



Junta de Desarrollo Industrial

35° período de sesiones

Viena, 2 a 4 de diciembre de 2008

Tema 7 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

Se proporciona información sobre asuntos relacionados con el personal de la Secretaría y modificaciones del apéndice I del Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y sus apéndices.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades en materia de personal	1-9	3
II. Novedades en el régimen común	10-14	4
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal	15-19	5
IV. Acuerdo relativo a la seguridad social	20	7
V. Medidas que se solicitan a la Junta	21	7
Anexos		
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		8
II. Apéndice C - Escala de remuneración pensionable para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores (en vigor a partir del 1° de septiembre de 2007)		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.



III.	Apéndice C - Escala de remuneración pensionable para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores (en vigor a partir del 1° de agosto de 2008)	10
IV.	Apéndice A - Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales con indicación del sueldo bruto anual, la remuneración bruta pensionable y el sueldo neto una vez deducidas las contribuciones del personal.	11
V.	Apéndice N - Prima de asignación y prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.	12
VI.	Regla 103.12 del Reglamento del Personal, Junta de Nombramientos y Ascensos	18

I. Novedades en materia de personal

1. La Organización siguió fortaleciendo su presencia sobre el terreno y, para ello, aumentó el número de funcionarios del cuadro orgánico (de contratación internacional y local) sobre el terreno. Al 1º de septiembre de 2008, había 56 funcionarios del cuadro orgánico sobre el terreno (39 internacionales y 17 nacionales), lo que constituye un aumento del 43% desde que se iniciara la política de movilidad sobre el terreno en abril de 2006.

2. Se ultimaron las modalidades de la ejecución del programa de funcionarios jóvenes y se publicó un documento de política que contenía disposiciones sobre la contratación y la gestión de la carrera de las personas que se contratarían en el marco de ese programa. El objetivo del programa es facilitar la planificación de la sucesión, la retención de los conocimientos y el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo mediante la contratación, por concurso, de jóvenes talentosos para que presten servicios en la Organización. El programa está destinado a personas de menos de 30 años a las que se contratará por un período fijo de tres años en la categoría P-1. Una vez contratadas, esas personas participarán en un programa de desarrollo supervisado, que incluirá la posibilidad de una asignación sobre el terreno. El programa de funcionarios jóvenes abarca 10 puestos en la División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica y la División de Coordinación de Programas y Operaciones sobre el Terreno.

3. Se ha presentado al Comité Consultivo Mixto (CCM) una política de aprendizaje revisada para que el personal y la administración celebren consultas al respecto. En la política se reconoce que los recursos más importantes de la ONUDI son su personal y los conocimientos, así como la especialización técnica, de éste. Se tiene en cuenta el entorno comercial difícil y dinámico en que funciona la ONUDI, así como la necesidad de que la Organización sea un lugar de aprendizaje. En la política se adoptan también algunas medidas para alentar a que haya una corriente continua de conocimientos e ideas entre la Organización y su entorno externo mediante alianzas e intercambios con instituciones educativas y de investigación, así como con otras organizaciones.

4. Luego del éxito del programa de capacitación de dirigentes que se ejecutó en 2007 para la administración, la Organización ha introducido un programa de capacitación de dirigentes para todo el personal del cuadro orgánico de las categorías P-1 a P-4, así como para los oficiales nacionales de programas. El programa consta de tres módulos concretos, con los que se trata de fomentar las aptitudes de gestión del personal y su competencia en el logro de resultados mediante la colaboración con otras personas y la conducción de los subordinados. Se seguirá ejecutando el programa a lo largo de dos años.

5. La Organización, además de ejecutar sus programas de capacitación ordinarios, organizó varias sesiones de capacitación destinadas a familiarizar al personal con diversas normas y procesos administrativos y actualizar sus conocimientos al respecto. Se ejecutaron programas sobre el sistema de control de la ejecución financiera y la gestión de proyectos. Se introdujo un programa obligatorio de capacitación en adquisiciones, para asegurar que los funcionarios que participaban en las actividades de adquisición tuvieran suficientes conocimientos de las normas pertinentes. Los participantes en la primera fase del programa estudian

por su cuenta el Manual de adquisiciones, luego de lo cual hacen un ensayo basado en la Intranet. Tras completar el ensayo de manera satisfactoria, reciben un certificado. Se impartirá también capacitación avanzada en adquisiciones, con hincapié en cuestiones como la preparación de especificaciones técnicas y pliegos de condiciones, la evaluación de ofertas, la ética de las adquisiciones y la supervisión fiduciaria.

