



PARA INFORMACIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

INFORME DEL DIRECTOR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO EN 2007- 2008 Y PERSPECTIVAS PARA 2009

Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro

Índice

	Página
Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro <i>(para información)</i>	3
Enmiendas al Estatuto del Personal <i>(para información)</i>	9
Proyectos de enmienda al Estatuto del Personal <i>(punto que requiere decisión: párrafo 6)</i>	18 20
Recursos de personal <i>(para información)</i>	25

Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro

Estructura y movimientos del personal

1. Al 31 de diciembre de 2007, el número de funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario ascendía a 147, de los cuales 56 pertenecían a la categoría de servicios orgánicos y a las categorías superiores. Este total no incluye los 44 funcionarios contratados específicamente para la ejecución de proyectos de formación financiados con fuentes extrapresupuestarias. La plantilla se componía de funcionarios procedentes de 32 países.

2. Durante el año 2007, la estructura del personal inscrito en el presupuesto ordinario registró diversos movimientos: se cubrieron doce puestos inscritos en el presupuesto ordinario (seis de los cuales en la categoría de servicios orgánicos) y se contrató a siete funcionarios para la ejecución de proyectos específicos de formación. Entre los nuevos funcionarios contratados destacan:
 - Antonio GRAZIOSI (Italia), contratado como Director de Formación, grado D.1, a partir del 1.º de noviembre de 2007;
 - Alexandre KOLEV (Bulgaria), contratado como Jefe del Programa de Empleo y Desarrollo de Competencias, grado P.5, a partir del 12 de noviembre de 2007;
 - Peter RADEMAKER (Países Bajos), contratado como Jefe del Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional, grado P.5, a partir del 1.º de mayo de 2007;
 - Michael SCHEEN (Bélgica), contratado como Traductor/Revisor para el idioma francés en la Sección de Traducción, Interpretación, Revisión e Informes, grado P.3, a partir del 1.º de abril de 2007;
 - Mehdi BACHA (Túnez), contratado como Responsable de la Programación y Coordinación en la Sección de Gestión y Movilización de Recursos, grado P.2, a partir del 1.º de enero de 2007;
 - Tom WAMBEKE (Bélgica), contratado como Coordinador de programas en el Programa de Educación a Distancia y Tecnologías de la Formación, grado P.2, a partir del 15 de julio de 2007.

3. Por otro lado, se han producido quince ceses de empleo (de los cuales tres por jubilación, tres por dimisión, cuatro por mutuo acuerdo, uno por nueva adscripción, tres traslados entre organismos de la OIT y un cese debido a una reestructuración de funciones). Asimismo, nueve funcionarios cuyos contratos estaban asociados a proyectos de formación concluyeron su período de contratación. Por último, se

asignaron nuevas funciones a otros tres funcionarios, a raíz de traslados internos dentro del Centro.

4. Estos numerosos movimientos de personal reflejan una evolución dinámica de la estructura y de la composición del personal. Cabe señalar, asimismo, el aumento de la movilidad entre el Centro y la OIT, que ha permitido el traslado en ambos sentidos de varios funcionarios. Así, por ejemplo, cuatro funcionarios del Centro han sido contratados para trabajar en la Sede o en las estructuras regionales de la OIT, mientras que dos funcionarios de la OIT han sido adscritos al Centro de Turín, en el marco de la reorganización de la estructura del Centro emprendida a principios de 2008 con el objetivo de reforzar la colaboración técnica entre el Centro y la Sede, sobre todo en relación con los Programas de Trabajo Decente por país (PTDP) de la OIT.
5. Cabe señalar que el debilitamiento del dólar de los Estados Unidos con respecto al euro, así como su repercusión en el nivel de las pensiones otorgadas por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para los beneficiarios residentes fuera de la zona del dólar, ha provocado el aumento del número de solicitudes de jubilación anticipada por parte de funcionarios preocupados ante el progresivo deterioro del poder adquisitivo de sus pensiones. El Servicio de Recursos Humanos ha debido hacer rápidamente frente al desafío de reemplazar a los funcionarios que han decidido jubilarse, a fin de preservar la base de conocimientos y capacidades técnicas necesarios para el buen funcionamiento de las actividades del Centro.
6. Además, el Centro ha seguido esforzándose en asegurar una representación equilibrada de su personal desde el punto de vista geográfico y de género, manteniendo al mismo tiempo un equilibrio con respecto al grado y a la edad de la plantilla, especialmente en la categoría de servicios orgánicos.
7. En 2007, la proporción de mujeres fue del 66 por ciento en el conjunto del personal (35 por ciento en la categoría de servicios orgánicos y superiores y 86 por ciento en la categoría de servicios generales). El cuadro que figura a continuación ofrece una distribución por grado y sexo de los puestos inscritos en el presupuesto ordinario en la categoría de servicios orgánicos y superiores.

Grado	Total por grado	Mujeres	%	Hombres	%
P. 2	2	0	-	2	100
P. 3	16	5	31	11	69
P. 4	19	9	47	10	53
P. 5	15	4	27	11	73
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	2	-	-	2	100
<i>Total</i>	<i>55</i>	<i>18</i>	<i>33</i>	<i>37</i>	<i>67</i>

8. Para el conjunto del personal, la edad media en 2007 se situó en 45,7 años (45 años para el personal de la categoría de servicios generales y 47 años para el personal de la categoría de servicios orgánicos). Estas estadísticas son similares a las disponibles para la OIT, así como las de otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas. El cuadro *infra* describe la distribución del personal que ocupa puestos inscritos en el presupuesto ordinario por grupos de edad.

	Menos de 30	30 – 40	41 – 50	51 – 60	Más de 60
Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores	0	11	17	25	2
Categoría de servicios generales	0	28	31	28	4
<i>Total general</i>	<i>0</i>	<i>39</i>	<i>48</i>	<i>53</i>	<i>6</i>

9. El promedio de puntos de grados (PPG) se ha mantenido para cada categoría del personal al mismo nivel que en 2006, es decir, 4,7 para la categoría de servicios generales y 4,1 para la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores, mediante la reclasificación de los puestos vacantes en grados inferiores, lo que permite controlar y limitar el aumento de los costos salariales fijos.
10. En 2007, el Centro contrató a 54 funcionarios (nueve en la categoría de servicios orgánicos y 45 en la categoría de servicios generales) con contratos de corta duración para la ejecución de proyectos o programas de formación de duración determinada. Por otro lado, dos voluntarios procedentes del Programa de voluntariado civil internacional del Gobierno de Francia fueron adscritos al Centro, que se benefició asimismo de la adscripción de un experto asociado gracias al apoyo suministrado por el Gobierno de la República Italiana.

Desarrollo de los recursos humanos

11. A principios de 2006, el Servicio de Recursos Humanos creó una herramienta de gestión previsor de los recursos humanos, para el uso de la cual fue necesaria una larga fase de preparación durante la cual el Centro debió dotarse de bases de datos estadísticos e instrumentos de análisis. Con la finalidad de validar el enfoque adoptado y los indicadores propuestos (utilizados en el análisis de tres programas técnicos del Centro), se ha sometido al examen de la Dirección del Centro un informe sobre la primera fase piloto. Tras su validación, se generalizará el uso de esta herramienta de gestión previsor de los recursos humanos al conjunto de los programas técnicos durante una periodicidad que aún debe definirse.
12. Los indicadores propuestos se basan, por un lado, en las dimensiones tradicionales de los recursos humanos (datos demográficos, indicadores de desarrollo del capital humano y de las condiciones de trabajo,...), pero introducen, por otro lado, elementos de gestión operativa y financiera en relación con la utilización de los recursos humanos en cada uno de los programas examinados. Se trata, por tanto, de dar un paso más hacia una gestión más estratégica de los recursos humanos, en el

marco de un enfoque general de gestión basada en el desempeño operativo y en los resultados.

13. Paralelamente, se ha ultimado una metodología general destinada a completar la determinación de las competencias técnicas establecida por el Servicio de Recursos Humanos. Tras mantener las correspondientes consultas con los distintos órganos paritarios del Centro a lo largo de 2008, se adoptará y aplicará de forma preliminar dicha metodología para establecer las competencias técnicas necesarias en los programas que trabajan directamente en la ejecución de las actividades de formación. También se ha previsto vincular este sistema de gestión por competencias al citado proceso de gestión previsor de los recursos humanos, especialmente en relación con el análisis de las necesidades futuras, mediante una revisión periódica de las competencias necesarias para alcanzar los objetivos fijados y asegurar la calidad de los resultados de cada uno de los programas. Además, este sistema permitirá una mayor eficacia en la selección y contratación de personal, en la planificación de los recursos humanos, en el seguimiento del comportamiento profesional y de la remuneración y en la gestión y el desarrollo de las perspectivas de carrera. También será muy útil para la preparación de un programa de formación y perfeccionamiento del personal.
14. Un proceso de reclasificación de los puestos ha permitido la concesión de siete promociones, dos de las cuales en la categoría de servicios orgánicos, mientras que dos funcionarios han obtenido un ascenso como resultado de la aplicación del sistema de ascensos personales. Por otro lado, seis funcionarios se han beneficiado de un aumento de sueldo por méritos especiales.

Formación

15. En 2007, se organizaron actividades de formación y perfeccionamiento del personal sobre cuestiones tales como la mediación y la solución de conflictos, las capacidades de comunicación y de gestión de las relaciones con los medios de comunicación, la gestión del cambio, la capacidad de redacción y la evaluación del impacto de los programas de formación. Estas actividades, en las que participaron 87 funcionarios, se inscribieron en el marco del programa de formación y perfeccionamiento del personal. También se organizaron sesiones de gestión y de tutoría de equipos para programas y servicios concretos. Por otro lado, con objeto de dar respuesta a necesidades técnicas concretas o de desarrollo de competencias internas, 12 funcionarios recibieron formación específica fuera o dentro del Centro. Por último, se organizaron cursos lingüísticos para 66 funcionarios en los principales idiomas de trabajo del Centro (español, francés, inglés, italiano y portugués).
16. En el marco del programa específico de formación en tecnologías del aprendizaje, cuya finalidad es procurar que el Centro se mantenga a la vanguardia de los nuevos métodos de formación y gestión de los conocimientos, se organizó un seminario de formación de una semana de duración a principios de 2007. Dicho seminario

permitió que 17 jóvenes docentes del Centro participaran en sesiones de formación sobre cuestiones tales como la concepción del ciclo de formación, el análisis de necesidades, técnicas de animación, tecnologías del aprendizaje o la promoción y la evaluación de la formación. En octubre de 2007, también se organizó un seminario en gestión de sistemas de formación, impartido por un consultor externo. Asimismo, varios participantes en el primer seminario citado asistieron igualmente a una actividad de formación sobre la evaluación de la formación, organizada por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. En 2008, se han efectuado otras actividades de formación sobre técnicas pedagógicas, destinadas al conjunto del cuerpo docente del Centro. Su finalidad es tratar más concretamente la aplicación de las nuevas tecnologías del aprendizaje en las actividades de formación actuales, así como estudiar los principales cambios tecnológicos que están modificando profundamente la estructura y la gestión de los ciclos de formación y de conocimientos, facilitando asimismo que los formadores del Centro conozcan los avances más recientes en el ámbito de la formación.

