



---

## PARA INFORMACIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

### **INFORME DEL DIRECTOR SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO EN 2009-2010 Y PERSPECTIVAS PARA 2011**

#### **Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro**

#### **Índice**

Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro <i>(Para información)</i>	Pág.	2
Enmiendas al Estatuto del Personal <i>(Para información)</i>	Pág.	9
Proyectos de enmienda al Estatuto del Personal <i>(Punto que requiere decisión : párrafo 6)</i>	Pág. Pág.	18 21
Recursos de personal <i>(Para información)</i>	Pág.	28

---

# Informe sobre la administración de recursos humanos del Centro

## Estructura y movimientos del personal

1. Al 31 de diciembre de 2009, el número de funcionarios inscritos en el presupuesto ordinario ascendía a 144 personas, de los cuales 50 pertenecían al cuadro orgánico y categorías superiores. Este total no incluye los 50 funcionarios contratados específicamente para la ejecución de proyectos de formación financiados con fuentes extrapresupuestarias. La plantilla se componía de funcionarios procedentes de 34 países.
1. Estas cifras reflejan una disminución apreciable en relación con las de 2008, cuando el número total de funcionarios con contratos de duración determinada o sin límite de tiempo se elevaba a 196 (presupuesto ordinario y fuentes extrapresupuestarias); en comparación, a fines de 2009 había 194 funcionarios, cifra que disminuyó a 190 en el primer semestre de 2010. Ello demuestra la preocupación constante del Centro, en vista de las limitaciones presupuestarias a las que debe hacer frente, para mantener controlada la evolución de sus recursos de personal, esforzándose sin embargo por preservar la base de conocimientos y competencias técnicas que requiere el buen funcionamiento de las operaciones de formación.
1. Durante el año 2009, la estructura del personal inscrito en el presupuesto ordinario registró diversos movimientos. Se cubrieron diez puestos inscritos en el presupuesto ordinario, de los cuales seis correspondieron al cuadro orgánico, y se contrató a trece funcionarios para la ejecución de proyectos específicos de formación. Entre los nuevos funcionarios contratados destacan:
  - Sra. Remedios DUNGCA (Canadá), contratada como Tesorera y Jefa de Servicios Financieros, grado P.5, a partir del 1 de febrero de 2009;
  - Sra. Tzehainesh TEKLE (Eritrea), contratada como Responsable principal de programas, Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, grado P.4, a partir del 1 de noviembre de 2009;
  - Sr. Samuel ASFAHA (Eritrea), contratado como Responsable de programas, Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones, grado P.3, a partir del 1 de noviembre de 2009 ;
  - Sra. Coumba DIOP (Senegal), contratada como Responsable de programas, Desarrollo de Programas y Cooperación Regional, grado P.3, a partir del 18 de enero de 2009 ;
  - Sr. Martin GASSER (Italia), contratado como Responsable de programas, Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local, grado P.3, a partir del 1 de septiembre de 2009 ;
  - Sra. Monica LISA (Italia), contratada como Responsable de programas, Formación a distancia y tecnología de la formación (DELTA), grado P.3, a partir del 1 de septiembre de 2009.
1. Durante el mismo período se han producido 11 ceses de empleo, a saber, ocho por jubilación, una renuncia y dos transferencias interinstitucionales con la OIT. Tres funcionarios han sido adscritos en préstamo a la OIT o a otros organismos de las Naciones Unidas. Asimismo, 16 funcionarios cuyos contratos estaban vinculados a proyectos de formación llegaron al término de su período de contratación. Por

---

último, se asignaron nuevas funciones a otros tres funcionarios, como resultado de traslados internos dentro del Centro.

1. El Centro ha seguido esforzándose por asegurar una representación equilibrada de su personal desde el punto de vista geográfico y de género, manteniendo una estructura equilibrada de grados y de edades, en particular en el cuadro orgánico y categorías superiores.
1. En 2009, la proporción de mujeres era del 71 por ciento en el conjunto del personal inscrito en el presupuesto ordinario o con contratos vinculados a proyectos de formación (43 por ciento en el cuadro orgánico y categorías superiores y 88 por ciento en la categoría de servicios generales). En el cuadro que figura a continuación se presenta una distribución por grado y sexo de los puestos inscritos en el presupuesto ordinario en el cuadro orgánico y categorías superiores.

Grado	Total por grado	Mujeres	%	Hombres	%
P. 2	0	0	-	0	-
P. 3	20	7	35	13	65
P. 4	14	4	29	10	71
P. 5	13	5	38	8	62
D. 1	2	-	-	2	100
D. 2	1	-	-	1	100
<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>16</i>	<i>32</i>	<i>34</i>	<i>68</i>

1. Se observa un aumento importante del porcentaje de mujeres que ocupan un puesto de grado P.5, que pasó del 33 por ciento en 2008 al 38 por ciento en 2009; asimismo, en el grado P.3 el porcentaje de mujeres se ha elevado al 35 por ciento, en comparación con el 29 por ciento en 2008. Esta evolución pone de manifiesto el esfuerzo realizado por el Centro para lograr un mejor equilibrio entre ambos sexos en cargos de responsabilidad en el grado P.5, así como entre los nuevos funcionarios contratados en el grado P.3.
1. Para el conjunto del personal, la edad media en 2009 se situó en 44,5 años (44 años para el personal de la categoría de servicios generales y 45 años para el personal del cuadro orgánico). En cuanto al personal inscrito en el presupuesto ordinario, la edad media era apreciablemente más elevada: 45,8 años para la categoría de servicios generales y 47,6 años para el cuadro orgánico. Como indican las estadísticas, la edad media es inferior a la de la OIT. En el cuadro *infra* se presenta la distribución por grupos de edad del personal que ocupa puestos inscritos en el presupuesto ordinario.

	Menos de 35	36 – 45	46 – 55	Más de 55
<b>Cuadro orgánico y categorías superiores</b>	6	15	15	14
<b>Categoría de servicios generales</b>	7	45	30	12
<b>Total general</b>	<i>13</i>	<i>60</i>	<i>45</i>	<i>26</i>

1. El promedio de puntos de grados (PPG) se ha mantenido al mismo nivel que en 2008, observándose una ligera disminución de 0,1 punto en cada categoría de personal, a saber, 4,6 para la categoría de servicios generales y 4,0 para el cuadro orgánico y categorías superiores, debido a la reclasificación de los puestos vacantes en grados inferiores, lo que permite controlar y limitar el aumento de los costes salariales fijos.
  
1. En el transcurso del 2009, un voluntario procedente del Programa de voluntariado civil internacional del Gobierno de Francia fue adscrito al Centro, que se benefició asimismo de la adscripción de un experto asociado gracias al apoyo suministrado por el Gobierno de la República Italiana. En 2010, dos expertos asociados serán adscritos por los Gobiernos de Alemania y de España.
  
1. Asimismo, en 2009 se elaboró y firmó con el Ministerio de Asuntos Extranjeros y Europeos de Francia (MAEE) un acuerdo relativo a la creación de un programa para jóvenes expertos franceses. El Programa tiene la finalidad de permitir a jóvenes diplomados adquirir una experiencia profesional apreciable en lo relativo al mandato y los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo. Su inserción en programas técnicos del Centro Internacional de Formación de la OIT les permitirá participar en la ejecución de actividades de formación y de investigaciones destinadas a reforzar las capacidades del Centro en esos campos. En el marco de ese acuerdo, el MAEE ha venido financiando a partir de noviembre de 2009 tres puestos de jóvenes expertos con contratos de una duración de un año, renovables por otro año más.

### **Movilidad entre Turín y Ginebra**

1. En 2005, el Centro y la OIT firmaron un acuerdo por el que se establece un marco de cooperación para la movilidad del personal y un conjunto de reglas que rigen el intercambio de personal. Esas reglas, que fueron recogidas paralelamente en circulares de la OIT y el Centro, entraron en vigor el 1º de enero de 2006. Desde esa fecha, ha seguido aumentando el intercambio de personal entre ambas instituciones, y sobre todo entre Turín y la sede o las estructuras regionales de la OIT, en forma de préstamo, adscripción a otras instituciones o traslado definitivo. Entre 2006 y 2009, seis funcionarios de la OIT fueron adscritos a programas del Centro, y durante el mismo período trece funcionarios del Centro prestaron servicios en la sede o en estructuras regionales; once de ellos fueron contratados directamente por la OIT en calidad de traslados permanentes sin derecho a regresar a su puesto original.