6. Se invitó también al personal de los lugares de destino fuera de la Sede a un programa de capacitación de una semana, organizado en Viena. Se capacitó al personal destacado a las Oficinas de Promoción de Inversiones y Tecnología y otras oficinas. La capacitación se centró en el apoyo al personal de esas oficinas, para aumentar el nivel de eficiencia y eficacia de éstas.

7. Las buenas relaciones con los funcionarios siguen siendo una alta prioridad de la administración y se aplicaron diversas medidas para asegurar el compromiso del personal. El año estuvo marcado por una intensificación de las consultas entre el personal y la administración, sobre todo en el marco del Comité Consultivo Mixto (CCM). En el período que se examina, se celebraron periódicamente (por lo menos una vez al mes) reuniones en que el personal y los representantes de la administración analizaron diversas cuestiones relacionadas con el bienestar del personal y las condiciones de trabajo, examinaron las políticas en vigor y celebraron consultas sobre nuevas políticas. Entre las cuestiones que analizaron figuraron el programa de funcionarios jóvenes de la ONUDI, la política de la Organización de protección contra las represalias por denunciar casos de conducta impropia y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas, y la política de la ONUDI en materia de aprendizaje y evaluación de la actuación profesional. Los debates del CCM abarcarán también el código de conducta de la Organización y el programa de transparencia financiera.

8. El Director General siguió reuniéndose directamente con funcionarios seleccionados al azar, en el contexto de su iniciativa titulada “Diálogo con el Director General”. En 2008 se celebraron dos reuniones de esa índole, que siguieron constituyendo un foro valioso para formular propuestas, hacer aportaciones y opinar sobre cuestiones relativas a la Organización.

9. El Director Principal de la División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica presentó una iniciativa similar. Además de reunirse con el personal del cuadro orgánico como parte del proceso de evaluación de la actuación profesional, se reunió con el personal del cuadro de servicios generales. Las opiniones formuladas en esas reuniones representarán aportaciones valiosas a la adopción de decisiones en la administración.

II. Novedades en el régimen común

Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

10. **Apéndice I del Estatuto del Personal.** En la sección I.H de su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas 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.

11. La Asamblea General, en su resolución 62/227, de 21 de diciembre de 2007, aprobó, con efecto a partir del 1° de enero de 2008, una escala revisada de sueldos brutos y netos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. La escala refleja la incorporación de 1,97 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, sin pérdidas ni ganancias, en la escala de sueldos básicos.

12. El aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos en un 1,97% no afecta al nivel de la remuneración del personal, dado que la parte del ajuste por lugar de destino se ha reducido por un monto equivalente al incorporado en el sueldo básico. Una vez aplicada la escala revisada de sueldos básicos, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) estableció índices y multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino con respecto a todos los lugares de destino. Los cambios en los multiplicadores del ajuste por lugar de destino con efecto a partir del 1° de enero de 2008 se han introducido sobre la base del movimiento de los índices recientemente incorporados del ajuste por lugar de destino.

13. La escala revisada de sueldos básicos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, en vigor a partir del 1° de enero de 2008, figura en el anexo I del presente documento.

14. Las consecuencias financieras de la incorporación de 1,97 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, sin pérdidas ni ganancias, en la escala de sueldos básicos afecta normalmente a dos grupos de prestaciones del personal, a saber, la prestación por condiciones de vida difíciles/movilidad y la prima de repatriación. Luego de los cambios introducidos el 1° de enero de 2007 en el plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles y movilidad (véase *infra*), esa prestación ya no está vinculada con la escala de sueldos y ya no es pertinente en relación con el proceso de incorporación. En cuanto a la prima de repatriación, un resultado de la incorporación fue un aumento similar en el pago de esta prestación a los funcionarios que reunían los requisitos pertinentes. El programa y los presupuestos para el bienio 2008-2009, aprobados por los Estados Miembros, contienen disposiciones que permiten absorber los aumentos de gastos conexos.

III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal

Remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

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 del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York. De conformidad con esa disposición, la CAPI promulgó escalas revisadas de remuneración pensionable que entraron en vigor el 1° de septiembre

de 2007 y el 1° de agosto de 2008. Dichas escalas se promulgaron en el apéndice C del Reglamento del Personal y figuran en los anexos II y III del presente documento.

Escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales

16. **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 2007, un ajuste provisional del 1, 96% en la escala de sueldos del cuadro de servicios generales. La escala de sueldos revisada figura en el anexo IV del presente documento.

Prima de asignación y prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

17. **El apéndice N del Estatuto del Personal** se ha enmendado para reflejar los cambios en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en vigor a partir del 1° de enero de 2007, que la Asamblea General aprobó en su resolución 61/239, de 22 de diciembre de 2006, por recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional. Luego de las amplias consultas sobre las modalidades de aplicación del plan revisado, celebradas por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, se empezó a aplicar el plan junto con algunas medidas transitorias apropiadas. El nuevo apéndice N, que contiene las condiciones revisadas, figura en el anexo V del presente documento, en que se han subrayado las modificaciones, mientras que las supresiones figuran entre corchetes.

Regla 103.12 del Reglamento del Personal, sobre la Junta de Nombramientos y Ascensos

18. **La regla 103.12 a) i) del Reglamento del Personal** se ha enmendado para indicar la exoneración de la obligación de que el grupo de selección para el cuadro de servicios generales de la Junta de Nombramientos y Ascensos apruebe los puestos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino sobre el terreno. La versión revisada del inciso i) del apartado a) de la regla 103.12 del Reglamento del Personal figura en el anexo VI del presente documento, en que se han subrayado las modificaciones. La enmienda se introdujo en aras de la eficiencia, a la vez que se mantuvo el proceso competitivo, que se aplica a nivel local.

Consecuencias financieras

19. Las consecuencias financieras de los cambios que figuran *supra* se han previsto en el programa y los presupuestos para el bienio 2008-2009.

IV. Acuerdo relativo a la seguridad social

20. Han concluido las negociaciones entre la ONUDI y la República de Austria respecto de un nuevo acuerdo relativo a la seguridad social que complementará el Acuerdo entre la ONUDI y la República de Austria relativo a la Sede de la Organización, de 1995 (véase la decisión GC.6/Dec.21). El acuerdo se presentará a la Junta de Desarrollo Industrial en su 36º período de sesiones para su aprobación, y podría aplicarse de manera provisional hasta su aprobación por la Junta y la Conferencia General y su entrada en vigor.

V. Medidas que se solicitan a la Junta

21. La Junta tal vez desee examinar la posibilidad de aprobar el siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial;

a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.35/13;

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 esté en consonancia con la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 62/227;

c) Toma nota también de las modificaciones introducidas en los apéndices A, C y N y en el inciso i) del apartado a) de la regla 103.12 del Reglamento del Personal.”

Anexo I

8

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 de los EE.UU.)

En vigor a partir del 1° de enero

		ESCALONES														
CATEGORÍA		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Director																
D-2	Bruto	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
	Neto C	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
	Neto S	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
Oficial mayor																
D-1	Bruto	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
	Neto C	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
	Neto S	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
Oficial superior																
P-5	Bruto	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
	Neto C	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
	Neto S	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
Oficial de primera																
P-4	Bruto	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
	Neto C	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
	Neto S	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
Oficial de segunda																
P-3	Bruto	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
	Neto C	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
	Neto S	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
Oficial adjunto																
P-2	Bruto	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
	Neto C	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
	Neto S	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
Oficial auxiliar																
P-1	Bruto	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
	Neto C	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
	Neto S	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

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

S= Sueldo de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo.

Anexo II

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 EE.UU.)

En vigor a partir del 1º Septiembre de 2007

CATEGORÍA	ESCALONES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	207	212	217	221	226	231									
	643	364	082	796	514	231									
D-1	188	192	196	200	204	208	212	216	220						
	733	604	474	336	207	269	417	563	703						
P-5	157	160	163	166	170	173	176	180	183	186	189	193	196		
	048	340	629	924	215	506	795	091	380	672	965	264	792		
P-4	128	131	134	137	140	144	147	150	153	156	159	163	166	169	172
	194	367	532	700	875	040	209	382	549	715	882	062	226	395	567
P-3	105	108	110	113	116	118	121	124	127	129	132	135	138	141	144
	360	052	740	425	119	807	495	188	003	945	884	822	764	703	643
P-2	86 437	88 848	91 249	93 655	96 061	98 465	100	103	105	108	110	112			
							870	272	681	086	489	896			
P-1	67 308	69 625	71 935	74 245	76 558	78 867	81 183	83 491	85 804	88 114					