17. La Sección de apoyo a la formación y a los participantes ha proporcionado asistencia directa e individual a los funcionarios, además de organizar actividades de formación específicas para equipos que deben utilizar, en sus actividades profesionales, programas informáticos específicos.

Comisión Paritaria de Negociación

18. En 2007 y 2008, la Comisión Paritaria de Negociación ha examinado una serie de nuevas políticas de gestión de los recursos humanos, concretamente el establecimiento de una política relativa a las licencias de paternidad (sobre la base de las medidas adoptadas por la OIT a ese respecto) y una serie de medidas destinadas a reafirmar y precisar el marco de referencia ético, las normas de comportamiento y los principios de buena gestión y de transparencia que deben respetar los funcionarios internacionales y la función pública internacional en general, tanto en el ejercicio de sus funciones oficiales como en el contexto de sus actividades privadas. Siguiendo el ejemplo de la OIT en este ámbito, dichas medidas contemplan el establecimiento de políticas relativas a las cuestiones éticas, las reglas y los procedimientos que deben regular las actividades exteriores, el establecimiento de un registro de intereses económicos y una política de lucha contra el fraude en el Centro. En el orden del día de la Comisión también figuran: la revisión del procedimiento de prevención y resolución de conflictos, el establecimiento de mecanismos de control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (lo que incluye la ergonomía de los equipos) y una política relativa al empleo de personas con discapacidad.

Revisión de las disposiciones contractuales en el Centro

19. Durante la 68ª reunión del Consejo, el Director anunció su intención de revisar las disposiciones contractuales en el Centro, especialmente en el caso de los miembros del personal con contratos vinculados a proyectos que trabajan en actividades de

cooperación técnica. A tal fin, se solicitó al Servicio de Recursos Humanos, en consulta con los Servicios Jurídicos, que presentara un informe al Director sobre las ventajas y los inconvenientes de cambiar las disposiciones contractuales actualmente en vigor en el Centro y sobre las diversas opciones existentes.

20. A principios de 2008, se sometió al Director del Centro un informe preliminar, que ha permitido entablar un debate en el seno del equipo directivo y que ha servido de base para elaborar la nota informativa sometida a la Mesa Directiva del Consejo. Asimismo, dicho informe ha puesto de relieve las principales cuestiones que conlleva la revisión de las disposiciones contractuales, a saber, la evolución de las disposiciones contractuales en el seno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los problemas relacionados con los tipos de financiación y con las limitaciones financieras, y los aspectos de carácter jurídico. Estos debates han permitido al equipo directivo alcanzar un consenso sobre las distintas opciones posibles. Para cada una de ellas, el Director ha solicitado al Servicio de Recursos Humanos que realice un estudio más exhaustivo sobre los aspectos financieros y jurídicos en caso de reformar las disposiciones contractuales, a fin de guiar las consultas que se celebrarán con las partes interesadas y con los representantes del personal, y llegar a establecer así propuestas definitivas que se someterán al examen del Consejo para su aprobación.

Cooperación con el Proyecto de Sistema integrado de información sobre los recursos (IRIS)

21. El Centro mantiene su participación en el Grupo de trabajo creado específicamente para la aplicación de IRIS sobre el terreno. Tras el proceso de reorganización interna del Centro, que también ha supuesto la transferencia de la gestión del sistema de nóminas a los Servicios Financieros del Centro, será necesario revisar las responsabilidades de los servicios interesados en la definición y preparación del pliego de condiciones para el desarrollo de una aplicación destinada a los recursos humanos dentro del conjunto de programas informáticos de gestión integrada (incluido el sistema de nóminas), con respecto a la utilización de los recursos previstos a tal efecto en el Programa de Inversiones 2007-2011, sobre todo con respecto a la fase de determinación y análisis de las necesidades y de los procesos existentes. Ello servirá de base para orientar los debates con la OIT sobre la viabilidad técnica de una posible integración del Centro en el proyecto IRIS.

Para información.

Enmiendas al Estatuto del Personal

En el presente documento se informa sobre las enmiendas al Estatuto del Personal que el Director ha aprobado durante los últimos doce meses en virtud de la autoridad que le ha sido conferida.

1. Enmiendas al Estatuto del Personal aprobadas por el Director

De conformidad con las disposiciones del artículo 0.3 del Estatuto del Personal, el Director ha aprobado varias enmiendas, previa consulta con la Comisión Paritaria de Negociación. Las enmiendas se refieren a la aplicación de ciertas recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como a la aplicación de las escalas de sueldos (y de los subsidios y primas correspondientes) de la FAO a la categoría de servicios generales del Centro.

1.1. Escala de sueldos, subsidios y primas correspondientes del personal de la categoría de servicios generales (artículos 5.1 y 5.11 y anexo B del Estatuto del Personal)

De conformidad con el procedimiento establecido por la CAPI en materia de ajustes entre dos encuestas, se aplicó un nuevo aumento del 1,67 por ciento en los sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto a partir del 1.º de noviembre de 2007. Esta revisión comportó un incremento de las prestaciones familiares por hijo a cargo. Por el contrario, el importe de las prestaciones familiares por cónyuge a cargo no sufrió modificación alguna. Por otra parte, el importe de la prima por conocimiento de idiomas experimentó un incremento de un porcentaje equivalente al del ajuste de sueldos.

1.2. Variaciones del multiplicador del ajuste por lugar de destino de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores en Italia del 1.º de octubre de 2007 al 30 de septiembre de 2008

Los sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores en Turín se ajustaron, conforme a las decisiones de la CAPI, para tomar en cuenta el costo de la vida en Italia, así como las variaciones del tipo de cambio entre el euro y el dólar de los Estados Unidos, mediante la aplicación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino que figuran a continuación:

octubre	2007	multiplicador	66,6
noviembre	“	“	69,0
diciembre	“	“	72,6
enero	2008	“	67,5
febrero	“	“	69,7

marzo	“	“	73,2
abril	“	“	80,0
mayo	“	“	77,9
junio	“	“	77,7
julio	“	“	79,5
agosto	“	“	70,7
septiembre	“	“	60,8

1.3. Las enmiendas al anexo B del Estatuto del Personal (escala de sueldos del personal de la categoría de servicios generales) se presentan al Consejo a título informativo (anexo I).

2. Enmiendas al Estatuto del Personal aprobadas por el Director en virtud de la autoridad que le confirió el Consejo

En el presente apartado, el Director informa al Consejo del Centro sobre las enmiendas al Estatuto del Personal que ha aprobado en virtud de la facultad que le confirió el Consejo del Centro, a reserva de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2.1. Escala de sueldos del personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores (artículo 5.1 y anexo A del Estatuto del Personal)

La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó las recomendaciones de la CAPI relativas al incremento en un 1,97 por ciento de la escala de sueldos básicos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, de acuerdo con el principio “ni pérdidas ni ganancias”, con efecto a partir del 1.º de enero de 2008. Dicho incremento comportó un incremento proporcional de los pagos por separación del servicio.

2.2. Licencia de paternidad (artículo 9.7 del Estatuto del Personal)

En su 68.^a reunión, el Consejo tomó nota de la decisión de la CAPI de recomendar al conjunto del sistema común de las Naciones Unidas la concesión de una licencia de paternidad con goce de sueldo por un máximo de cuatro semanas para los miembros del personal destinados en la Sede o en lugares de destino donde la familia está autorizada a acompañarles, pudiendo ampliarse hasta un máximo de ocho semanas en circunstancias excepcionales como el fallecimiento de la madre o complicaciones durante el embarazo.

Antes de proceder a la aplicación de estas medidas, el Centro se reservó el derecho de estudiar, en consulta con la OIT, las modalidades administrativas de gestión del nuevo derecho a la licencia de paternidad, con miras a sustituir las anteriores disposiciones al respecto. Estas medidas ya han sido promulgadas en ambas instituciones.

2.3. Las enmiendas a los artículos 5.1 y 9.7 y al anexo A del Estatuto del Personal se presentan al Consejo a título informativo (anexo II).

3. Remuneración pensionable

3.1. Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores

El artículo 54 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) estipula que la remuneración pensionable de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores debe revisarse cada vez que se ajuste la remuneración neta de las mismas categorías en Nueva York. Como consecuencia del incremento del ajuste por lugar de destino en Nueva York, el Presidente de la CAPI promulgó una escala revisada de remuneraciones pensionables que incluye un aumento general del 6,551 por ciento, con efecto a partir del 1.º de agosto de 2008.

3.2. Categoría de servicios generales

Los aumentos de los sueldos netos descritos en el párrafo 1.1 *supra* comportaron un incremento proporcional de la remuneración pensionable de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto a partir del 1.º de noviembre de 2007.

3.3. Las escalas revisadas se presentan al Consejo a título informativo (anexo III).

Para información.

ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES

Al 1.º de noviembre de 2007

(en euros por año)

GRADO		Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 4	Esc. 5	Esc. 6	Esc. 7	Esc. 8	Esc. 9	Esc. 10	Esc. 11	Esc. 12	Esc. 13	Esc. 14	Esc. 15
G.1	Bruto	35 265	36 372	37 478	38 585	39 692	40 799	41 906	43 013	44 120	45 227	46 334	47 482	48 670	49 857	51 044
	Neto	27 658	28 477	29 296	30 115	30 934	31 753	32 572	33 392	34 211	35 030	35 849	36 668	37 487	38 306	39 125
G.2	Bruto	37 505	38 852	40 200	41 547	42 894	44 241	45 589	46 936	48 386	49 831	51 276	52 721	54 165	55 610	57 055
	Neto	29 316	30 313	31 310	32 307	33 304	34 301	35 298	36 294	37 291	38 288	39 285	40 282	41 279	42 276	43 273
G.3	Bruto	40 282	41 897	43 513	45 129	46 745	48 469	50 202	51 935	53 668	55 401	57 134	58 867	60 600	62 333	64 065
	Neto	31 370	32 566	33 762	34 958	36 153	37 349	38 545	39 740	40 936	42 132	43 327	44 523	45 719	46 914	48 110
G.4	Bruto	44 099	45 989	47 952	49 979	52 006	54 033	56 060	58 087	60 114	62 142	64 169	66 196	68 223	70 250	72 277
	Neto	34 195	35 594	36 992	38 391	39 789	41 188	42 587	43 985	45 384	46 783	48 181	49 580	50 979	52 377	53 776
G.5	Bruto	49 340	51 73	54 006	56 339	58 673	61 006	63 339	65 672	68 006	70 339	72 672	75 006	77 339	79 672	82 005
	Neto	37 949	39 559	41 169	42 779	44 389	45 999	47 609	49 219	50 829	52 439	54 049	55 659	57 269	58 879	60 489
G.6	Bruto	57 593	60 249	62 906	65 562	68 218	70 874	73 530	76 187	78 843	81 499	84 155	86 811	89 467	92 124	94 780
	Neto	43 644	45 477	47 310	49 143	50 975	52 808	54 641	56 474	58 306	60 139	61 972	63 805	65 638	67 470	69 303
G.7	Bruto	67 076	70 146	73 217	76 287	79 357	82 427	85 497	88 567	91 637	94 707	97 777	100 847			
	Neto	50 188	52 306	54 424	56 543	58 661	60 779	62 898	65 016	67 135	69 253	71 371	73 490			

El período de referencia para un aumento de sueldo dentro de un mismo grado es de dos años.

SUBSIDIOS Y PRIMAS

Subsidios familiares con arreglo al artículo 5.11:

Párrafo a) (para cada hijo a cargo)	1 265 euros por año a partir del 1.º de noviembre de 2007
Párrafo b) 1) (por cónyuge a cargo)	646 euros por año a partir del 1.º de noviembre de 2005 (791 euros por año para los funcionarios en servicio antes del 1.º de noviembre de 2005 y que ya percibían este subsidio)
Párrafo b) 2) (de jefe de familia)	646 euros por año a partir del 1.º de noviembre de 2005 (791 por año para los funcionarios en servicio antes del 1.º de noviembre de 2005 y que ya percibían este subsidio)
Párrafo b) 3) (por padre, madre, hermano o hermana)	507 euros por año a partir del 1.º de noviembre de 2005

Subsidio para no residentes: de conformidad con el artículo 5.6 del Estatuto del Personal

Prima de idiomas: 1 897 euros por año por un idioma a partir del 1.º de noviembre de 2007
2 846 euros por año por dos idiomas a partir del 1.º de noviembre de 2007

Horas extraordinarias: a partir del 1.º de noviembre de 2007

Grado	Normales	Especiales	Sobresueldo por trabajo nocturno
G.1	26,50	35,34	4,42
G.2	28,80	38,41	4,80
G.3	31,54	42,05	5,26
G.4	34,91	46,54	5,82
G.5	39,06	52,08	6,51
G.6	44,82	59,76	7,47
G.7	48,24	64,32	8,04

ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS ORGÁNICOS Y CATEGORÍAS SUPERIORES

al 1.º de enero de 2008

(en dólares de los Estados Unidos - por año)

Grado		Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
D-2	Bruto	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854										
	Neto D	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										
D-1	Bruto	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431							
	Neto D	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							
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 D	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			
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 D	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	
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 D	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	
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 D	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				
P-1	Bruto	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581						
	Neto D	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						

Neto-D: Sueldo pagadero a un funcionario con cónyuge o hijos a cargo.

Neto-S: Sueldo pagadero a un funcionario sin cónyuge ni hijos a cargo.

Nota: Los escalones dentro de cada grado se conceden anualmente. A partir de los escalones 11 del grado P.2, 13 del grado P.3, 12 del grado P.4, 10 del grado P.5, 5 del grado D.1 y 1 del grado D.2, los funcionarios tienen derecho a que, cada dos años, sus servicios sean tomados en consideración a los efectos de un aumento de sueldo.

Artículo 9.7

Licencia parental*Licencia de maternidad*

1. a) Toda funcionaria tiene derecho a licencia de maternidad con sueldo íntegro, más los subsidios y las asignaciones, mediante la presentación de un certificado, suscrito por un médico cualificado, que exprese que el alumbramiento tendrá lugar probablemente dentro de las seis semanas siguientes. A petición de la funcionaria interesada, el Director puede permitir que la licencia de maternidad comience dentro de las seis semanas, pero no menos de dos semanas antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad se prolongará durante un período de dieciséis semanas posteriores a la fecha en que sea concedida, pero en ningún caso terminará antes de transcurrir diez semanas desde la fecha efectiva del alumbramiento.
- b) En caso de maternidad, la funcionaria tiene derecho al pago de los gastos de asistencia prestada de un médico o de una partera, de acuerdo con una escala establecida por el Director, previa consulta al Comité de Relaciones con el Personal.
- c) Con la presentación de un certificado, firmado por un médico cualificado, que exprese la existencia del embarazo, toda funcionaria tiene derecho a ser trasladada temporalmente a otro trabajo si, en opinión del Consejero Médico, las tareas exigidas en su empleo pueden perjudicar su salud.
- d) Toda funcionaria tiene derecho a dos períodos diarios de descanso de treinta minutos para amamantar a su hijo.

Licencia de paternidad

2. a) Previa presentación del certificado de nacimiento de su hijo, un funcionario tendrá derecho a una licencia de paternidad, con goce de la integridad del salario y las prestaciones, por un período máximo de cuatro semanas. Cuando se trate de personal de contratación internacional que preste servicio en un lugar de destino “no familiar”, y en otras circunstancias excepcionales, se concederá una licencia de paternidad de hasta ocho semanas.
- b) La licencia de paternidad podrá concederse por un único período ininterrumpido, o bien por períodos separados, pero de al menos una semana.
- c) La licencia de paternidad deberá disfrutarse durante los doce meses siguientes al nacimiento del hijo. Deberán transcurrir al menos doce meses entre el final de una licencia de paternidad y el comienzo de la siguiente.

ESCALA DE REMUNERACIONES PENSIONABLES DEL PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS ORGÁNICOS Y CATEGORÍAS SUPERIORES *

al 1.º de agosto de 2008

(en dólares de los Estados Unidos por año)

GRADO	Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 4	Esc. 5	Esc. 6	Esc. 7	Esc. 8	Esc. 9	Esc. 10	Esc. 11	Esc. 12	Esc. 13	Esc. 14	Esc. 15
P.1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887					
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.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.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.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		
D.1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162						
D.2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380									

* En virtud del artículo 54 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas

ESCALA DE REMUNERACIONES PENSIONABLES DEL PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES *

al 1.º de noviembre de 2007

(en euros, por año)

GRADO	Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 4	Esc. 5	Esc. 6	Esc. 7	Esc. 8	Esc. 9	Esc. 10	Esc. 11	Esc. 12	Esc. 13	Esc. 14	Esc. 15
G.1	34 534	35 598	36 662	37 725	38 789	39 853	40 917	41 980	43 044	44 108	45 172	46 235	47 299	48 363	49 427
G.2	36 688	37 982	39 277	40 571	41 866	43 161	44 456	45 750	47 045	48 340	49 634	50 929	52 224	53 527	54 874
G.3	39 356	40 908	42 461	44 014	45 567	47 120	48 672	50 225	51 778	53 332	54 948	56 563	58 179	59 795	61 411
G.4	43 024	44 840	46 656	48 473	50 289	52 106	53 947	55 837	57 727	59 617	61 507	63 397	65 287	67 177	69 067
G.5	47 900	49 990	52 081	54 207	56 383	58 558	60 734	62 909	65 085	67 260	69 436	71 612	73 787	75 963	78 138
G.6	55 376	57 853	60 329	62 806	65 283	67 759	70 236	72 713	75 189	77 666	80 156	82 812	85 468	88 124	90 781
G.7	64 218	67 081	69 943	72 806	75 669	78 531	81 498	84 568	87 638	90 708	93 778	96 848			

* En virtud del artículo 54 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas

Proyectos de enmienda al Estatuto del Personal

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

1. En el presente documento se informa acerca de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su informe anual a la Asamblea General de las Naciones Unidas correspondiente a 2008 que, en caso de ser aprobadas, tendrían un efecto directo sobre las condiciones de servicio de los funcionarios y requerirían una decisión del Consejo a fin de enmendar el Estatuto del Personal.

Condiciones de servicio aplicables a todas las categorías

2. La Comisión formuló las siguientes recomendaciones:

2.1. Subsidio de educación:

- a) en el anexo I figuran los ajustes de la cuantía máxima admisible en concepto de gastos de educación y del subsidio máximo de educación para los países y las divisas siguientes: Austria (euro), Bélgica (euro), España (euro), Italia (euro), Países Bajos (euro), Reino Unido (libra esterlina), Suecia (corona), Suiza (franco suizo), Estados Unidos de América y zona del dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos de América); para los otros países y divisas, los citados elementos se mantienen invariables;
- b) en el anexo I figura la tasa fija revisada para los gastos de internado que debe tenerse en cuenta, dentro del límite de la cuantía máxima admisible en concepto de gastos de educación, para todas las zonas;
- c) deben mantenerse las medidas especiales en vigor para China, la Federación de Rusia e Indonesia, mientras que Bulgaria y Hungría deben sumarse a dicha lista, a fin de permitir que las organizaciones reembolsen el 75 % de los gastos de educación efectuados en dichos países hasta la cuantía máxima admisible en concepto de gastos de educación fijada para los Estados Unidos de América;
- d) debería eliminarse la zona separada de Finlandia e incluir las solicitudes de reembolso de los gastos de educación procedentes de este país en la zona del dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos de América);

-
- e) debería añadirse a la Escuela activa bilingüe Victor Hugo y a la Escuela activa bilingüe Jeannine Manuel en la lista de las seis escuelas anglófonas en Francia para las cuales se aplica un baremo en dólares de los Estados Unidos igual al baremo en vigor en los Estados Unidos de América;
 - f) la cuantía del subsidio de educación especial por hijo incapacitado debería ser igual al 100 % de la cuantía máxima revisada para calcular los reembolsos en relación con el subsidio de educación ordinario;
 - g) todas las medidas antes mencionadas entrarán en vigor a partir del año académico en curso el 1.º de enero de 2009.