- 
1. En el transcurso de 2010 tendrán lugar nuevos movimientos de personal entre el Centro y la Oficina. En vista del volumen creciente de esos intercambios, se han iniciado discusiones entre los departamentos de recursos humanos de ambas organizaciones acerca de la revisión de los procedimientos de intercambio en aras de facilitar aún más los mecanismos de movilidad existentes. En vista de los beneficios derivados de esas experiencias en el plano de la integración y del intercambio de conocimientos, se procederá a definir con mayor precisión las reglas que rigen otras modalidades de intercambio que no constituyen préstamos (adscripción y traslados), así como la cuestión de los derechos de reincorporarse a su puesto original, y la integración de esas experiencias en el marco de las políticas de movilidad de la organización.

## **Desarrollo de los recursos humanos**

1. Entre 2007 y 2009, unos 27 funcionarios cesaron en sus cargos en el Centro al llegar a la edad de la jubilación o como resultado de una solicitud de jubilación anticipada, la que en muchos casos obedecía a la fluctuación de los tipos de cambio y a sus efectos sobre el monto de las pensiones de jubilación que paga la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas. Ese importante movimiento del personal supuso un desafío para los Servicios de Recursos Humanos a fin de garantizar el reemplazo de los funcionarios que dejaron de trabajar en la organización y, al mismo tiempo, preservar la base de conocimientos y competencias técnicas necesarios para la buena marcha de las actividades del Centro.
1. Esa circunstancia ha obligado al Centro a hacer un esfuerzo importante para revisar los requisitos que deben cumplir los candidatos a los puestos vacantes, tanto por lo que respecta al mandato global de la organización como al de su inserción institucional y funcional en los programas y servicios a los que pertenecen. Asimismo, ha subrayado la necesidad de que el Centro cuente con instrumentos de planificación de los recursos humanos que le permitan analizar periódicamente sus necesidades, prever la evolución demográfica y planificar el reemplazo del personal para garantizar la continuidad y la eficacia de sus operaciones.
1. A lo anterior se vinieron a sumar las restricciones presupuestarias a las que viene haciendo frente el Centro desde 2009, que han obligado a adoptar medidas de optimización y de utilización de los recursos humanos y de su asignación a diferentes servicios, incluso una mejor distribución entre los servicios administrativos y los programas directamente vinculados a la formación, y que también han ido acompañadas de limitaciones en cuanto a la posibilidad de llenar las vacantes y contratar personal temporero.
1. En vista de estas evoluciones recientes, y con el fin de poder contar rápidamente con ese tipo de instrumentos de gestión previsional de los recursos humanos, el Centro ha decidido contratar a un consultor al que se ha encargado realizar un análisis pormenorizado de las diferentes realidades productivas actuales en el Centro y de sus modelos de gestión de las actividades de formación. Ello tiene la finalidad de poder proponer un enfoque metodológico y una serie de indicadores de productividad que sirvan de base para analizar la dotación de personal de cada programa en relación con el volumen de actividades realizadas y verificar si existen posibilidades para que los programas utilicen sus recursos de personal de la manera

---

más flexible, o los compartan, cuando así lo permita el volumen de actividades previsto. Este análisis está basado también en el ejercicio piloto de gestión previsional de los recursos humanos realizado por los Servicios de Recursos Humanos, que ha proporcionado las bases de datos estadísticas y los instrumentos de análisis necesarios para este estudio. Se sometió a la consideración de la dirección del Centro un primer informe, con el fin de validar el enfoque adoptado y los indicadores propuestos.

1. En aras de una mayor armonización entre los sistemas de gestión interna del Centro y los de la OIT, se llevaron a cabo discusiones con el Departamento de Recursos Humanos de la OIT acerca de la introducción en Turín del nuevo sistema de evaluación del desempeño profesional atendiendo a los principios de gestión basada en los resultados y a la integración del Centro en la «cartografía de competencias» adoptada recientemente en la Oficina. La introducción de sistemas comunes en estos campos de la gestión de los recursos humanos facilitará un flujo más fluido de conocimientos y competencias entre ambas entidades y, en última instancia, favorecerá la movilidad entre Turín y la OIT.
1. Un proceso de reclasificación de los puestos ha permitido conceder diez promociones, de las cuales dos han correspondido a funcionarios del cuadro orgánico; asimismo, cinco funcionarios han obtenido un ascenso como resultado de la aplicación del sistema de ascensos personales. Por otro lado, ocho funcionarios han recibido un aumento de sueldo por méritos especiales.

## **Formación**

1. En 2009, se organizaron actividades de información y de perfeccionamiento del personal centradas en cuestiones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, tales como el sistema de seguridad del sistema de las Naciones Unidas y la ergonomía. Estas actividades, realizadas en el marco del programa de formación y perfeccionamiento del personal, contaron con la participación de 53 funcionarios. También se organizaron sesiones de gestión y de tutoría de equipos para ciertos programas y servicios. Asimismo, con objeto de dar respuesta a necesidades técnicas específicas o de desarrollo de capacidades internas, 16 funcionarios recibieron formación específica, tanto en el exterior como en el Centro. Por último, se organizaron cursos de idiomas para 55 funcionarios en los principales idiomas de trabajo del Centro (español, francés, inglés, italiano y portugués).
1. En el marco del programa específico de formación en ingeniería y tecnologías del aprendizaje, cuya finalidad es velar por que el Centro se mantenga a la vanguardia en cuanto a los nuevos métodos de formación y gestión de los conocimientos, en 2009 y 2010 se organizaron las actividades de formación que se describen a continuación.
1. En julio de 2009 se organizó un curso acelerado en técnicas de diseño e ingeniería pedagógica, que se repitió en mayo de 2010 y contó con la presencia de seis participantes. Estos cursos han permitido reforzar las capacidades pedagógicas de los colegas que habían sido contratados atendiendo principalmente a su experiencia técnica. Dos breves talleres han permitido a los formadores y al personal de apoyo del Centro familiarizarse con los progresos más recientes en materia de tecnologías de la formación. Se organizó una actividad de familiarización para la utilización interactiva de un sistema de respuesta (*clickers*) adquirido recientemente por el

---

Centro (100 aparatos). La misma fue seguida de una actividad de grabación de videos combinada con PowerPoint (*screencasting*). Este sistema se utiliza cada día más desde la creación de un modesto estudio de grabación que cuenta con los programas informáticos necesarios. En 2009 se organizaron otras actividades de formación destinadas al conjunto de la comunidad de los formadores del Centro. Una de ellas, que versaba sobre el impacto organizativo de la formación, estuvo a cargo de un experto externo. La misma permitió contribuir a la elaboración de instrumentos que van más allá del primer nivel de evaluación de la satisfacción, y fue evaluada en línea por los 16 participantes. Generó interés y demanda interna para llenar en línea los cuestionarios de evaluación al término de la actividad. El Centro cuenta con cuarenta ordenadores portátiles (*notebooks*) para esta tarea y la Unidad de Evaluación ha establecido un procedimiento para la organización de las evaluaciones en línea en las aulas de formación. En abril de 2010 se organizó un taller intensivo de dos días de duración sobre creatividad pedagógica en que participaron 15 colegas, principalmente profesionales de la formación. El taller permitió reflexionar de manera creativa acerca de las mejoras que podrían aportarse a los procesos de formación que se aplican en el Centro.