Anexo III**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 a partir del 1º de agosto de 2008**

CATEGORÍA	ESCALONES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380									
D-1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162						
P-5	167 337	170 844	174 349	177 860	181 366	184 873	188 377	191 889	195 394	198 901	202 410	205 925	209 684		
P-4	136 592	139 973	143 346	146 721	150 104	153 476	156 853	160 234	163 608	166 982	170 356	173 745	177 116	180 493	183 872
P-3	112 262	115 131	117 995	120 856	123 726	126 590	129 455	132 324	135 323	138 458	141 590	144 720	147 855	150 986	154 119
P-2	92 100	94 669	97 227	99 791	102 354	104 916	107 478	110 038	112 604	115 167	117 727	120 292			
P-1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887					

Anexo IV

Apéndice A

Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales con indicación del sueldo bruto anual, la remuneración bruta pensionable y el sueldo neto una vez deducidas las contribuciones del personal (en euros)

En vigor a partir del 1º de abril de 2007

		ESCALONES											
CATEGORÍA		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Bruto	26 087	26 947	27 806	28 666	29 526	30 386	31 245	32 109	33 004	33 899	34 793	35 688
	Bruto pensionable	25 587	26 407	27 225	28 043	28 861	29 681	30 498	31 316	32 134	32 952	33 770	34 589
	Neto	20 727	21 389	22 051	22 713	23 375	24 037	24 699	25 361	26 023	26 685	27 347	28 009
G-2	Bruto	30 313	31 308	32 315	33 350	34 385	35 420	36 455	37 491	38 526	39 561	40 596	41 631
	Bruto pensionable	29 605	30 553	31 499	32 447	33 394	34 340	35 287	36 272	37 270	38 266	39 263	40 258
	Neto	23 981	24 747	25 513	26 279	27 045	27 811	28 577	29 343	30 109	30 875	31 641	32 407
G-3	Bruto	35 330	36 530	37 730	38 930	40 130	41 330	42 530	43 730	44 930	46 130	47 330	48 568
	Bruto pensionable	34 253	35 349	36 494	37 648	38 799	39 954	41 107	42 261	43 414	44 568	45 721	46 874
	Neto	27 744	28 632	29 520	30 408	31 296	32 184	33 072	33 960	34 848	35 736	36 624	37 512
G-4	Bruto	41 218	42 607	43 996	45 385	46 774	48 175	49 665	51 155	52 645	54 135	55 625	57 114
	Bruto pensionable	39 846	41 180	42 516	43 849	45 185	46 518	47 854	49 188	50 522	51 857	53 192	54 525
	Neto	32 101	33 129	34 157	35 185	36 213	37 241	38 269	39 297	40 325	41 353	42 381	43 409
G-5	Bruto	48 030	49 752	51 474	53 196	54 917	56 639	58 361	60 083	61 804	63 526	65 248	66 970
	Bruto pensionable	46 390	47 933	49 476	51 019	52 562	54 105	55 648	57 190	58 734	60 279	61 820	63 364
	Neto	37 141	38 329	39 517	40 705	41 893	43 081	44 269	45 457	46 645	47 833	49 021	50 209
G-6	Bruto	56 481	58 472	60 464	62 455	64 446	66 438	68 429	70 420	72 412	74 403	76 394	78 386
	Bruto pensionable	53 963	55 748	57 534	59 319	61 106	62 892	64 675	66 462	68 248	70 033	71 853	73 711
	Neto	42 972	44 346	45 720	47 094	48 468	49 842	51 216	52 590	53 964	55 338	56 712	58 086
G-7	Bruto	66 258	68 565	70 872	73 180	75 487	77 794	80 101	82 409	84 716	87 023	89 330	91 638
	Bruto pensionable	62 726	64 792	66 859	68 927	70 993	73 143	75 293	77 444	79 596	81 745	83 897	86 048
	Neto	49 718	51 310	52 902	54 494	56 086	57 678	59 270	60 862	62 454	64 046	65 638	67 230

* Escalón por servicios prolongados.