2.2. Subsidio de educación: revisión de la metodología para determinar el subsidio

La CAPI encomendó a un grupo de trabajo la formulación de propuestas para revisar el método utilizado en la determinación del subsidio de educación. Éste presentó un primer informe durante la 66.ª reunión de la Comisión. Algunos miembros de la Comisión, representantes de las organizaciones y representantes del personal plantearon dudas con respecto a determinados puntos contenidos en el informe, por lo que la Comisión remitió esas dudas al grupo de trabajo para que reexaminara la cuestión y sometiera un nuevo informe durante la 67.ª reunión de la Comisión en julio de 2008. Al no poder llegarse a ningún acuerdo durante esta última reunión, la Comisión ha decidido proseguir con el examen del método de cálculo del subsidio y mantener, mientras tanto, el método actual.

2.3. Asignación por movilidad e inaplicabilidad del derecho al pago de los gastos de mudanza

Las nuevas disposiciones aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas relativas a las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza entraron en vigor con efecto a partir del 1.º de enero de 2007. Los principales cambios se referían a la introducción de sumas fijas para reemplazar el vínculo automático con la escala de sueldos básicos, el reconocimiento de un mayor número de traslados geográficos, y la reducción a cinco años del período durante el cual se tiene derecho a la prestación por movilidad y sustitución del pago de los gastos de mudanza en un mismo lugar de destino.

La nueva metodología adoptada por la CAPI preveía una revisión de las prestaciones cada tres años basándose en criterios predefinidos. Puesto que la cuantía actual de las prestaciones se fijó en 2005, la CAPI ha reexaminado en 2008 el nivel de esas cuantías y ha recomendado un aumento del cinco por ciento, con efecto a partir del 1.º de enero de 2009.

Las cuantías revisadas figuran en el anexo II.

Remuneración del personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores

3. La Comisión ha formulado las siguientes recomendaciones:

3.1. Escala de sueldos básicos/mínimos:

La escala de sueldos básicos/mínimos para la categoría de servicios orgánicos y las categorías superiores se fija tomando como referencia la escala general de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos. Se procede a la introducción periódica de ajustes sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas y los sueldos correspondientes de sus homólogos en la función pública federal de los Estados Unidos. En consecuencia, se ha informado a la CAPI de que, habida cuenta de las variaciones en los sueldos de la función pública federal de los Estados Unidos a lo largo de 2008 y de los cambios de algunos regímenes fiscales aplicables a dichos sueldos, sería necesario proceder a un ajuste del 2,33 por ciento en la escala del sistema común de las Naciones Unidas, con objeto de mantener la escala de sueldos básicos/mínimos en consonancia con la escala básica utilizada en la comparación.

La Comisión ha decidido recomendar a la Asamblea General que se aplique un aumento del 2,33 por ciento en la escala actual de sueldos básicos/mínimos para las categorías de servicios orgánicos y superiores a través de los procedimientos de consolidación normalizados, con arreglo al principio “sin pérdidas ni ganancias” y con entrada en vigor el 1.º de enero de 2009. La escala de sueldos revisada figura en el anexo III.

A consecuencia de este ajuste salarial, también aumentarán proporcionalmente los pagos por separación del servicio.

3.2. Revisión de los subsidios familiares:

La Comisión ha decidido recomendar a la Asamblea General la aprobación de las cuantías anuales revisadas de la prestación por hijos a cargo y de la prestación por familiar secundario a cargo (2 686 y 940 dólares de los Estados Unidos respectivamente), con efecto a partir del 1.º de enero de 2009.

La Comisión ha recomendado igualmente que las cuantías expresadas en dólares de los Estados Unidos se conviertan en moneda local al tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en vigor el día de la promulgación, y que dichas cuantías se mantengan invariables hasta la siguiente revisión bienal.

-
4. Los artículos 5.1, 5.9, 5.10 y 5.13 y el anexo A del Estatuto del Personal deben reflejar las enmiendas descritas en los anteriores párrafos 2 y 3.

 5. La Asamblea General de las Naciones Unidas no habrá adoptado aún ninguna decisión sobre las medidas aquí descritas cuando el Consejo del Centro celebre su 70.^a reunión. Puesto que, en principio, dichas medidas deberían entrar en vigor en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a lo largo de los primeros meses de 2009 y que el Centro (al igual que la OIT y otras organizaciones del sistema común) se ha atenido hasta la fecha a las recomendaciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en la materia, el Director ha decidido presentar las enmiendas aquí descritas al Consejo para su aprobación durante la presente reunión y solicitarle la autorización de aplicar estas medidas con la flexibilidad necesaria en el caso de que la Asamblea General no acepte en su totalidad las recomendaciones de la CAPI.

 6. En consecuencia, el Consejo estimará sin duda oportuno autorizar al Director a aplicar, sujeto al cumplimiento de los procedimientos internos previstos en el Estatuto del Personal, las recomendaciones formuladas por la CAPI descritas en el presente documento, modificándolas, si procede, para que sean conformes a las decisiones que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte ulteriormente. El Consejo será informado durante su próxima reunión sobre el texto exacto de las enmiendas adoptadas.

Punto que requiere decisión: párrafo 6

CUADRO DE LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO DE EDUCACIÓN EN MONEDA LOCAL

País (moneda)	Máximo admisible por gastos de educación	Subsidio máximo de educación	Tasa fija para los gastos de internado
Alemania (euro)	18 993	14 245	4 179
Austria (euro)	16 719	12 539	3 709
Bélgica (euro)	15 458	11 593	3 452
Dinamarca (corona)	108 147	81 110	26 219
España (euro)	15 139	11 354	3 153
Francia (euro)*	10 263	7 697	2 995
Japón (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703
Irlanda (euro)	17 045	12 784	3 112
Italia (euro)	18 936	14 402	3 128
Luxemburgo (euro)	15 458	11 593	3 452
Países Bajos (euro)	16 521	12 391	3 844
Reino Unido (libra esterlina)	22 674	17 005	3 488
Suecia (corona)	157 950	118 462	24 653
Suiza (franco)	28 749	21 562	5 458
Dólar de los Estados Unidos (para los gastos efectuados en los Estados Unidos)	39 096	29 322	5 777
Dólar de los Estados Unidos (máximo aplicable para los gastos efectuados en monedas diferentes de las indicadas más arriba)	19 311	14 484	3 655

* Con excepción de las escuelas que se relacionan a continuación, en las que se aplicará la escala establecida en dólares de los Estados Unidos y en vigor en los Estados Unidos de América:

1. *American School* de París;
2. *American University* de París;
3. *British School* de París;
4. *École européenne de management* de Lyon;
5. *École active bilingue Victor Hugo*;
6. *École active bilingue Jeannine Manuel*;
7. *International School* de París;
8. *Marymount School* de París.

Artículo 5.9
Asignación por movilidad e inaplicabilidad del derecho al pago de los gastos de mudanza

....

Asignación por movilidad (importes anuales en dólares de los Estados Unidos)									
Lugar de destino	Banda de grado	Número de destinos							
		1		2-3		4-6		7+	
		D	S	D	S	D	S	D	S
H	P1-P3	---	---	---	---	2 630	1 970	3 290	2 460
	P4-P5	---	---	---	---	2 990	2 250	3 740	2 800
	D1+	---	---	---	---	3 360	2 520	4 200	3 150
A a E	P1-P3	---	---	6 960	5 220	9 400	7 060	12 690	9 520
	P4-P5	---	---	8 000	6 010	10 800	8 110	14 580	10 940
	D1+	---	---	9 040	6 780	12 210	9 160	16 490	12 360

Asignación por inaplicabilidad del derecho al pago de los gastos de mudanza (importes anuales en dólares de los Estados Unidos)			
Lugar de destino	Banda de grado	Funcionarios con cónyuge o hijo a cargo	Funcionarios sin cónyuge o hijo a cargo
H, A-E	P1-P3	2 100	1 580
	P4-P5	2 630	1 970
	D1+	3 150	2 360

.....

ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS ORGÁNICOS Y DE LAS CATEGORÍAS SUPERIORES

al 1.º de enero de 2009

(en dólares de los Estados Unidos - por año)

Grado		Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	Esc.	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
D-2	Bruto	145 112	148 187	151 322	154 540	157 757	160 974										
	Neto D	107 176	109 267	111 359	113 451	115 542	117 633										
	Neto S	98 461	100 226	101 985	103 737	105 486	107 225										
D-1	Bruto	132 609	135 310	138 006	140 707	143 409	146 107	148 809	151 578	154 402							
	Neto D	98 674	100 511	102 344	104 181	106 018	107 853	109 690	111 526	113 361							
	Neto S	91 206	92 802	94 394	95 982	97 568	99 150	100 725	102 300	103 870							
P-5	Bruto	109 690	111 987	114 285	116 581	118 879	121 175	123 474	125 771	128 068	130 365	132 662	134 959	137 257			
	Neto D	83 089	84 651	86 214	87 775	89 338	90 899	92 462	94 024	95 586	97 148	98 710	100 272	101 835			
	Neto S	77 190	78 578	79 962	81 345	82 726	84 102	85 478	86 851	88 222	89 590	90 956	92 318	93 680			
P-4	Bruto	89 982	92 075	94 168	96 261	98 356	100 475	102 694	104 909	107 126	109 340	111 559	113 774	115 991	118 209	120 426	
	Neto D	69 287	70 794	72 301	73 808	75 316	76 823	78 332	79 838	81 346	82 851	84 360	85 866	87 374	88 882	90 390	
	Neto S	64 521	65 894	67 266	68 634	70 002	71 369	72 735	74 098	75 460	76 822	78 181	79 540	80 898	82 254	83 609	
P-3	Bruto	73 546	75 483	77 424	79 358	81 299	83 235	85 172	87 113	89 050	90 988	92 928	94 863	96 803	98 739	100 716	
	Neto D	57 453	58 848	60 245	61 638	63 035	64 429	65 824	67 221	68 616	70 011	71 408	72 801	74 198	75 592	76 987	
	Neto S	53 629	54 912	56 198	57 480	58 765	60 046	61 328	62 614	63 895	65 178	66 457	67 737	69 014	70 294	71 573	
P-2	Bruto	59 908	61 643	63 375	65 110	66 843	68 575	70 310	72 039	73 775	75 510	77 242	78 978				
	Neto D	47 634	48 883	50 130	51 379	52 627	53 874	55 123	56 368	57 618	58 867	60 114	61 364				
	Neto S	44 679	45 812	46 941	48 073	49 202	50 334	51 464	52 596	53 728	54 860	56 076	57 227				
P-1	Bruto	46 553	48 036	49 514	51 122	52 785	54 450	56 118	57 785	59 447	61 114						
	Neto D	37 708	38 909	40 106	41 308	42 505	43 704	44 905	46 105	47 302	48 502						
	Neto S	35 570	36 675	37 781	38 886	39 991	41 095	42 201	43 293	44 379	45 466						

Neto-D: Sueldo pagadero a un funcionario con cónyuge o hijos a cargo.