1. Para fines de año está previsto un taller de fortalecimiento de las competencias del personal de apoyo a las actividades de aprendizaje y formación, que debería hacer hincapié en la contribución del personal de la categoría de los servicios generales al éxito de una actividad de formación así como al papel que desempeña en la promoción del trabajo decente.
1. La Unidad de instalaciones y tecnologías ha proporcionado asistencia individual directa a los funcionarios para la utilización de los programas de ofimática empleados en el Centro, en particular el programa informático de gestión de las actividades de formación y de los participantes. Asimismo, se han organizado actividades de formación específicas destinadas a los equipos que deben utilizar en su trabajo instrumentos informáticos específicos. En particular, la Sección de Informática y el Programa de Formación a distancia y tecnología de la formación proporcionan el apoyo técnico y la formación que requieren los diferentes programas técnicos para el establecimiento de plataformas informáticas de aprendizaje y de formación.
1. La amenaza de una situación financiera difícil en 2010 ha llevado al Centro a tomar una serie de medidas precautorias destinadas a controlar los costes fijos, a fin de equilibrar el presupuesto. Entre las diferentes medidas de ahorro adoptadas, el equipo de dirección se vio obligado a reducir, de manera temporal, el alcance y la amplitud de su programa de formación del personal, y a reducir el financiamiento de esas actividades. Con todo, en vista del interés estratégico que reviste para la organización, el Centro ha preservado los fondos necesarios para el desarrollo en 2010 del programa específico de formación en ingeniería y tecnología de la formación. Asimismo, se ha previsto financiación para el programa de formación lingüística en 2010, en vista del elevado nivel de participación del personal del Centro en esas actividades.

### **Comisión Paritaria de Negociación**

1. En 2009 y 2010, la Comisión Paritaria de Negociación ha examinado una serie de cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos. En particular, la

---

Comisión ha estudiado los resultados de una encuesta sobre el teletrabajo llevada a cabo por el Servicio de Recursos Humanos al término de dos años de la adopción de esa política en el Centro. Esa encuesta, en que participó todo el personal y los jefes responsables de los servicios en los que ha habido experiencias de teletrabajo, tenía como objetivo verificar el nivel de satisfacción general respecto de esa medida y proporcionar indicaciones sobre los posibles ajustes necesarios para lograr un mejor acceso al teletrabajo atendiendo a la experiencia del pasado. La Comisión llegó a la conclusión de que la política que había llevado a la adopción de esa forma de trabajo flexible había alcanzado sus objetivos, por lo que respecta tanto a la calidad del trabajo realizado con esta modalidad como a la oportunidad de poder conciliar mejor el trabajo y la vida privada.

1. En el marco de las discusiones relativas a la revisión de las disposiciones contractuales en el Centro, la Comisión abordó también la cuestión de la definición de medidas que permitan buscar solución a la situación del personal de la categoría de servicios generales que vienen trabajando en la institución desde hace muchos años con contratos vinculados a proyectos y definir las perspectivas de estabilización de sus empleos, en vista de las dificultades financieras a las que se enfrenta el Centro. Al término de las negociaciones, se llegó a un acuerdo sobre una política que permitirá a los funcionarios de la categoría de servicios generales con contratos vinculados a proyectos de formación postular a concursos como candidatos internos, sobre la base de criterios convenidos de común acuerdo, en particular en cuanto a la antigüedad de sus servicios con contratos vinculados a proyectos de más de cinco años de duración. Esas medidas fueron promulgadas por el Director del Centro y entraron en vigor el 1 de marzo de 2010.
1. Por lo que respecta a las dificultades financieras anunciadas para el 2010, se realizaron consultas y un intercambio regular de información entre la Dirección del Centro y el Sindicato del Personal. Al respecto, cabe destacar el caso de ciertas medidas adoptadas para colmar el déficit presupuestario previsto para este año tales como, por ej., la suspensión de los subsidios para comidas pagados por el Centro o la reducción de los fondos destinados al desarrollo y la formación del personal. Estas consultas tuvieron lugar en un ambiente distendido y de colaboración, a pesar de la dificultad de las cuestiones abordadas y de su impacto sobre el personal.

### **Revisión de las disposiciones contractuales en el Centro**

1. En 2010 prosiguieron las discusiones entre la Dirección del Centro y el Sindicato del Personal derivadas de los compromisos establecidos por el Director en la 68<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro en cuanto a la revisión de las disposiciones contractuales, especialmente en el caso de los miembros del personal que trabajan en actividades de cooperación técnica con contratos vinculados a proyectos. El Servicio de Recursos Humanos, de concierto con el Servicio Jurídico, presentó un informe preliminar al Director sobre las ventajas y los inconvenientes de la modificación de las disposiciones contractuales en vigor en el Centro, los problemas relacionados con los tipos de financiación y las limitaciones financieras del Centro, así como sobre aspectos de orden jurídico. Ese informe había sido presentado al Comité del Sindicato para que formulase comentarios y lo discutiese con el equipo de la Dirección.



- 
1. En el marco de esas consultas, como se mencionó *supra*, varias de las cuestiones abordadas por el informe ya han sido objeto de negociaciones directas entre la Dirección y el Sindicato del Personal en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación, que han llevado a la adopción de políticas destinadas a estabilizar, sujeto a ciertas condiciones, la posición de un grupo de funcionarios que viene trabajando desde hace muchos años con contratos vinculados a proyectos.
  1. Por otra parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas todavía está examinando ciertos aspectos de la reforma de las disposiciones contractuales en el seno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en particular los criterios para la concesión de contratos de duración indeterminada, que habrán de ser objeto de debate en el próximo período de sesiones de la Asamblea General. La OIT sigue estudiando el marco de referencia contractual propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional, que todavía no se ha adoptado. En estas circunstancias, es prudente que el Centro espere conocer las decisiones que habrán de adoptar la Asamblea General y la OIT antes de pronunciarse sobre estas cuestiones, con el fin de que sus propias disposiciones legales y procedimientos internos mantengan su coherencia con los adoptados en el sistema común de las Naciones Unidas, y particularmente en la OIT.

### **Cooperación con el Proyecto de Sistema Integrado de Información sobre los recursos (IRIS)**

1. En el marco de las discusiones relativas a las dificultades financieras a las que debe hacer frente el Centro, la OIT ha dado inicio a un estudio destinado a abordar la cuestión de una mayor integración entre el Centro y la sede por lo que se refiere a la gestión y la administración, con vistas a limitar la duplicación de funciones y poder alcanzar economías de escala. Entre los procesos que serán objeto de examen en esta óptica figura la eventual integración del Centro en el proyecto IRIS y, en particular, en la aplicación «recursos humanos» del programa informático de gestión integrada. Si la Oficina toma decisiones en este sentido, el Centro pasará a la fase de identificación y análisis de las necesidades y de los procesos existentes, que servirá de base para orientar los debates con la OIT acerca de 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 aprobadas por el Director 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 la 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 aumento del 3,41 por ciento en los sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto a partir del 1 de noviembre de 2009. Esta revisión estuvo aparejada de 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 sueldo.

#### 1.2. Variaciones del multiplicador del ajuste por lugar de destino de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en Italia, del 1 de octubre de 2009 al 30 de septiembre de 2010

La remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en Turín fue ajustada, 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	2009	Multiplicador	74,1
Noviembre	"	"	76,9
Diciembre	"	"	79,8
Enero	2010	"	67,9
Febrero	"	"	63,4
Marzo	"	"	58,0
Abril	"	"	58,3
Mayo	"	"	50,0
Junio	"	"	45,0
Julio	"	"	46,3

---

Agosto	"	"	54,6
Septiembre	"	"	50,3

**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 las facultades 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 del cuadro orgánico y 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 3,04 por ciento de la escala de sueldos básicos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, de acuerdo con el principio «ni pérdidas ni ganancias», con efecto a partir del 1 de enero de 2010. Dicho incremento llevó aparejado un incremento proporcional de los pagos por separación del servicio.

**2.2. Licencia de adopción (artículo 9.7 del Estatuto del Personal)**

Con el fin de completar las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal relativas a las licencias parentales, y de lograr su uniformidad con las aplicables en la OIT, y tras las consultas correspondientes con la Comisión Paritaria de Negociación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 0.3 del Estatuto del Personal (Enmiendas), el Director había sometido a la aprobación del Consejo una propuesta de enmienda al artículo 9.7 del Estatuto del Personal con el fin de introducir una licencia de adopción con goce de sueldo de una duración máxima de ocho semanas para los funcionarios de ambos sexos. En vista de que esta propuesta fue aprobada por el Consejo en su 71ª reunión (noviembre de 2009), estas medidas han sido promulgadas y están en vigor.

**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. Cuadro orgánico 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 del cuadro orgánico y categorías superiores debe revisarse cada vez

---

que se ajuste la remuneración neta de las mismas categorías en Nueva York. En vista de que el nivel del ajuste por lugar de destino en Nueva York no había variado, la CAPI no había procedido a revisar la escala de remuneraciones pensionables en la fecha en que se redacta este documento.