Anexo V

Apéndice N

Prima de asignación y prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

2. Prima de asignación

- a) No se ha introducido ninguna modificación.
- b) No se ha introducido ninguna modificación.
- c) No se ha introducido ninguna modificación.
- d) No se ha introducido ninguna modificación.
- e) La parte de la prima consistente en una suma fija se pagará normalmente sólo a los funcionarios que no tengan derecho al pago de gastos de mudanza. El pago se hará de acuerdo con las siguientes tasas:
 - i) En los lugares de destino H: en el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y del personal de proyectos, el sueldo básico neto correspondiente a un mes, más el ajuste por lugar de destino aplicable al lugar de destino en la categoría, el escalón y la tasa correspondientes al funcionario; en el caso del personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, el sueldo básico neto correspondiente a un mes, más cualquier prima de idiomas y cualesquiera prestaciones por familiares a cargo aplicables respecto de un cónyuge a cargo o de un primer hijo a cargo, según proceda, en la categoría y el escalón correspondientes al funcionario;
 - ii) En todos los demás lugares de destino: en el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y del personal de proyectos cuyas asignaciones, según esté previsto, hayan de durar tres años o más, el sueldo básico neto correspondiente a dos meses, más el ajuste por lugar de destino aplicable al lugar de destino en la categoría, el escalón y la tasa correspondientes al funcionario; en el caso del personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, el sueldo básico neto correspondiente a dos meses, más cualquier prima de idiomas y prestaciones por familiares a cargo aplicables respecto de un cónyuge a cargo o de un primer hijo a cargo en el lugar de destino en la categoría, el escalón y la tasa correspondientes al funcionario. Si el funcionario no permanece en el puesto durante por lo menos tres años, se recuperará la suma fija equivalente a un mes. Sin embargo, si está previsto que el nombramiento del funcionario o su asignación al lugar de destino duren dos años o menos, se pagará solamente el sueldo básico neto correspondiente a un mes (más los elementos adicionales pertinentes); se pagará el sueldo básico neto correspondiente a un segundo mes (más los elementos adicionales pertinentes) a comienzos del tercer año en el lugar de destino, si el nombramiento o la asignación del funcionario se prorrogan por un período total de tres años o más.

- f) No se ha introducido ninguna modificación.
- g) No se ha introducido ninguna modificación.
- h) No se ha introducido ninguna modificación.
- i) No se ha introducido ninguna modificación.
- j) No se ha introducido ninguna modificación.

3. Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

a) Los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, incluidos el personal de proyectos y el personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, a los que se nombra o asigna a un lugar de destino por un año o más tendrán derecho al pago de una prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. La prestación se pagará de acuerdo con los requisitos que reúna el funcionario respecto de los siguientes componentes de la prestación:

- i) El elemento de movilidad, como incentivo [para que el personal de las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas acepte su reasignación a diferentes lugares de destino] a la movilidad geográfica del personal;
- ii) El elemento de condiciones de vida difíciles, [como incentivo para que el personal preste servicios en lugares de destino sobre el terreno donde imperan, en grados diversos, condiciones de vida difíciles] como compensación por el hecho de que, en diferentes lugares de destino, imperen, en grados diversos, condiciones de vida difíciles;
- iii) El elemento de sustitución del pago de los gastos de mudanza, como compensación por la eliminación del pago de los gastos de mudanza de efectos personales y enseres domésticos.

b) [El derecho del funcionario a la prestación se expresa en puntos porcentuales de una tasa del sueldo básico, como se define en el párrafo d) *infra*. Respecto de cada uno de los tres elementos, pueden acumularse puntos porcentuales de la siguiente manera:] Las sumas globales correspondientes a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se pagan en forma de sumas fijas establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional. La cuantía de las prestaciones pagaderas a cada funcionario que reúna los requisitos pertinentes puede variar de la siguiente manera:

- i) Prestación por [Elemento de] movilidad:
 - a. En los lugares de destino H, cero por las tres primeras asignaciones. La prestación por movilidad se paga a partir de [4 puntos porcentuales por] la cuarta asignación (siempre y cuando por lo menos dos de las asignaciones anteriores hayan sido a lugares de destino de las categorías A a E [sobre el terreno]). [y 6 puntos porcentuales por la quinta asignación y asignaciones ulteriores;] A los fines del pago, el número de asignaciones se ha agrupado de la siguiente manera: de cuatro a seis asignaciones y siete o más asignaciones;
 - b. En los lugares de destino A a E [En todos los demás lugares de destino], cero por la primera asignación[;]. La prestación por movilidad

se paga a partir de [10 puntos porcentuales por] la segunda asignación,-[y 2 puntos porcentuales adicionales por cada asignación ulterior, hasta la quinta asignación inclusive;] A los fines del pago, el número de asignaciones se ha agrupado de la siguiente manera: de dos a tres asignaciones, de cuatro a seis asignaciones y siete o más asignaciones;

ii) Prestación por [Elemento de] condiciones de vida difíciles: cero por los lugares de destino H y A. [y 8, 15, 20 y 25 puntos porcentuales] El pago empieza con la primera asignación a [por] los lugares de destino de las categorías B, C, D y E [respectivamente];

iii) [Elemento de] Prestación de sustitución del pago de los gastos de mudanza: [3 puntos porcentuales en los lugares de destino de la categoría H y 5 puntos porcentuales en todos los demás lugares de destino.] Se paga una suma fija por los lugares de destino de las categorías H a E.