Neto-S: Sueldo pagadero a un funcionario sin cónyuge ni hijos a cargo.

Nota: Los escalones dentro de cada grado se conceden anualmente. A partir de los escalones 11 del grado P.2, 13 del grado P.3, 12 del grado P.4, 10 del grado P.5, 5 del grado D.1 y 1 del grado D.2, los funcionarios tienen derecho a que, cada dos años, sus servicios sean tomados en consideración a los efectos de un aumento de sueldo.

RECURSOS DE PERSONAL

Distribución del personal según la categoría y el tipo de contrato al 31 de diciembre de 2006 y al 31 de diciembre de 2007

En el anexo I se ofrece un cuadro comparativo de los efectivos por grado y tipo de contrato a finales de los años 2006 y 2007.

Actuales recursos de personal

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 6 del artículo 4 del Reglamento Financiero del Centro, se adjunta un cuadro del personal al 1.º de junio de 2008 como anexo II.

Lista del personal

En el anexo III se presenta una lista del personal al 1.º de junio de 2008.

Lista de funcionarios con contratos asociados a proyectos de formación

En el anexo IV figura la lista de funcionarios con contratos asociados a proyectos de formación al 31 de diciembre de 2007.

Distribución de colaboradores externos y funcionarios con contratos de corta duración en 2007

En el anexo V se presenta la lista por países o territorios de los colaboradores externos y de los funcionarios con contratos de corta duración contratados en el marco de las actividades del Departamento de Formación entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2007.

Para información.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA CATEGORÍA Y EL TIPO DE CONTRATO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2006 y AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007

Al 31 de diciembre de 2006				Al 31 de diciembre de 2007		
Grado	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	Total	Contratos sin límite de tiempo	Contratos de duración determinada	Total
Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores						
DIR	-	1	1*	-	1	1*
D.2	-	2	2	-	1	1
D.1	1	1	2	-	2	2
P.5	8	8	16	6	9	15
P.4	6	14	20	6	13	19
P.3	1	13	14	1	15	16
P.2	-	2	2	-	2	2
P.1	-	-	-	-	-	-
Total a)	16	40	57	13	42	56
Categoría de servicios generales						
G.7	10	-	10	10	-	10
G.6	14	4	18	16	3	19
G.5	13	11	24	9	13	22
G.4	1	27	28	1	26	27
G.3	-	7	7	-	11	11
G.2	-	2	2	-	2	2
G.1	-	-	-	-	-	-
Total b)	38	51	89	36	55	91
Total general (a + b)	54	91	146 **	49	97	147***

* Contrato OIT-Ginebra.

** Este total comprende a seis funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **51 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

*** Este total comprende a cinco funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **44 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

CUADRO DEL PERSONAL AL 1.º DE JUNIO DE 2008

(Funcionarios con contratos de duración indeterminada y determinada)

	SDG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	TOTAL D+P	G7	G6	G5	G4	G3	G2	G1	TOTAL G	TOTAL
Director		1							1									1
Director Adjunto		1							1									1
Oficina del Director												2					2	2
TOTAL		2							2			2					2	4
<i>Formación</i>																		
Dirección			1						1		2						2	3
Programas de formación				7	11	7			25		1	5	6,5	2			14,5	39,5
Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional				2	1		1		4		2	5	1	1			9	13
Servicio de Aprendizaje y Comunicación				1	3	4	1		9	1	3	3	7,5				14,5	23,5
Desarrollo Sostenible y Gobernanza				1	1				2	1			1	2			4	6
TOTAL			1	11	16	11	2		41	2	8	13	16	5			44	85
<i>Administración</i>																		
Servicios Financieros			1	1		1			3	3	2	5		2			12	15
Servicio de Recursos Humanos				1		1			2		4		4	2			10	12
Servicio de Administración Interna						1			1	2		3	5		2		12	13
Apoyo a la Formación y a los Participantes					1				1		2		2	2			6	7
Sección de Informática				1	1	3			5		1			1			2	7
TOTAL			1	3	2	6			12	5	9	8	11	7	2		42	54
TOTAL GLOBAL		2	2	14	18	17	2		55	7	17	23	27	12	2		88	143

N.B.: 1) En este cuadro no figuran cuarenta y nueve funcionarios, cuyos contratos de duración determinada están vinculados a un proyecto de formación claramente identificado.
2) Una funcionaria de la categoría de servicios orgánicos y cuatro funcionarios de la categoría de servicios generales han sido incluidos entre los funcionarios a tiempo completo, aunque trabajan a tiempo parcial (80%).

LISTE DU PERSONNEL au 1^{er} juin 2008	STAFF LIST as at 1 June 2008	LISTA DEL PERSONAL al 1.º de junio de 2008
EYRAUD François	Director	Mr Fr
ARRIGOTTI Dario	Deputy Director	Mr Italy D.2 F
Bureau du Directeur	Director's Office	Oficina del Director
ASTI Marina		Ms Italy G.5 F
MIRABILE Nathalie		Ms Fr G.5 F
TRISCIUZZI Mara		Ms Italy S/T (P/T)
PROGRAMMES DE FORMATION	TRAINING PROGRAMMES	PROGRAMAS DE FORMACIÓN
GRAZIOSI Antonio	Director	Mr Italy D.1 F
MOSCHETTI Sandra		Ms Italy G.6 I
BIZZOTTO Cinzia		Ms Italy G.6 I
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	Standards and Fundamental Principles and Rights at Work	Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
CHIARABINI Alessandro	Manager	Mr Italy P.5 F
RAMÍREZ MACHADO José María		Mr Spain P.4 F/Project

N.B.

- "I" : Contrat de durée indéterminée - Indeterminate contract - Contrato de duración indeterminada.
- "F" : Contrat de durée déterminée - Fixed-term contract - Contrato de duración determinada.
- "F/Project" : Contrat de durée déterminée lié à un projet de formation - Fixed-term contract linked to a training project - Contrato de duración determinada vinculado a un proyecto de formación.
- "S/T" : Contrat à court terme - Short-term contract - Contrato de corta duración.
- "Coll." : Contrat de collaboration extérieure - External collaborator contract - Contrato de colaboración externa.
- "L" : Personnel en prêt auprès du Centre - Staff on loan to the Centre - Personal en préstamo al Centro.
- "P/T" : Personnel à temps partiel (50% ou 80%) - Part-time staff (50% or 80%) - Personal a tiempo parcial (50% u 80%).
- "TA" : Affectation temporaire – Temporary assignment – Cesión temporal

TEKLÉ Tzehainesh	Ms	Erit	P.3	L (ILO)
VACOTTO Beatriz	Ms	Arg	P.3	F
VILA Blerina	Ms	Alb	P.3	F/Project
FONGUE TCHONGO Christelle ²	Ms	Fr		

CARTA Laura	Ms	Italy	G.6	I
BERTOLINO Federica	Ms	Italy	G.4	F
BISCARO PARRINI Laura	Ms	Italy	G.3	F/Project
MIRAGLIO Maura	Ms	Italy	G.3	F/Project
MORELLO Federica	Ms	Italy	G.3	F (P/T)

**Emploi et développement
des compétences****Employment and Skills
Development****Empleo y Desarrollo de Competencias**

KOLEV Alexandre	Manager	Mr	Fr	P.5	F
-----------------	---------	----	----	-----	---

BOUDIAF Mostefa		Mr	Alg	P.4	F
MOLZ Alessandra		Ms	Ger	P.3	F
SERRIÈRE Nicolas		Mr	Fr	P.3	F

DAMOUNI Anna		Ms	Leb	G.5	I
PIUTTI Arianna		Ms	Italy	G.5	F
BELLORA Elisabetta		Ms	Italy	G.4	F
RIPANDELLI Michela		Ms	Italy		S/T

**Développement des
entreprises****Enterprise Development****Desarrollo Empresarial**

TOMLINSON Peter	Manager	Mr	UK	P.5	F
-----------------	---------	----	----	-----	---

AL-KHALDI Kholoud		Ms	Jord	P.4	F
BEZNOSSIKOV Victor		Mr	RuFe	P.4	F
ZU Liangrong		Mr	China	P.4	F
SIEVERS Merten		Mr	Ger	P.3	F
GASSER Martin		Mr	Italy	P.2	F/Project

²Mise à la disposition du Centre par le gouvernement français.
Assigned to the Centre by the French Government.
Puesta a disposición del Centro por el Gobierno de Francia.