### **3.2. Categoría de servicios generales**

Los aumentos de los sueldos netos descritos en el párrafo 1.1 *supra* fueron acompañados de un incremento proporcional de la remuneración pensionable de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto a partir del 1 de noviembre de 2009.

### **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 de noviembre de 2009

(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	37 875	39 055	40 234	41 414	42 593	43 814	45 077	46 342	47 607	48 872	50 137	51 402	52 666	53 931	55 196
	Neto	29 468	30 340	31 213	32 086	32 959	33 832	34 703	35 576	36 449	37 322	38 194	39 067	39 940	40 813	41 686
G.2	Bruto	40 262	41 697	43 134	44 668	46 207	47 746	49 285	50 825	52 364	53 904	55 444	57 431	58 971	60 510	62 049
	Neto	31 234	32 296	33 359	34 421	35 483	36 545	37 607	38 669	39 731	40 794	41 856	42 918	43 980	45 042	46 104
G.3	Bruto	43 222	45 068	46 914	48 761	50 607	52 454	54 300	56 146	58 440	60 286	62 133	63 979	65 826	67 672	69 518
	Neto	33 423	34 697	35 971	37 245	38 519	39 793	41 067	42 341	43 614	44 888	46 162	47 436	48 710	49 984	51 258
G.4	Bruto	47 583	49 742	51 902	54 062	56 670	58 830	60 989	63 149	65 309	67 468	69 628	71 787	73 498	75 658	77 817
	Neto	36 432	37 923	39 413	40 903	42 393	43 883	45 373	46 863	48 353	49 844	51 334	52 824	54 314	55 804	57 294
G.5	Bruto	53 380	55 866	58 801	61 288	63 772	66 259	68 745	71 230	73 267	75 754	78 240	80 725	83 211	85 698	88 184
	Neto	40 432	42 148	43 863	45 579	47 294	49 009	50 725	52 439	54 155	55 870	57 586	59 300	61 016	62 732	64 447
G.6	Bruto	62 623	65 452	68 283	71 113	73 494	76 323	79 154	81 984	84 813	87 644	90 474	93 303	96 134	98 964	101 794
	Neto	46 500	48 453	50 406	52 359	54 311	56 263	58 217	60 169	62 121	64 075	66 027	67 980	69 933	71 885	73 838
G.7	Bruto	72 278	75 548	78 820	82 090	85 362	88 632	91 904	95 174	98 445	101 716	104 987	108 259			
	Neto	53 472	55 729	57 986	60 243	62 500	64 756	67 014	69 270	71 528	73 784	76 042	78 299			

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) (por cada hijo a cargo)	1 347 euros por año a partir del 1 de noviembre de 2009
Párrafo b) 1) (por cónyuge a cargo)	646 euros por año a partir del 1 de noviembre de 2005 (791 euros por año para los funcionarios en servicio antes del 1 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 de noviembre de 2005 (791 euros por año para los funcionarios en servicio antes del 1 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 de noviembre de 2005
<b>Subsidio para no residentes:</b>	De conformidad con el artículo 5.6 del Estatuto del Personal

### Prima de idiomas:

2 021 euros por año por un idioma a partir del 1 de noviembre de 2009  
3 031 euros por año por dos idiomas a partir del 1 de noviembre de 2009

**Horas extraordinarias:** a partir del 1 de noviembre de 2009

<i>Grado</i>	<i>Normales</i>	<i>Especiales</i>	<i>Sobresueldo por trabajo nocturno</i>
G.1	28,23	37,65	4,71
G.2	30,69	40,92	5,11
G.3	33,60	44,81	5,60
G.4	37,19	49,59	6,20
G.5	41,62	55,49	6,94
G.6	47,75	63,67	7,96
G.7	51,39	68,52	8,57

## ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Al 1 de enero de 2010

(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
<b>D-2</b>	<b>Bruto</b>	<b>149 903</b>	<b>153 214</b>	<b>156 529</b>	<b>159 846</b>	<b>163 160</b>	<b>166 475</b>									
	<b>Neto D</b>	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
	<b>Neto S</b>	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
<b>D-1</b>	<b>Bruto</b>	<b>137 021</b>	<b>139 804</b>	<b>142 581</b>	<b>145 365</b>	<b>148 149</b>	<b>150 972</b>	<b>153 885</b>	<b>156 794</b>	<b>159 703</b>						
	<b>Neto D</b>	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
	<b>Neto S</b>	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
<b>P-5</b>	<b>Bruto</b>	<b>113 404</b>	<b>115 771</b>	<b>118 140</b>	<b>120 504</b>	<b>122 874</b>	<b>125 238</b>	<b>127 607</b>	<b>129 974</b>	<b>132 341</b>	<b>134 707</b>	<b>137 075</b>	<b>139 441</b>	<b>141 810</b>		
	<b>Neto D</b>	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
	<b>Neto S</b>	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
<b>P-4</b>	<b>Bruto</b>	<b>92 907</b>	<b>95 064</b>	<b>97 221</b>	<b>99 378</b>	<b>101 626</b>	<b>103 909</b>	<b>106 196</b>	<b>108 478</b>	<b>110 763</b>	<b>113 044</b>	<b>115 331</b>	<b>117 612</b>	<b>119 897</b>	<b>122 182</b>	<b>124 468</b>
	<b>Neto D</b>	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
	<b>Neto S</b>	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
<b>P-3</b>	<b>Bruto</b>	<b>75 972</b>	<b>77 968</b>	<b>79 967</b>	<b>81 961</b>	<b>83 960</b>	<b>85 956</b>	<b>87 951</b>	<b>89 951</b>	<b>91 947</b>	<b>93 943</b>	<b>95 943</b>	<b>97 936</b>	<b>99 936</b>	<b>102 044</b>	<b>104 157</b>
	<b>Neto D</b>	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
	<b>Neto S</b>	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
<b>P-2</b>	<b>Bruto</b>	<b>61 919</b>	<b>63 707</b>	<b>65 492</b>	<b>67 279</b>	<b>69 065</b>	<b>70 850</b>	<b>72 638</b>	<b>74 419</b>	<b>76 208</b>	<b>77 996</b>	<b>79 779</b>	<b>81 568</b>			
	<b>Neto D</b>	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
	<b>Neto S</b>	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
<b>P-1</b>	<b>Bruto</b>	<b>47 968</b>	<b>49 496</b>	<b>51 146</b>	<b>52 867</b>	<b>54 579</b>	<b>56 296</b>	<b>58 014</b>	<b>59 732</b>	<b>61 444</b>	<b>63 161</b>					
	<b>Neto D</b>	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
	<b>Neto S</b>	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

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*

.....

*Licencia de paternidad*

.....

*Licencia de adopción*

3. a) Todo funcionario que adopte un niño menor de seis años tiene derecho a licencia de adopción con sueldo íntegro, más los subsidios y las asignaciones, por un período máximo de ocho semanas, mediante la presentación del certificado de adopción. En el caso de que ambos padres adoptivos fuesen funcionarios del Centro, y que ambos solicitasen una licencia de adopción, la duración combinada de dicha licencia será por un período máximo de doce semanas, que pueden repartirse entre ambos cónyuges, a razón de un máximo de ocho semanas para uno u otro de los padres

b) La licencia de adopción se concederá normalmente por un único período ininterrumpido en el momento de adopción del niño.

c) Deberán transcurrir al menos doce meses entre el final de una licencia de adopción y el comienzo de la siguiente.

d) El Director podrá, previa solicitud, otorgar una licencia de adopción con arreglo a las condiciones estipuladas en los párrafos a), b) y c) *supra*, cuando un funcionario asuma la custodia provisional de un niño con vistas a la adopción de éste.