[c) En la matriz *infra* se muestran las diversas combinaciones de puntos porcentuales que es posible acumular en relación con los tres elementos de la prestación.

Matriz de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

Categoría de lugar de destino	Asignación				
	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta o más
<i>Puntos porcentuales</i>					
H ^a	0	0	0	4 ^b	6 ^b
A ^c	5	15	17	19	21
B ^c	13	23	25	27	29
C ^c	20	30	32	34	36
D ^c	25	35	37	39	41
E ^c	30	40	42	44	46

^a Más un 3% si el funcionario no tiene derecho al pago de gastos de mudanza de enseres domésticos.

^b Siempre y cuando el funcionario haya prestado servicios previamente en dos o más asignaciones en lugares de destino de las categorías A E; de lo contrario, no se paga la prestación.

^c Menos un 5% si se paga al funcionario la prestación completa por los gastos de mudanza de sus enseres domésticos.]

[d) c) [Para determinar el monto real de la prestación, se aplican los puntos porcentuales a una tasa del sueldo básico que equivale al sueldo básico neto del personal en el punto medio de la escala de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores, es decir, la remuneración de los funcionarios en el escalón VI de la categoría P-4, con familiares a cargo. Esa tasa del sueldo básico se aplica al personal de las categorías P-4 y P-5. Aumenta en un 13% en el caso del personal de las categorías D1 y categorías superiores y se reduce en un 13% en el caso del personal de las categorías P-1 a P-3 y del personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional. La prestación del personal sin cónyuge ni hijo a cargo se calcula al 75% de la tasa del sueldo básico que corresponde a su categoría.] Las

prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles son sumas fijas. Los pagos se diferencian de acuerdo con los siguientes grupos de categorías: P-1 a P-3 y personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, P-4 y P-5 y D-1 y categorías superiores. El personal sin familiares a cargo recibirá el 75% de la suma fija que se paga al personal con familiares a cargo del intervalo de clasificación de la categoría correspondiente.

[e)] d) Las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se pagan a todos los funcionarios que reúnen los requisitos [incluidos los que prestan servicios en su propio país] y no son pensionables. [La prestación se paga normalmente como una suma fija al comienzo de cada período de 12 meses que, según esté previsto, vaya a permanecer el funcionario en el lugar de destino o a prorrata, si corresponde.]

[f)] e) La prestación se paga según la tasa de remuneración de los funcionarios con familiares a cargo a todo funcionario con familiares a cargo reconocidos, independientemente del lugar donde los familiares a cargo residan realmente. Cuando ambos cónyuges son funcionarios que reúnen los requisitos de la prestación, se paga a cada uno de ellos un monto calculado sobre la base de su propio nivel de sueldo.

[g)] f) Los funcionarios asignados a un determinado lugar de destino a los que luego se envía de viaje o en misión, por lo cual reciben dietas, reunirán los requisitos para recibir prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles respecto del lugar de destino al que se los haya asignado originalmente y no respecto del lugar de destino en el que estén de viaje o en misión.

Elemento de movilidad

[h)] g) El derecho al elemento de movilidad está sujeto al requisito de que el funcionario interesado haya prestado servicios, durante cinco o más años consecutivos, en una organización que participa en el régimen común de las Naciones Unidas. Se puede considerar cumplido el requisito, si el funcionario ha acumulado cinco años de servicios en un período de seis años consecutivos. La continuidad de la prestación de servicios no se considerará interrumpida por los períodos de licencia especial sin sueldo, pero ninguno de los meses de cualquier período de esa índole se acreditará como prestación de servicios a los fines de esta prestación.