PERETTI Germana		Ms	Italy	G.5	I
ACTIS GROSSO Cristiana		Ms	Italy	G.4	F
DEGIOVANNI Maura		Ms	Italy	G.4	F
FIORAVANTI Rashmi		Ms	Italy	G.3	F/Project
ABBATE Paola		Ms	Italy		S/T
IVANOVA Liudmila		Ms	RuFe		S/T
PAVLOVSKA Vija		Ms	Latv		S/T
Protection sociale	Social Protection	Protección Social			
FORGUES Ginette	Manager	Ms	Can	P.5	F
VILLACORTA- ELLINGSON Lynn		Ms	USA	P.5	F
MARTÍN DAZA Félix		Mr	Spain	P.4	F
BOUDRAA Miriam		Ms	Fr	P.2	F/Project
ARGENIO Francesco		Mr	Italy		L (ILO)
NORI Irene		Ms	Italy	G.4	F/Project
CHRISTOPHE Marion		Ms	Fr	G.3	F
GAVILAN Monica		Ms	Chile		S/T
GIOVANNETTI Caterina		Ms	Italy		S/T (P/T)
ZAMBERNARDI Liza		Ms	Italy		S/T
Dialogue social	Social Dialogue	Diálogo Social			
BERTINO Daniela	Manager	Ms	Italy	P.5	I
OLIVEIRA DA FONSECA Luís Fernando		Mr	Braz	P.4	F
BAFFI Sylvain		Mr	Fr	P.2	F/Project
MARTINOTTI Manuela		Ms	Italy	G.4	F (P/T)
CARDON Alessandro		Mr	Italy	G.3	F/Project
COSTANTINI Paola		Ms	Italy	G.3	F/Project (P/T)
LUNARDELLI SANCTOS Paula		Ms	Italy		S/T
TAGLIATI Elena		Ms	Italy		S/T

Activités pour les travailleurs	Workers' Activities	Actividades para los Trabajadores			
BÉLANGER Marc	Manager a.i.	Mr	Can	P.4	F
BENÍTEZ GAMBIRAZIO Carmen		Ms	Peru	P.4	F
DIA Insa		Mr	Seneg	P.4	F
GARCÍA JIMÉNEZ Jesús	(ILO, Lima)	Mr	Spain	P.4	F/Project
KUMAR Arun		Mr	India	P.3	F
TOTH MUCCIACCIARO Evelin		Ms	Cro	P.2	F/Project
BARALE Stefano		Mr	Italy	G.5	F/Project (P/T)
TIRELLI Marta		Ms	Italy	G.5	I
KLEIN Daniela		Ms	Ger	G.4	F
PELLERINO Clelia		Ms	Italy	G.4	F
CAVAGLIÁ Chiara		Ms	Italy	G.2	F/Project (P/T)
HERRERA Ana Lourdes		Ms	USA	G.2	F/Project (P/T)
CIOT Daniela		Ms	Rom		S/T
Activités pour les employeurs	Employers' Activities	Actividades para los Empleadores			
DE KOSTER Arnout	Manager	Mr	Belg	P.5	F
MARCHANDISE Thierry		Mr	Fr	P.4	F
SCHMITT Jeanne		Ms	Fr	P.3	F
VASQUEZ Maria João		Ms	Port	P.2	F/Project
SALVAI Paolo		Mr	Italy		S/T
MAINO Barbara		Ms	Italy	G.5	F
ZINGARA Rachida		Ms	Alg	G.3	F/Project
MURETTO Claudia		Ms	Italy		S/T
TURCO Stefania		Ms	Italy		S/T

Coordination des questions de genre et non-discrimination	Gender Coordination and Non-Discrimination	Coordinación de cuestiones de género y lucha contra la discriminación			
CAVAZZA Simonetta	Coordinator	Ms	Italy	P.4	I (P/T)
MAGRI Benedetta		Ms	Italy	P.3	F/Project (P/T)
LORTIE Johanne		Ms	Can	P.3	F
CALLEGARI Claudia		Ms	Italy	P.2	F/Project
FERRACINI Maria Carolina Marques		Ms	Italy	P.2	F/Project
TREGNAGHI Simonetta		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
FUGGIASCHI Claudia		Ms	Italy	G.3	F/Project (P/T)
GRILLO Laura		Ms	Italy		S/T
Développement local – DelNet	Local Development – DelNet	Desarrollo Local - DelNet			
CERDEIRO Mara	Coordinator	Ms	Arg	P.3	F/Project
MALLO María José		Ms	Spain	P.2	F/Project
PEREIRA GONÇALVES DE CASTRO Nuno		Mr	Port	P.2	F/Project
VOZZA Alice		Ms	Italy	P.2	F/Project
AGNELLO Paola		Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
LOWE Patricia		Ms	UK	G.4	F/Project (P/T)
VALDEBENITO Erika		Ms	Chile	G.4	F/Project
RODRIGUES LIMA Carla		Ms	Brazil	G.3	F/Project (P/T)
PIZZINAT Sandro		Mr	Italy		S/T
DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES ET COOPÉRATION RÉGIONALE	PROGRAMME DEVELOPMENT AND REGIONAL COOPERATION	DESARROLLO DE PROGRAMAS Y COOPERACIÓN REGIONAL			
RADEMAKER Peter	Chief	Mr	Neth	P.5	F
GIOLO Marisa		Ms	Italy	G.5	F
VIARENGO Cynthia		Ms	USA	G.5	I

ROBERT René		Mr	Can		S/T
MONDO Manuela	Tendering Support	Ms	Italy	G.5	F
Développement et mise en œuvre de programmes	Programme Development and Implementation	Concepción y Ejecución de Programas			
ROSSI-RIZZI Monica		Ms	Italy	P.3	F/Project
TEZZA Enrico		Mr	Italy	P.3	F/Project
BIANCO Laura	(Duty station: Rome)	Ms	Italy	G.4	F/Project (P/T)
COSTAMAGNA Laura		Ms	Italy	G.3	F/Project
VEYRET-PICOT Maude		Ms	Belg		S/T
Coopération régionale	Regional Cooperation	Cooperación Regional			
TZVETKOVA Yordanka	(Europe)	Ms	Bulg	P.5	F
SHALABI Jeannette	(Arab States)	Ms	Syria	P.4	F
DOLCINO Elena	(Europe)	Ms	Italy	G.6	I
PANDOLFI Lucia	(Africa)	Ms	Italy	G.6	I (P/T)
DE LOS RIOS Maria Luisa	(Arab States)	Ms	Leban	G.5	F
HAMID ABDUL JABBAR GHULAM Mayada	(Arab States)	Ms	Iraq	G.4	F/Project
PU Su	(Asia)	Ms	China	G.4	F/Project
FERRARI Debora Isabel	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F/Project
MONTEGNA Liliana	(The Americas)	Ms	Italy	G.3	F
SGARLAZZETTA Laura		Ms	Italy		S/T
Gestion et mobilisation de ressources	Resource Management and Mobilization	Gestión y Movilización de Recursos			
BACHA Mehdi		Mr	Tunis	P.2	F
BARTUREN María José		Ms	Spain	G.5	F
HARDY VAN DAALLEN Jeannine		Ms	Neth	G.4	F

SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA COMMUNICATION	LEARNING AND COMMUNICATION SERVICE	SERVICIO DE APRENDIZAJE Y COMUNICACIÓN
POPPE Robin	Chief	Mr Belg P.5 I
CARLIN DE TENORIO Airyn K.	(ILO, Geneva)	Ms USA P.4 F/Project
AMERIO Alessandro		Mr Italy G.5 F
SCABINI Mirella		Ms Italy G.4 F
<i>Évaluation</i>	<i>Evaluation</i>	<i>Evaluación</i>
PATRONE Alessandro		Mr Italy S/T
CARELLO Silvia		Ms Italy G.4 F (P/T)
MAIA MENDES Rute		Ms Port S/T (P/T)
Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)	Distance Education and Learning Technology Applications (DELTA)	Educación a distancia y tecnologías de la formación (DELTA)
LEIBOWICZ Julieta		Ms Arg P.4 F
ZAMPOGNA Carlo		Mr Italy P.3 F/Project
LISA Monica		Ms Italy P.2 F/Project
WAMBEKE Tom		Mr Belg P.2 F
GIUSIANO Caterina		Ms Italy G.5 I
GUGLIELMETTI Paula		Ms Chile G.5 F
DE MARCO Emanuela		Ms Italy G.4 F
MONDINO Elena		Ms Italy G.4 F/Project (P/T)
VARGAS URREGO Gladys		Ms Col G.3 F/Project
Service de documentation	Documentation	Documentación
KROUCH Catherine		Ms France P.3 I
FANTON EMPRIN GILARDINI Josette		Ms France G.6 I
BERSANI Anna		Ms Italy G.4 F (P/T)

Conception et production de matériel multimédia – Traduction, interprétation, révision et rapports	Multimedia Design and Production – Translation, Interpretation, Editing and Reporting	Concepción y producción de material multimedia – Traducción, interpretación, revisión e informes
MORRA Valeria	Head	Ms Italy P.4 I
<i>Graphique et textes</i>	<i>Text and Graphics</i>	<i>Diseño gráfico y textos</i>
BRANDI Giampaolo		Mr Italy G.7 I
FORTAREZZA Vincenzo		Mr Italy G.6 F
MONTESANO Matteo		Mr Italy G.6 I
BISSACA Paola		Ms Italy G.4 F
McCLURE Michele		Ms USA G.4 F (P/T)
PIERINI Cristina		Ms Italy G.4 F
<i>Traduction, interprétation, révision et rapports</i>	<i>Translation, Interpretation, Editing and Reporting</i>	<i>Traducción, interpretación, revisión e informes</i>
MARTÍNEZ LÓPEZ María Victoria		Ms Spain P.3 F
MURPHY Bryan		Mr UK P.3 F
SCHEEN Michael		Mr Belg P.3 F
GASTALDI Cristina		Ms Italy G.4 F
DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GOUVERNANCE	SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GOVERNANCE	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GOBERNANZA
JADOUN George	Manager	Mr Jord P.5 I
GARINO Anna		Ms Italy G.4 F
Achats et gestion du cycle de projet	Procurement and Project Cycle Management	Contratación Pública y Gestión del Ciclo de los Proyectos
MALOTCHKO Valery		Mr Belar P.4 F/Project
SCARFÓ FRANCESE Maria Concetta		Ms Italy P.4 I
PISANI Maria Teresa		Ms Italy S/T
LATINI Emanuela		Ms Italy G.7 I
DELLA BIANCA Monica		Ms Italy G.3 F/Project

