación] encargado de la investigación. Tras la investigación, el grupo presentará su informe al oficial [de evaluación] encargado de la investigación, que hará constar por escrito su evaluación.
- g) El funcionario no se beneficiará de los incrementos de sueldo dentro de la misma categoría, previstos por la cláusula 6.1 del Estatuto del Personal y por la regla 106.1 del Reglamento del Personal cuando en la conclusión de la evaluación que figura en la parte VI de la evaluación se estime que su actuación profesional [es insuficiente (calificación 2)] debe mejorar o es deficiente [(calificación 1)].
- h) El jefe de la división elaborará informes especiales en forma de memorando directamente relacionado con los hechos que requieran la adopción de medidas cuando:
- i) Se produzcan acontecimientos que justifiquen la denegación del incremento de sueldo que, de otro modo y sobre la base del informe de evaluación más reciente, se habría concedido;
  - ii) Exista una recomendación de rescisión del nombramiento por servicios insatisfactorios.
- i) Transcurrido un mes de la recepción del informe especial, el funcionario podrá presentar una impugnación, que también será objeto de investigación por un grupo con las funciones indicadas en el párrafo f) *supra*.
- j) El funcionario podrá solicitar un informe especial respecto de cualquier asignación de menos de seis meses en otra dependencia orgánica.

**Anexo VI**

**Apéndice A**

ESCALA DE SUELDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES,  
CON INDICACIÓN DE LOS SUELDOS ANUALES, 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 2002)

		ESCALONES											
CATEGORÍA		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Bruto	23 379	24 162	24 945	25 729	26 512	27 295	28 078	28 861	29 644	30 427	31 210	31 994
	Bruto pens.	23 281	24 026	24 770	25 515	26 259	27 004	27 748	28 493	29 237	29 981	30 726	31 470
	Neto	18 858	19 461	20 064	20 667	21 270	21 873	22 476	23 079	23 682	24 285	24 888	25 491
G-2	Bruto	27 223	28 130	29 036	29 943	30 849	31 756	32 662	33 569	34 475	35 382	36 288	37 195
	Bruto pens.	26 936	27 798	28 659	29 521	30 383	31 244	32 106	33 002	33 909	34 815	35 722	36 628
	Neto	21 818	22 516	23 214	23 912	24 610	25 308	26 006	26 704	27 402	28 100	28 798	29 496
G-3	Bruto	31 671	32 721	33 770	34 819	35 869	36 918	37 968	39 017	40 066	41 116	42 165	43 231
	Bruto pens.	31 164	32 162	33 204	34 253	35 302	36 352	37 401	38 451	39 500	40 549	41 599	42 648
	Neto	25 243	26 051	26 859	27 667	28 475	29 283	30 091	30 899	31 707	32 515	33 323	34 131
G-4	Bruto	36 819	38 034	39 248	40 462	41 677	42 895	44 158	45 422	46 685	47 949	49 212	50 476
	Bruto pens.	36 253	37 467	38 682	39 896	41 110	42 325	43 539	44 753	45 967	47 182	48 396	49 610
	Neto	29 207	30 142	31 077	32 012	32 947	33 882	34 817	35 752	36 687	37 622	38 557	39 492
G-5	Bruto	42 774	44 234	45 695	47 155	48 616	50 077	51 538	52 999	54 459	55 920	57 381	58 842
	Bruto pens.	42 208	43 612	45 015	46 419	47 823	49 227	50 631	52 035	53 439	54 843	56 247	57 651
	Neto	33 792	34 873	35 954	37 035	38 116	39 197	40 278	41 359	42 440	43 521	44 602	45 683
G-6	Bruto	49 942	51 632	53 323	55 014	56 704	58 395	60 085	61 776	63 466	65 226	67 039	68 852
	Bruto pens.	49 097	50 722	52 347	53 971	55 596	57 221	58 845	60 470	62 095	63 719	65 374	67 065
	Neto	39 097	40 348	41 599	42 850	44 101	45 352	46 603	47 854	49 105	50 356	51 607	52 858
G-7	Bruto	58 238	60 195	62 151	64 108	66 200	68 299	70 397	72 496	74 594	76 693	78 791	80 890
	Bruto pens.	57 070	58 951	60 831	62 712	64 592	66 548	68 505	70 462	72 419	74 375	76 332	78 289
	Neto	45 236	46 684	48 132	49 580	51 028	52 476	53 924	55 372	56 820	58 268	59 716	61 164

\* Escalón por servicios prolongados.

**Anexo VII**Apéndice A (continuación)Nuevas prestaciones familiares:

<u>Hijo a cargo</u>	<u>Importe anual neto en euros</u>		
	<u>Primer hijo</u>	<u>Segundo hijo</u>	<u>A partir del tercer hijo</u>
<u>Menor de 10 años</u>	2.247	2.401	2.554
<u>Entre 10 y 18 años</u>	2.466	2.619	2.772
<u>Mayor de 19 años</u>	2.777	2.930	3.083

Cónyuge a cargo 554 euros por año

Prestación adicional por el primer hijo a cargo de funcionario soltero, viudo, divorciado o legalmente separado 364 euros por año

Familiar secundario a cargo 174 euros por año

La prestación por familiar secundario a cargo (padres, hermanos) fue suprimida a partir del 1º de julio de 1981. No obstante, la prestación seguirá abonándose a los funcionarios que ya la percibían antes del 1º de julio de 1981 y que tengan derecho a ella.

Prestaciones familiares anteriores:

<u>Hijo a cargo</u>	<u>Importe anual neto en euros</u>		
	<u>Primer hijo</u>	<u>Segundo hijo</u>	<u>A partir del tercer hijo</u>
<u>Menor de 10 años</u>	1.934	2.807	2.240
<u>Entre 10 y 18 años</u>	2.152	2.305	2.458
<u>Mayor de 19 años</u>	2.414	2.556	2.719

Cónyuge a cargo 389 euros Para funcionarios nombrados antes del 1º de octubre de 1996

384 euros Para funcionarios nombrados el 1º de octubre de 1996 o posteriormente

Prestación adicional por el primer hijo a cargo de funcionario soltero, viudo, divorciado o legalmente separado 398 euros