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

Al 1 de noviembre de 2009

(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	36793	37928	39061	40193	41327	42461	43595	44727	45860	46994	48128	49260	50394	51527	52662
G.2	39089	40467	41847	43225	44606	45985	47365	48743	50123	51503	52882	54261	55641	57030	58465
G.3	41931	43585	45240	46894	48549	50203	51857	53512	55166	56822	58544	60264	61986	63708	65430
G.4	45840	47774	49709	51645	53580	55516	57477	59491	61504	63518	65532	67545	69559	71572	73587
G.5	51034	53261	55489	57753	60072	62389	64708	67025	69344	71661	73980	76298	78615	80934	83251
G.6	59000	61639	64277	66916	69555	72193	74832	77471	80109	82748	85401	88230	91061	93890	96721
G.7	68420	71471	74519	77570	80621	83669	86830	90101	93372	96643	99914	103185			

\* En virtud del artículo 54 a) 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 hechas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su informe anual a la Asamblea General de las Naciones Unidas correspondiente a 2010 que, en caso de ser aprobadas, tendrían un efecto directo sobre las condiciones de empleo 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) Para los países y las monedas siguientes: Alemania (euro), Austria (euro), Dinamarca (corona danesa), España (euro), Francia (euro), Gran Bretaña (libra esterlina), Italia (euro), Países Bajos (euro), Suecia (corona sueca), Suiza (franco suizo), Estados Unidos de América y zona dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos de América), los ajustes del máximo admisible por gastos de educación y del subsidio máximo de educación figuran en el Anexo I. Para los otros países y divisas, los elementos mencionados *supra* no han sido objeto de modificación;
- Para todas las zonas, con excepción de Irlanda y Japón, la tasa fija revisada para los gastos de internado admisibles, dentro del límite del subsidio máximo de educación, figura en el Anexo I;
- b) Deberán mantenerse las medidas especiales en vigor para China, Indonesia, Federación de Rusia, Hungría y Rumania con el fin de permitir a las organizaciones reembolsar el 75 por ciento de los gastos de estudios incurridos en esos países, hasta el máximo admisible de gastos de estudios en los Estados Unidos de América. Las medidas especiales para Bulgaria deberán suprimirse;
- d) Las medidas especiales en vigor para las ocho escuelas de lengua inglesa en Francia para las cuales se aplica una escala establecida en dólares de los Estados Unidos idéntica a la escala en vigor para los Estados Unidos de América no sufren modificación;
- e) las cuotas de inscripción que exigen ciertos establecimientos de formación («*capital assessment fees*») deberán reembolsarse a razón del 75 por ciento del monto total una sola vez por cada niño y por cada inscripción.
- f) la cuantía del subsidio especial para gastos de estudios de niño minusválido debería ser igual, para cada niño minusválido, al 100 por

---

ciento de las cuantías revisadas correspondientes al máximo admisible por gastos de educación.

- g) todas las medidas mencionadas entrarán en vigor a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2011.

## 2.2 Indemnización en caso de enfermedad, accidente o muerte imputables al ejercicio de funciones oficiales (Anexo F del Estatuto del Personal del Centro)

A diferencia de otras organizaciones y organismos del sistema de las Naciones Unidas, la OIT no participa en la póliza de seguro de las Naciones Unidas contra actos de violencia, que proporciona prestaciones adicionales en caso de muerte o incapacidad total permanente causadas por actos premeditados o actos terroristas. La Oficina considera que las prestaciones por muerte o incapacidad total permanente no deberían variar en función de la causa (a saber, actos premeditados, enfermedad contraída en el ejercicio de las funciones, accidente de circulación o desastre natural), dado que las repercusiones y consecuencias para el funcionario o los sobrevivientes a cargo son las mismas.

A fin de armonizar el monto de las prestaciones pagadas por la OIT en caso de muerte o incapacidad total permanente imputable al ejercicio de funciones oficiales de un funcionario con el monto de las prestaciones que se pagan con arreglo a la póliza de seguro de las Naciones Unidas contra daños causados por actos intencionales, el Consejo de Administración de la OIT aprobó en su 360ª reunión (noviembre de 2009), la modificación de las prestaciones pagaderas en virtud del Anexo II del Estatuto del Personal mediante la incorporación de nuevas prestaciones por muerte e incapacidad total permanente, que deberían pagarse independientemente de la causa de la muerte o incapacidad total permanente acaecida en acto de servicio, como es el caso de las prestaciones pagaderas en virtud de dicho Anexo II.

En el Centro, las disposiciones relativas a la indemnización en caso de enfermedad, accidente o muerte imputables al ejercicio de funciones oficiales se rigen por lo dispuesto en el Anexo F del Estatuto del Personal. En dicho anexo se reproducen las disposiciones en vigor en la OIT, atendiendo a la decisión adoptada por el Consejo, en su 58ª reunión (noviembre de 1996), que había autorizado al Director del Centro a aplicar, *mutatis mutandis*, las disposiciones correspondientes que figuran en el Anexo II del Estatuto del Personal de la OIT.

A fin de dar efecto a las nuevas disposiciones mencionadas, relativas a la indemnización en caso de enfermedad, accidente o muerte, el Consejo estimará sin duda oportuno aprobar la inserción en el Anexo F del Estatuto del Personal de la nueva versión del Anexo II del Estatuto del Personal, tal como fuera aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 360ª reunión (noviembre de 2009).

Las prestaciones adicionales propuestas en caso de deceso o de invalidez total permanente ya han sido integradas en la cobertura de seguro suscrito conjuntamente por la OIT y el Centro para la indemnización del personal en los casos antes mencionados.

---

El texto de las enmiendas introducidas al Anexo II del Estatuto del Personal de la OIT figuran en el Anexo II de esta sección.

### **Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores**

3. La Comisión ha formulado las siguientes recomendaciones:

**3.1** Escala de sueldos básicos/mínimos

La escala de sueldos básicos/mínimos para el cuadro orgánico y 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 de los Estados Unidos a lo largo de 2010 y de los cambios en algunos regímenes fiscales aplicables a dichos sueldos, sería necesario proceder a un ajuste del 1,37 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 1,37 por ciento en la escala actual de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores aplicando los procedimientos de consolidación normalizados, con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias», y con entrada en vigor el 1º de enero de 2011. 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 las prestaciones familiares

La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General la aprobación, con efecto al 1 de enero de 2011, de la revisión de las cuantías anuales de la prestación por hijos a cargo y de la prestación por familiar secundario a cargo (2 929 y 1 025 dólares de los Estados Unidos, respectivamente).

Asimismo, la Comisión recomendó 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, 5.10 y 5.13 y los Anexos A y F del Estatuto del Personal deberán reflejar las enmiendas descritas en los párrafos 2 y 3 *supra*.

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 72ª 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 2011, 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 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 :**
- 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.*
  - b) Insertar en el Anexo F del Estatuto del Personal la nueva versión del Anexo II del Estatuto del Personal de la OIT, tal como fuera aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en su 360ª reunión (noviembre de 2009).*

*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)	19 563	14 672	4 221
Austria (euro)	17 555	13 166	3 776
Bélgica (euro)	15 458	11 593	3 518
Dinamarca (corona)	113 554	85 166	27 242
Suecia (corona)	157 950	118 462	26 034
España (euro)	16 653	12 490	3 162
Francia (euro)*	10 981	8 236	3 052
Suiza (franco)	31 911	23 933	5 540
Irlanda (euro)	17 045	12 784	3 112
Italia (euro)	20 830	15 623	3 147
Reino Unido (libra esterlina)	24 941	18 706	3 690
Luxemburgo (euro)	15 458	11 593	3 518
Países Bajos (euro)	17 512	13 134	3 875
Japón (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703
Dólar de los Estados Unidos (para los gastos efectuados en los Estados Unidos)	43 006	32 255	6 083
Dólar de los Estados Unidos (máximo aplicable para los gastos efectuados en monedas diferentes de las indicadas más arriba)	20 663	15 497	3 746

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

## Anexo F

### DISPOSICIONES RELATIVAS A LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MUERTE IMPUTABLES AL EJERCICIO DE FUNCIONES OFICIALES

Enmiendas en los párrafos 8 y 16 del anexo II del Estatuto del Personal:

8. En caso de invalidez total permanente:

a) todo funcionario tiene derecho, a partir de la fecha en que cesan de abonarse el sueldo, asignaciones y subsidios en virtud de lo dispuesto en el párrafo 7, a percibir una suma que no será objeto de las deducciones previstas en el párrafo 4, igual a diez veces la remuneración anual pensionable del funcionario en la fecha de cese en el servicio, hasta un máximo de 500 000 dólares de los Estados Unidos;

~~a)~~ b) todo funcionario tiene derecho, a partir de la fecha en que cesan de abonarse el sueldo, asignaciones y subsidios en virtud de lo dispuesto en el párrafo 7, a percibir una pensión anual de invalidez igual a los dos tercios de la remuneración pensionable anual del funcionario;

...