KOTCHOUBEI Natalia		Ms RuFe G.3 F
MAGLI Carmelisa		Ms Italy G.3 F
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	Social Dimension of Trade and Investment	Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones
NEBULONI Valter		Mr Italy P.5 L (ILO)
ASFAHA Samuel		Mr Erit S/T
OUIINE Sophie		Ms France G.3 F/Project
COURS POST-UNIVERSITAIRES	POSTGRADUATE COURSES	POSTGRADOS
<i>JADOUN George</i>		<i>Mr Jord P.5 I</i>
BERTOLINO Paolo		Mr Italy P.3 F/Project
LEONETTI Cristina		Ms Italy G.3 F/Project
SABBADINI Simonetta		Ms Italy G.3 F/Project
SERVICES FINANCIERS	FINANCIAL SERVICES	SERVICIOS FINANCIEROS
JONES Peter	Treasurer and Director	Mr UK D.1 F
SACCO Luciano		Mr Italy P.5 I
PRATO Michela		Ms Italy G.5 F
Comptabilité et contrôle des comptes	Accounts and Control	Contabilidad y control de cuentas
<i>JONES Peter</i>	<i>Chief, a.i.</i>	
<i>Comptabilité générale</i>	<i>General Accounting</i>	<i>Contabilidad general</i>
SÁENZ FERNÁNDEZ DE MARTICORENA Jesús		Mr Spain P.3 F

COMISSO Gabriella	Ms	Italy	G.6	I
MORANDO Graziella	Ms	Italy	G.5	I
CAPPAL Claudio	Mr	Italy	G.3	F
PIOVANO Stefano	Mr	Italy		S/T

*Facturation mandants
financiers*

Sponsor Billing

Facturación de patrocinadores financieros

DABRAIO Anna	Ms	Italy	G.7	I
--------------	----	-------	-----	---

BRAGAIA BOERO Nadia	Ms	Italy	G.5	I
---------------------	----	-------	-----	---

Contrôle de coûts

Cost Control

Control de costos

FIORE Claudio	Mr	Italy	G.7	I
---------------	----	-------	-----	---

GIARDINI Juliette	Ms	Can	G.6	I
-------------------	----	-----	-----	---

Paiements et encaissements

Payments and Receipts

Pagos y recibos

MENARELLO Remigio	Mr	Italy	G.7	I
-------------------	----	-------	-----	---

SOAVE Agostino	Mr	USA	G.5	I
----------------	----	-----	-----	---

TERRENI Alessandro	Mr	Italy	G.5	F
--------------------	----	-------	-----	---

PAOLUCCI DELLE RONCOLE Filippo	Mr	Italy	G.3	F
-----------------------------------	----	-------	-----	---

**SERVICES DES
RESSOURCES
HUMAINES**

**HUMAN RESOURCES
SERVICES**

**SERVICIO DE
RECURSOS HUMANOS**

VILLEMONTAIX Jean-Claude	Chief	Mr	Fr	P.5	F
-----------------------------	-------	----	----	-----	---

ZEFOLA Giuseppe	Mr	Italy	P.3	F
-----------------	----	-------	-----	---

BORELLO Loredana	Ms	Italy	G.4	F
------------------	----	-------	-----	---

CAMPONOGARA MILESI Carla	Ms	Italy	G.6	I
-----------------------------	----	-------	-----	---

CONFAIT Angeline	Ms	Seych	G.6	I
------------------	----	-------	-----	---

FOLETTO M. Teresa	Ms	Italy	G.6	I
-------------------	----	-------	-----	---

MARASCO Maria	Ms	Italy	G.4	I
---------------	----	-------	-----	---

ZUANELLI Claudia		Ms	Italy	G.4	F
VACCA ARLERI Michela		Ms	Italy	G.3	F
NOOR Liliana	(Staff Union Secretary)	Ms	Italy	G.4	F
Services médicaux	Medical Services	Servicios médicos			
MARINONE Carlo	Medical Adviser	Mr	Italy		Coll
<i>Infirmières</i>	<i>Nurses</i>	<i>Enfermeras</i>			
GRISONI Margherita		Ms	Italy	G.6	I
BORSOTTI Carla		Ms	Italy	G.3	F
SERVICE DE L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE	INTERNAL ADMINISTRATION SERVICE	SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA			
<i>ARRIGOTTI Dario</i>	<i>Chief, a.i.</i>				
COSCIA Vittorio		Mr	Italy	P.3	F
DEMARIN Manuela		Ms	Italy	G.5	F
BARBERO Paola		Ms	Italy	G.4	F
<i>Chauffeur principal</i>	<i>Executive Driver</i>	<i>Chófer ejecutivo</i>			
BERARDI Nicola		Mr	Italy	G.4	F
<i>Achats, communications et télécommunications</i>	<i>Purchasing, Communications and Telecommunications</i>	<i>Adquisiciones, comunicaciones y telecomunicaciones</i>			
BOERO Giangiacomo	Head	Mr	Italy	G.7	I
MICHELA Margherita		Ms	Italy	G.5	I
VOLTA Mario		Mr	Italy	G.2	F
MOSCHINI Barbara		Ms	Italy		S/T
<i>Infrastructures et entretien</i>	<i>Facilities and Maintenance</i>	<i>Infraestructuras y mantenimiento</i>			
BEVILACQUA Cristiana		Ms	Italy		S/T

BARETTINI Stefano	Mr	Italy	G.5	F
ROUSSELET ARQUIOLA Belén	Ms	Spain	G.2	F

<i>Voyages et transports</i>	<i>Travel and Transport</i>	<i>Viajes y transportes</i>
PESCI Mara	Ms	Italy G.7 I

PEIROLO Antonella	Ms	Italy	G.4	F
PESCUMA Grazia	Ms	Italy	G.4	F
ROBBA Maurizia	Ms	Italy	G.4	F

SOUTIEN À LA FORMATION ET AUX PARTICIPANTS	TRAINING AND PARTICIPANT SUPPORT	SECCIÓN DE APOYO A LA FORMACIÓN Y A LOS PARTICIPANTES
---	---	--

BESATE Mariella	Head	Ms	Italy	P.4	I
BETTI Stefania		Ms	Italy	G.6	F
FERRANDO Learco		Mr	Italy	G.4	F
KEMPPAINEN Marja- Riitta		Ms	Fin	G.3	F

<i>Activités extra curricula</i>	<i>Extra-curricular Activities</i>	<i>Actividades extracurriculares</i>
O'KEEFFE Rosanna	Ms	UK G.6 I
FIOCCO Maurizio	Mr	Italy S/T

<i>Recrutement des participants</i>	<i>Participant Recruitment</i>	<i>Inscripción de participantes</i>
PERNIOLA Stefania	Ms	Italy G.4 F
IGNE Alessandra	Ms	Italy G.3 F
BERUTTI Alberto	Mr	Italy S/T
CUBAS CANTAMESSA Lesley	Ms	Spain S/T

SECTION DE L'INFORMATIQUE	MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS	SECCIÓN DE INFORMÁTICA
--------------------------------------	---	-------------------------------

SCHWAGER François	Chief	Mr	Fr	P.5	I
-------------------	-------	----	----	-----	---

CASTAGNA Luigi	Mr	Italy	P.4	I
FERRERO MERLINO Bernardino	Mr	Italy	P.3	F
LAMS Gaël	Mr	Fr	P.3	F
SANTIAGO Virgilio	Mr	Phil	P.3	F

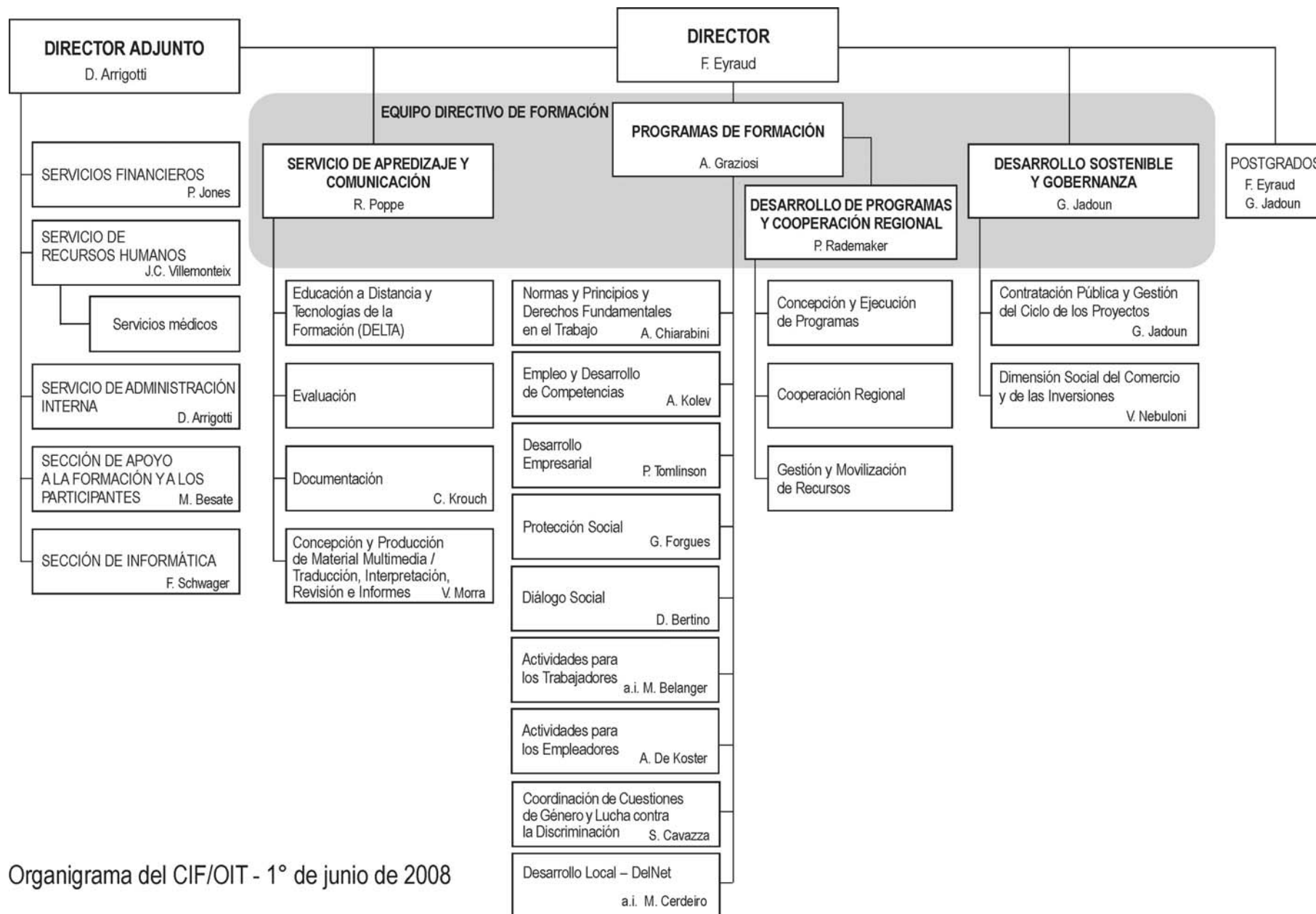
MACI Michèle	Ms	Belg	G.6	F
AMAIOLO Stefania	Ms	Italy	G.3	F