[i)] h) Para la contabilidad del número de asignaciones, a fin de aplicar el elemento de movilidad, se tendrán en cuenta las siguientes directrices:

A) Sólo se tendrán en cuenta las asignaciones que entrañen la instalación del funcionario en el lugar de destino (es decir, el pago por la Organización de gastos de viaje y una prima de asignación), excepto en el caso de un nombramiento inicial por un año o más por el que no se hayan pagado gastos de viaje ni prima de asignación;

B) No se tendrá en cuenta como asignación ningún período de prestación de servicios de viaje o en misión durante el cual el funcionario reciba dietas. Sin embargo, si esa situación se prorroga más allá de un año en el mismo lugar de destino, ese período se tendrá en cuenta como asignación;

C) Si se destaca a un funcionario a un lugar de destino por un período inicial de menos de un año y posteriormente se prorroga ese período, de modo que la prestación de servicios en ese lugar de destino dure un año o más, esa prestación de servicios se tendrá en cuenta como asignación;

D) En caso de asignaciones consecutivas de menos de un año en diferentes lugares de destino durante las cuales se pague al funcionario un ajuste por lugar de destino con arreglo al inciso i) del apartado c) de la regla 106.04 o al apartado d) de la regla 206.12 del Reglamento del Personal, la suma de los períodos de esas asignaciones podrá tenerse en cuenta como una asignación;

E) Si se asigna a un funcionario a un lugar de destino por un período de un año o más y ese período se reduce posteriormente por iniciativa de la Organización a menos de un año, la prestación de servicios se tendrá en cuenta normalmente como una asignación.

[j)] i) Los traslados, adscripciones y préstamos a otras organizaciones que participen en el régimen común de las Naciones Unidas reciben el mismo tratamiento que los movimientos dentro de la Organización, en relación con el elemento de movilidad, es decir, para ser considerados una asignación, esos traslados, adscripciones y préstamos deberán ser por un período de un año o más y entrañar un cambio de lugar de destino.

[k)] j) La prestación por movilidad se paga mensualmente. El pago cesa después [Después] de cinco años de servicios en el mismo lugar de destino. [, el elemento de movilidad se reduce en 10 puntos porcentuales en la matriz; y si el lugar de destino es uno de los lugares de destino H, el elemento de movilidad se reduce a cero. La Organización puede prorrogar de manera excepcional ese período limitado de cinco años hasta por un año más, si el funcionario: a) permanece en el lugar de destino por iniciativa de la Organización; o b) recibirá una nueva asignación, según está previsto, antes de que concluya el sexto año.]

Elemento de condiciones de vida difíciles

[l)] k) El elemento de condiciones de vida difíciles se paga desde el nombramiento inicial o desde la primera asignación de un funcionario a cualquiera de los lugares de destino clasificados en las categorías B, C, D o E, siempre y cuando el funcionario reúna los requisitos generales necesarios para recibir la prestación. Los pagos son mensuales. Ello se aplica a toda la duración de la prestación de servicios del funcionario en el lugar de destino y mientras el lugar de destino siga clasificado en la categoría pertinente. Si se introduce un cambio en la clasificación de la categoría, se hará un ajuste apropiado del [de los puntos porcentuales del] elemento de condiciones de vida difíciles y se pagará la suma correspondiente.

Elemento de sustitución del pago de los gastos de mudanza

[m)] D) El elemento de sustitución del pago de los gastos de mudanza se aplica por un período máximo de cinco años en un lugar de destino, siempre y cuando el funcionario no tenga derecho al pago de gastos de mudanza de sus enseres domésticos, independientemente de la duración de su prestación de servicios consecutiva total en una organización que participa en el régimen común de las Naciones Unidas o en el lugar de destino. Los pagos consistirán en una suma fija que el funcionario recibirá al comienzo de la asignación, hasta por un máximo de cinco años. [Es posible prorrogar ese período hasta por dos años más, de manera excepcional, a discreción del Director General.]

Anexo VI

Regla 103.12 del Reglamento del Personal

Junta de Nombramientos y Ascensos

a) i) El Director General establecerá una Junta de Nombramientos y Ascensos con la finalidad de que lo asesore en el nombramiento y el ascenso del personal en los cuadros orgánico y de servicios generales, y las categorías D-2 y D-1, exceptuando el personal que ocupe puestos en la Oficina del Director General y puestos de jefe en las Oficinas que están directamente bajo las órdenes del Director General, así como el personal de las categorías G-1/G-2 de ingreso en el cuadro de servicios generales y el personal del cuadro de servicios generales que presta servicios en lugares de destino sobre el terreno;