16. En caso de muerte de un funcionario como consecuencia de una enfermedad o accidente que sobrevenga en las condiciones previstas por el presente anexo, y sin perjuicio de las disposiciones del artículo 9.8 (Gastos en caso de muerte), la Organización pagará:

- a) todos los gastos médicos y de hospital y otros gastos conexos razonables;
- b) los gastos funerarios razonables;
- c) al cónyuge sobreviviente o hijos sobrevivientes a cargo, en el caso de un funcionario viudo o divorciado en el momento del fallecimiento, una suma que no será objeto de las deducciones previstas en el párrafo 4, igual a diez veces la remuneración anual pensionable del funcionario hasta un máximo de 500 000 dólares de los Estados Unidos.

## ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Al 1 de enero de 2011  
(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	<b>Bruto</b>	<b>152 231</b>	<b>155 592</b>	<b>158 954</b>	<b>162 315</b>	<b>165 675</b>	<b>169 035</b>									
	<b>Neto D</b>	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
	<b>Neto S</b>	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1	<b>Bruto</b>	<b>139 074</b>	<b>141 896</b>	<b>144 710</b>	<b>147 532</b>	<b>150 371</b>	<b>153 320</b>	<b>156 272</b>	<b>159 222</b>	<b>162 171</b>						
	<b>Neto D</b>	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
	<b>Neto S</b>	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5	<b>Bruto</b>	<b>115 134</b>	<b>117 532</b>	<b>119 934</b>	<b>122 331</b>	<b>124 732</b>	<b>127 129</b>	<b>129 531</b>	<b>131 929</b>	<b>134 329</b>	<b>136 729</b>	<b>139 129</b>	<b>141 528</b>	<b>143 929</b>		
	<b>Neto D</b>	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
	<b>Neto S</b>	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4	<b>Bruto</b>	<b>94 268</b>	<b>96 456</b>	<b>98 642</b>	<b>100 876</b>	<b>103 194</b>	<b>105 507</b>	<b>107 825</b>	<b>110 140</b>	<b>112 456</b>	<b>114 768</b>	<b>117 087</b>	<b>119 399</b>	<b>121 715</b>	<b>124 032</b>	<b>126 349</b>
	<b>Neto D</b>	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
	<b>Neto S</b>	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3	<b>Bruto</b>	<b>77 101</b>	<b>79 125</b>	<b>81 150</b>	<b>83 172</b>	<b>85 199</b>	<b>87 222</b>	<b>89 244</b>	<b>91 272</b>	<b>93 296</b>	<b>95 319</b>	<b>97 346</b>	<b>99 367</b>	<b>101 476</b>	<b>103 618</b>	<b>105 759</b>
	<b>Neto D</b>	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
	<b>Neto S</b>	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2	<b>Bruto</b>	<b>62 856</b>	<b>64 668</b>	<b>66 476</b>	<b>68 289</b>	<b>70 100</b>	<b>71 908</b>	<b>73 721</b>	<b>75 528</b>	<b>77 340</b>	<b>79 153</b>	<b>80 961</b>	<b>82 774</b>			
	<b>Neto D</b>	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
	<b>Neto S</b>	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1	<b>Bruto</b>	<b>48 627</b>	<b>50 199</b>	<b>51 933</b>	<b>53 678</b>	<b>55 414</b>	<b>57 154</b>	<b>58 896</b>	<b>60 638</b>	<b>62 374</b>	<b>64 114</b>					
	<b>Neto D</b>	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
	<b>Neto S</b>	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

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 2008 y el 31 de diciembre de 2009**

En el Anexo I se presenta un cuadro comparativo del personal, según el grado y el tipo de contrato, a fines de los años 2008 y 2009.

### **Recursos actuales de personal**

De conformidad con el artículo 4, párrafo 6, del Reglamento Financiero del Centro, en el Anexo II se presenta un cuadro del personal al 1 de junio de 2010.

### **Lista del personal**

Se adjunta una lista del personal al 1 de junio de 2010 (Anexo III).

### **Lista de funcionarios con contratos vinculados a proyectos de formación**

En el Anexo IV figura la lista de funcionarios con contratos vinculados a proyectos de formación al 31 de diciembre de 2009.

### **Distribución de los colaboradores externos y funcionarios con contratos de corta duración en 2009**

En el Anexo V se presenta una lista por países/territorios de los colaboradores externos y funcionarios con contratos de corta duración contratados en el marco de las actividades del Departamento de Formación entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

*Para información.*

**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN LA CATEGORÍA  
Y EL TIPO DE CONTRATO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008  
Y AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009**

Al 31 de diciembre de 2008				Al 31 de diciembre de 2009		
Grado	Contratos de duración indeterminada	Contratos de duración determinada	Total	Contratos de duración indeterminada	Contratos de duración determinada	Total
<b>Cuadro orgánico y categorías superiores</b>						
DIR	-	-	-*	-	-	-*
D.2	-	1	1	-	1	1
D.1	-	3	3	-	2	2
P.5	5	10	15	4	9	13
P.4	4	11	15	3	11	14
P.3	-	17	17	-	20	20
P.2	-	2	2	-	-	-
P.1	-	-	-	-	-	-
<b>Total a)</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>50</b>
<b>Categoría de servicios generales</b>						
G.7	7	-	7	6	-	6
G.6	14	4	18	14	5	19
G.5	7	13	20	5	14	19
G.4	1	29	30	1	34	35
G.3	-	16	16	-	14	14
G.2	-	2	2	-	1	1
G.1	-	-	-	-	-	-
<b>Total b)</b>	<b>29</b>	<b>64</b>	<b>93</b>	<b>26</b>	<b>68</b>	<b>94</b>
<b>Gran Total (a + b)</b>	<b>38</b>	<b>108</b>	<b>146**</b>	<b>33</b>	<b>111</b>	<b>144***</b>

\* Contrato OIT Ginebra.

\*\* Este total comprende a ocho funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **50 funcionarios cuyo contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

\*\*\* Este total comprende a nueve funcionarios que trabajan a tiempo parcial, pero no incluye a los **50 funcionarios cuyos contratos de duración determinada están vinculados a la ejecución de proyectos específicos de formación de larga duración.**

**CUADRO DEL PERSONAL AL 1 DE JUNIO DE 2010**

(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											1	1	1				3	3	
<b>TOTAL</b>		2							2		1	1	1				3	5	
<i>Formación</i>																			
Dirección			1						1	1	1							2	3
Programas de Formación				8	8	7			23		3	4	10	3				20	43
Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional				2		3			5		2	4	3	2				11	16
Servicio de Tecnologías del Aprendizaje y Comunicación				1	1	5			7	1	2	3	4,5					10,5	17,5
Desarrollo Sostenible y Gobernanza			1		1	1			3	1			1					2	5
<b>TOTAL</b>			2	11	10	16			39	3	8	11	18,5	5				45,5	84,5
<i>Administración</i>																			
Servicios Financieros				1		1			2	3	3	3	2					11	13
Servicios de Recursos Humanos					1	1			2		2	1	2	2				7	9
Servicio de Administración Interna						1			1	1		4	5	2				12	13
Apoyo a la Formación y a los Participantes					1				1		2		3	3				8	9
Sección de Informática				1	1	3			5		1		1	1				3	8
<b>TOTAL</b>				2	3	6			13	4	8	8	13	8				41	52
<b>TOTAL GLOBAL</b>		2	2	13	13	22			52	7	17	20	32,5	13				89,5	141,5

N.B.: (1) Cincuenta funcionarios, cuyo contrato de duración determinada está vinculado a un proyecto de formación claramente identificado, no figuran en este cuadro.

(2) Dos funcionarios del cuadro orgánico y siete funcionarios de la categoría de servicios generales han sido incluidos entre los funcionarios a tiempo completo, aunque trabajen a tiempo parcial (80%).