**FONCTIONNAIRE EN
DÉTACHEMENT****OFFICIAL ON
SECONDMENT****FUNCIONARIO EN AFECTACIÓN**

CARVALHO PINHEIRO Vinicius	(ILO, Geneva)	Mr	Braz	P.4	F
-------------------------------	---------------	----	------	-----	---

**FONCTIONNAIRES EN
CONGÉ SPÉCIAL****OFFICIALS ON
SPECIAL LEAVE****FUNCIONARIOS EN LICENCIA ESPECIAL**

LENGLET Franciscus B.	Mr	Neth	D.2	F
MUKHI Niloufer	Ms	India	P.4	F
SCOVACRICCHI Roberto	Mr	Italy	P.4	F



Organigrama del CIF/OIT - 1° de junio de 2008

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (D/D) VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007
(Categoría de servicios generales)**

Nombre del funcionario	País	Fecha de inicio del contrato	Grado	Tipo de contrato	Fecha de fin del contrato
AGNELLO Paola	Italia	01/01/00	G.4	D/D Proyecto DelNet	04/02/08
BIANCO Laura	Italia	20/12/97	G.4	D/D Proyectos FSE	31/12/08
CALLIERI Benedetta	Italia	04/04/05	G.3	D/D Proyecto Hydroaid - Gestión del desarrollo	03/04/08
CARDON Alessandro	Italia	14/05/07	G.3	D/D Proyecto Diálogo social	13/05/08
CAVAGLIÁ Chiara	Italia	01/09/07	G2	D/D Proyecto Actividades para los trabajadores	31/08/08
CHINAGLIA Silvia	Italia	16/02/06	G.3	D/D Proyecto Coordinación de cuestiones de género	30/06/08
COSTAMAGNA Laura	Italia	20/11/04	G.3	D/D Proyectos FSE	31/12/08
COSTANTINI Paola	Italia	01/02/02	G.3	D/D Proyecto Diálogo social	28/02/08
DELLA BIANCA Monica	Italia	01/03/02	G.3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/08
FUGGIASCHI Claudia	Italia	03/11/01	G.3	D/D Proyecto "Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE" - Coordinación de cuestiones de género	02/03/08
JABBAR GHULAM Hamid Abdul	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Proyecto Estados árabes	31/12/08
HERRERA Ana Lourdes	EE.UU.	02/07/07	G2	D/D Proyecto Actividades para los trabajadores	01/07/08
LEONETTI Cristina	Italia	23/08/04	G.3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/08
LOWE Patricia	Reino Unido	08/04/02	G.4	D/D Proyecto DelNet	30/04/08
MONDINO Elena	Italia	20/12/97	G.4	D/D Proyectos DELTA	31/05/08
MONTEGNA Liliana	Italia	01/02/06	G.3	D/D Proyecto "Eurosocial - Promoción del trabajo decente y cohesión social en América Latina » - Programa Regional para Las Américas	31/03/08
NORI Irene	Italia	01/01/01	G.4	D/D Proyecto Protección social	31/12/08

PIERINI Cristina	Italia	29/09/01	G.3	D/D Proyecto Concepción y producción de material multimedia	31/12/07
PU Su	China	01/01/01	G.4	D/D Proyecto China – Programa Regional para Asia	31/12/08
RODRIGUES LIMA Carla	Brasil	15/01/04	G.3	D/D Proyecto DelNet	30/04/08
SABBADINI Simonetta	Italia	01/02/02	G.3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/08
TREGNAGHI Simonetta	Italia	23/01/96	G.4	D/D Proyectos FSE	28/02/08
VALDEBENITO Erika	Chile	23/03/99	G.4	D/D Proyecto DelNet, Argentina	30/04/08
VARGAS URREGO Gladys	Colombia	15/04/02	G.3	D/D Proyecto DELTA	31/12/08
ZINGARA Rachida	Argelia	07/01/04	G.2	D/D Proyecto Actividades para los empleadores	31/12/08

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007

(Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores)

Nombre del funcionario	País	Fecha de inicio del contrato	Grado	Tipo de contrato	Fecha de vencimiento del contrato
BAFFI Sylvain	Francia	03/04/06	P.1	D/D Proyecto Diálogo social	02/04/08
BERTOLINO Paolo	Italia	16/09/02	P.3	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/08
CERDEIRO Mara	Argentina	18/07/01	P.3	D/D Proyecto DelNet	30/04/08
GARCÍA JIMÉNEZ Jesús	España	01/04/07	P.4	D/D Proyecto Actividades para los trabajadores – Lugar de destino: Lima	31/03/08
GASSER Martin	Italia	01/05/04	P.2	D/D Proyecto Desarrollo empresarial	31/12/08
LISA Monica	Italia	16/05/05	P.2	D/D Proyecto DELTA	15/05/08
MAGRI Benedetta	Italia	01/01/04	P.3	D/D Proyecto “Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE” – Coordinación de cuestiones de género	31/12/07
MALLO Maria José	España	01/11/03	P.2	D/D Proyecto DelNet	30/04/08
MALOTCHKO Valery	Belarús	16/09/00	P.4	D/D Proyecto Gestión del desarrollo	31/12/08
PATRONE Alessandro	Italia	03/12/01	P.3	D/D Proyecto “MAE PON ATAS Ob.1”. Lugar de destino: Roma	31/12/07
PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Proyecto DelNet	30/04/08
RAMÍREZ MACHADO José María	España	22/08/05	P.4	D/D Proyecto sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso	31/12/08
ROSSI RIZZI Monica	Italia	02/12/95	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/08
TEZZA Enrico	Italia	09/12/96	P.3	D/D Proyectos FSE	31/12/08

TOTH MUCCIACCIARO Evelin	Croacia	01/09/06	P.2	D/D Proyecto Actividades para los Trabajadores	31/08/08
VIDAL ALONSO Angel L.	España	15/06/98	P.4	D/D Proyecto DelNet	31/12/07
VILA Blerina	Albania	01/02/04	P.2	D/D Proyecto "Formación en materia de integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo de la UE" - Lugar de destino: Bruselas	02/03/08
VOZZA Alice	Italia	15/01/07	P2	D/D Proyecto DelNet	14/01/08
ZAMPOGNA Carlo	Italia	09/12/95	P.3	D/D Proyecto DELTA	05/07/08

Distribución de colaboradores externos y funcionarios con contratos de corta duración en 2007 por países/territorios

(Departamento de Formación)

Procedencia	Colaboradores/Corta duración(*)		Días de trabajo(*)	
Albania	1	(1)	200	(61)
Alemania	16		363	
Argelia	3		19	
Argentina	12		574	
Australia	5		99,5	
Austria	1		4	
Bahrein	1		10	
Bangladesh	1		5	
Barbados	1		1	
Belarús	1		6,5	
Bélgica		(1)		(173)
Benin	1		42	
Bolivia	2		20	
Bosnia y Herzegovina	1		6	
Botswana	2		6	
Brasil	13		252	
Bulgaria	9		190	
Cabo Verde	1		2	
Camerún	4		65	
Canadá	12	(1)	130	(106)
Chile	4	(1)	17	(211)
China	5		29	
Colombia	4		11	
Corea, República de	2		7	
Costa Rica	5		209,5	
Croacia	2		6	
Dinamarca	2		202	
Egipto	3		19	
Eslovenia	2		4	
España	25		192	
Estados Unidos	34	(1)	856,5	(43)
Federación de Rusia	20	(1)	684,5	(79)
Filipinas	2		55	

Francia	21	(2)	142	(501)
Gabón	1		4	
Ghana	1		25	
Grecia	2		13	
Haití	1		5	
Hungría	2		15	
India	4		38	
Indonesia	1		4	
Irlanda	3		32,5	
Israel	2		13	
Italia	334	(32)	6 500,5	(3 910)
Jamaica	1		2	
Japón	2		7	
Jordania	7	(1)	81	(287)
Kazajstán	1		3	
Kenya	5		19	
Kuwait	2		8	
Letonia	3	(1)	20	(83)
Líbano	3		31	
Lituania	5		7	
Luxemburgo	1		1	
Malasia	1		43	
Malta	2		6,5	
Mauricio	2		88	
Mauritania	1		5	
México	11		36	
Mongolia	1	(1)	4	(58)
Marruecos	3		101,5	
Mozambique	1		8	
Nicaragua	1		108	
Noruega	1		2	
Nueva Zelandia	1		4	
Países Bajos	5		129,5	
Paraguay	2		129	
Perú	8		75	
Polonia	3		9	
Portugal	4	(1)	109	(82)
Reino Unido	32		305,5	
República Árabe Siria	2		10	
República Checa	1		3	

República Unida de Tanzania	1		10	
Rumania	2	(2)	26	(193)
Rwanda	2		2	
Senegal	3		27	
Singapur	1		11	
Sri Lanka	1		3	
Sudáfrica	4		88	
Sudán	2		5,5	
Suecia	2		9	
Suiza	2		10	
Tailandia	2		12	
Togo	1		10	
Túnez	5	(1)	17	(12)
Turquía	19		596	
Ucrania	2		74	
Uganda	1		3	
Uruguay	4		30	
Uzbekistán	2		13	
Venezuela, República Bolivariana de	2		11	
Viet Nam	2		10	
Zimbabwe	1		11	
TOTAL	742	(47)	13 413	(5 799)

(*) Las cifras entre paréntesis se refieren a funcionarios con contratos de corta duración.

Para información.