**LISTE DU PERSONNEL  
au 1<sup>er</sup> juin 2010****STAFF LIST  
as at 1 June 2010****LISTA DEL PERSONAL  
al 1.º de junio de 2010**

EYRAUD François	<b>Director</b>	Sr.	Francia		
ARRIGOTTI Dario	<b>Deputy Director</b>	Sr.	Italia	D.2	F
<b>Bureau du Directeur</b>	<b>Director's Office</b>	<b>Oficina del Director</b>			
MIRABILE Nathalie		Sra.	Francia	G.6	F
ASTI Marina		Sra.	Italia	G.5	F
TRISCIUZZI Mara		Sra.	Italia	G.4	F
<b>PROGRAMMES DE FORMATION</b>	<b>TRAINING PROGRAMMES</b>	<b>PROGRAMAS DE FORMACIÓN</b>			
GRAZIOSI Antonio	Director	Sr.	Italia	D.1	F
BERGERET- CASSAGNE Axelle <sup>(*)</sup>		Sra.	Francia		
BIZZOTTO Cinzia		Sra.	Italia	G.7	I
MOSCHETTI Sandra		Sra.	Italia	G.6	I

**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

(\*) Joven experto en el marco de un acuerdo entre el Gobierno de Francia y el CIF-OIT

<b>Normes et principes et droits fondamentaux au travail</b>	<b>Standards and Fundamental Principles and Rights at Work</b>	<b>Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo</b>			
CHIARABINI Alessandro	Manager	Sr.	Italia	P.5	F
MARCHANDISE Thierry		Sr.	Francia	P.4	F (TA)
MITTON Anna Giselle		Sra.	EE.UU.	P.4	F/Project
TEKLÉ Tzehainesh		Sra.	Eritrea	P.4	F
VILA Blerina		Sra.	Albania	P.3	F/Project
MIRAGLIO Maura		Sra.	Italia		S/T
GENTHON Ariane (**)		Sra.	Francia		
FONGUE TCHONGO Christelle (***)		Sra.	Francia		
CARTA Laura		Sra.	Italia	G.6	I
BERTOLINO Federica		Sra.	Italia	G.4	F
MORELLO Federica		Sra.	Italia	G.4	F
BISCARO PARRINI Laura		Sra.	Italia	G.3	F/Project
TAGLIATI Elena		Sra.	Italia	G.3	F/Project (P/T)
BRUNO Eva		Sra.	Italia		S/T
<b>Emploi et développement des compétences</b>	<b>Employment and Skills Development</b>	<b>Empleo y Desarrollo de Competencias</b>			
KOLEV Alexandre	Manager	Sr.	Francia	P.5	F
BOUDIAF Mostefa		Sr.	Argelia	P.4	F
ZIEWERS ManFranciaed		Sr.	Alemania	P.4	F/Project
MOLZ Alessandra		Sra.	Alemania	P.3	F
SERRIÈRE Nicolas		Sr.	Francia	P.3	F

(\*\*\*) Young expert en el marco de un acuerdo entre el Gobierno de Francia y el CIF-OIT

(\*\*\*) Asignado al Centro por el Gobierno de Francia

SUAREZ ROBLES Pablo <sup>(****)</sup>		Sr. Francia		
DAMOUNI Anna		Sra. Líbano	G.6	I
PIUTTI Arianna		Sra. Italia	G.5	F
BELLORA Elisabetta		Sra. Italia	G.4	F
PUJOL CARABANTES Pedro		Sr. Chile	G.3	F/Project
RIPANDELLI Michela		Sra. Italia	G.3	F/Project
<b>Entreprise, micro finance et développement local</b>	<b>Enterprise, Microfinance and Local Development</b>	<b>Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local</b>		
TOMLINSON Peter	Manager	Sr. Reino Unido	P.5	F
ZU Liangrong		Sr. China	P.4	F
GASSER Martin		Sr. Italia	P.3	F (P/T)
TIEBY Sahar		Sra. Jorda	P.3	F/Project
DEGIOVANNI Maura		Sra. Italia	G.5	F
PERETTI Germana		Sra. Italia	G.5	I
ACTIS GROSSO Cristiana		Sra. Italia	G.4	F
FIORAVANTI Rashmi		Sra. Italia	G.3	F
<i>Développement local – DelNeto</i>	<i>Local Development – DelNeto</i>	<i>Desarrollo Local – DelNeto</i>		
MALLO María José		Sra. España	P.2	F/Project
PEREIRA GONÇALVES DE CASTRO Nuno		Sr. Port.	P.2	F/Project
AGNELLO Paola		Sra. Italia	G.4	F/Project (P/T)
LOWE Patricia		Sra. Reino Unido	G.4	F/Project
VALDEBENITO Erika		Sra. Chile	G.4	F/Project
RODRIGUES LIMA Carla		Sra. Brasil	G.3	F/Project

<sup>(\*\*\*\*)</sup> Jeune expert dans le cadre d'un accord entre le Gouvernement français et le CIFOIT  
Young expert within the Framework of an agreement between the French Government and the ITCILO

<b>Protection sociale</b>	<b>Social Protection</b>	<b>Protección Social</b>		
FORGUES GiNetote	Manager	Sra. Cánada	P.5	F
MARTÍN DAZA Félix		Sr. España	P.4	F
BOUDRAA Miriam		Sra. Francia	P.3	F/Project
CREVIER Charles		Sr. Cánada	P.3	F/Project
NORI Irene		Sra. Italia	G.4	F
CHRISTOPHE Marion		Sra. Francia	G.3	F (P/T)
ZAMBERNARDI Liza		Sra. Italia	G.2	F/Project
GARBERO Chiara		Sra. Italia		S/T
<b>Dialogue social</b>	<b>Social Dialogue</b>	<b>Diálogo Social</b>		
BERTINO Daniela	Manager	Sra. Italia	P.5	I
OLIVEIRA DA FONSECA Luís Fernando		Sr. Brasil	P.4	F
BAFFI Sylvain		Sr. Francia	P.3	F/Project
COSTANTINI Paola		Sra. Italia	G.4	F (P/T)
MARTINOTTI Manuela		Sra. Italia	G.4	F (P/T)
CARDON Alessandro		Sr. Italia	G.3	F/Project
TAGLIATI Elena		Sra. Italia	G.3	F/Project (P/T)
PODKOPAI Dina		Sra. Est.		S/T
<b>Activités pour les travailleurs</b>	<b>Workers' Activities</b>	<b>Actividades para los Trabajadores</b>		
BARBIERI Giacomo	Manager	Sr. Italia	P.5	F
GARCÍA JIMÉNEZ Jesús		Sr. España	P.4	F
KUMAR Arun		Sr. India	P.4	F
KABU Mban		Sr. Sierr.	P.3	F
TOTH MUCCIACCIARO Evelin		Sra. Cro.	P.3	F

TIRELLI Marta	Sra. Italia	G.6	I
KLEIN Daniela	Sra. Alem.	G.4	F
PELLERINO Clelia	Sra. Italia	G.4	F
CIOT Daniela	Sra. Rum.	G.2	F/Project
HERRERA Ana Loures	Sra. EE.UU	G.2	F/Project
BARALE Stefano	Sr. Italia		S/T (P/T)
<b>Activités pour les employeurs</b>	<b>Employers' Activities</b>	<b>Actividades para los Empleadores</b>	
DE KOSTER Arnout	Manager	Sr. Bélgica	P.5 F
SCHMITT Jeanne		Sra. Francia	P.3 F
VOZZA Alice	<i>Duty station: Nairobi</i>	Sra. Italia	P.3 F/Project
SALVAI Paolo		Sr. Italia	P.2 F/Project
MAINO Barbara		Sra. Italia	G.5 F
GHIAZZABiagio		Sr. Italia	G.3 F/Project
TURCO Stefania		Sra. Italia	G.3 F/Project
ZINGARA Rachida		Sra. Argelia	G.3 F
<b>Coordination des questions de genre et non- discrimination</b>	<b>Gender Coordination and Non-Discrimination</b>	<b>Coordinación de cuestiones de género y lucha contra la discriminación</b>	
CAVAZZA SimoNetota	Manager	Sra. Italia	P.5 I (P/T)
MAGRI Benedetta		Sra. Italia	P.4 F/Project (P/T)
LORTIE Johanne		Sra. Canadá	P.3 F
CALLEGARI Claudia		Sra. Italia	P.2 F/Project (P/T)
FERRACINI Maria Carolina Marques		Sra. Italia	P.2 F/Project
FUGGIASCHI Claudia		Sra. Italia	G.4 F (P/T)
GRILLO Laura		Sra. Italia	G.2 F/Project



<b>DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES ET DE LA COOPÉRATION RÉGIONALE</b>	<b>PROGRAMME DEVELOPMENT AND REGIONAL COOPERATION</b>	<b>DESARROLLO DE PROGRAMAS Y COOPERACIÓN REGIONAL</b>		
SHALABI JeanNetote	Chief	Sra. Siria	P.5	F
GIOLO Marisa		Sra. Italia	G.5	F
BADEVA Magdalena E.		Sra. Italia		S/T
MONDO Manuela	Tendering Support	Sra. Italia	G.6	F
<b>Développement et mise en œuvre de programmes</b>	<b>Programme Development and Implementation</b>	<b>Concepción y Ejecución de Programas</b>		
ROSSI-RIZZI Monica		Sra. Italia	P.3	F/Project
TEZZA Enrico		Sr. Italia	P.3	F/Project
BIANCO Laura	<i>Duty station: Rome</i>	Sra. Italia	G.4	F/Project (P/T)
TREGNAGHI SimoNetota		Sra. Italia	G.4	F/Project (P/T)
COSTAMAGNA Laura		Sra. Italia	G.3	F/Project
<b>Coopération régionale</b>	<b>Regional Cooperation</b>	<b>Cooperación Regional</b>		
DI MEGLIO Roberto	(Américas)	Sr. Italia	P.5	L (ILO)
TZVETKOVA Yordanka	(Europa)	Sra. Bulg.	P.5	F
CERDEIRO Mara	(Américas)	Sra. Arg.	P.3	F
DIOP Coumba	(África)	Sra. Seneg.	P.3	F
PANDOLFI Lucia	(África)	Sra. Italia	G.6	I (P/T)
DE LOS RIOS Maria Luisa	(Estados Árabes)	Sra. Líbano	G.5	F
HAMID ABDUL JABBAR GHULAM Mayada	(Estados Árabes)	Sra. Iraq	G.4	F/Project
PU Su	(Asia)	Sra. China	G.4	F
FERRARI Debora Isabel	(Américas)	Sra. Italia	G.3	F/Project
MONTEGNA Liliana	(Américas)	Sra. Italia	G.3	F
<b>Gestion et mobilisation de</b>	<b>Resource Management and</b>	<b>Gestión y Movilización de Recursos</b>		

<b>ressources</b>	<b>Mobilization</b>			
BACHA Mehdi		Sr.	Tunis	P.3 F
BARTUREN María José		Sra.	España	G.5 F
VIARENGO Cynthia		Sra.	EE.UU.	G.5 I
MONDINO Elena		Sra.	Italia	G.4 F
KOTCHOUBEI Natalia		Sra.	FeRu	G.3 F
<b>SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA COMMUNICATION</b>	<b>LEARNING AND COMMUNICATION SERVICE</b>	<b>SERVICIO DE APRENDIZAJE Y COMUNICACIÓN</b>		
POPPE Robin	Chief	Sr.	Bélgica	P.5 I
SCABINI Graziella		Sra.	Italia	G.5 F
<i>Évaluation</i>	<i>Evaluation</i>	<i>Evaluación</i>		
PATRONE Alessandro		Sr.	Italia	P.3 F/Project
MAIA MENDES Rute		Sra.	Portug.	S/T
<b>Formation à distance et technologie de l'apprentissage (DELTA)</b>	<b>Distance Education and Learning Technology Applications (DELTA)</b>	<b>Educación a distancia y tecnología de la formación (DELTA)</b>		
LISA Monica		Sra.	Italia	P.3 F
WAMBEKE Tom		Sr.	Bélgica	P.3 F
FILGUEIRA PRATES Rodrigo		Sr.	Urug.	P.2 F/Project
GUGLIELMETTI Paula		Sra.	Chile	G.5 F
DE MARCO Emanuela		Sra.	Italia	G.4 F
VARGAS URREGO Gladys		Sra.	Col.	G.3 F/Project

<b>Ressources d'apprentissage et information</b>	<b>Learning, Resources and Information</b>	<b>Recursos de aprendizaje e información</b>		
FANTON EMPRIN GILARDINI Josette		Sra. Francia	G.6	I
GASTALDI Cristina		Sra. Italia	G.4	F (TA)
<b>Conception et production de matériel multimédia – Traduction, révision et rapports</b>	<b>Multimedia Design and Production – Translation, Editing and Reporting</b>	<b>Concepción y producción de material multimedia – Traducción, redacción e informes</b>		
MORRA Valeria	Head	Sra. Italia	P.4	I
<i>Graphique et textes</i>	<i>Text and Graphics</i>	<i>Diseño gráfico y textos</i>		
MONTESANO Matteo		Sr. Italia	G.7	I
FORTAREZZA Vincenzo		Sr. Italia	G.6	F
BISSACA Paola		Sra. Italia	G.5	F
McCLURE Michele		Sra. EE.UU.	G.4	F (P/T)
PIERINI Cristina		Sra. Italia	G.4	F
FIORE Luca		Sr. Italia	G.3	F/Project (P/T)
BUZDUGAN Ana		Sra. Rum.		S/T
<i>Traduction, révision et rapports</i>	<i>Translation, Editing and Reporting</i>	<i>Traducción, redacción e informes</i>		
MARTÍNEZ LÓPEZ María Victoria		Sra. España	P.3	F
MURPHY Bryan		Sr. Reino Unido	P.3	F
SCHEEN Michael		Sr. Bélgica	P.3	F
BERSANI Anna		Sra. Italia	G.4	F (P/T) (TA)
<b>DÉVELOPPEMENT DURABLE ET GOUVERNANCE</b>	<b>SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GOVERNANCE</b>	<b>DESARROLLO SOSTENIBLE Y GOBERNANZA</b>		
JADOUN George	Chief	Sr. Jord.	D.1	F
GRASSONE Tiziana		Sra. Italia		S/T

<b>Achats et gestion du cycle de projet</b>	<b>Procurement and Project Cycle Management</b>	<b>Contratación Pública y Gestión del Ciclo de los Proyectos</b>			
MALOTCHKO Valery		Sr.	Belarús	P.4	F/Project
MERCIER Guillaume		Sr.	Canada	P.4	F
PISANI M. Teresa		Sra.	Italia	P.2	F/Project
LATINI Emanuela		Sra.	Italia	G.7	I
MAGLI Carmelisa		Sra.	Italia	G.4	F
DELLA BIANCA Monica		Sra.	Italia	G.3	F/Project
CUBAS CANTAMESSA Lesley		Sra.	España	G.2	F/Project
<b>Dimension sociale du commerce et de l'investissement</b>	<b>Social Dimension of Trade and Investment</b>	<b>Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones</b>			
NEBULONI Valter		Sr.	Italia	P.5	L (ILO)
ASFAHA Samuel		Sr.	Eritrea	P.3	F
VASQUEZ Maria João		Sra.	Portug,	P.2	F/Project
OUINE Sophie		Sra.	Francia	G.3	F/Project
PAVLOVSKA Vija		Sra.	Letonia		S/T
<b>COURS POST-UNIVERSITAIRES</b>	<b>POSTGRADUATE COURSES</b>	<b>POSTGRADOS</b>			
<i>JADOUN George</i>	<i>Assistant Director</i>	<i>Sr.</i>	<i>Jord</i>	<i>D.1</i>	<i>F</i>
LEONETOTI Cristina		Sra.	Italia	G.3	F/Project
SABBADINI SimoNetota		Sra.	Italia	G.3	F/Project
<b>SERVICES FINANCIERS</b>	<b>FINANCIAL SERVICES</b>	<b>SERVICIOS FINANCIEROS</b>			
DUNGCA Remedios	Treasurer, Chief	Sra.	Canada	P.5	F
MENARELLO Remigio		Sr.	Italia	G.7	I
PRATO Michela		Sra.	Italia	G.5	F

<b>Comptabilité et Contrôle des comptes</b>	<b>Accounts and Control</b>	<b>Contabilidad y control de cuentas</b>		
<i>Dungca Remedios</i>	<i>Chief, a.i.</i>	<i>Sra. Cánada</i>	<i>P.5</i>	<i>F</i>
<i>Comptabilité générale</i>	<i>General Accounting</i>	<i>Contabilidad general</i>		
SÁENZ FERNÁNDEZ DE MARTICORENA Jesús		Sr. España	P.3	F
COMISSO Gabriella		Sra. Italia	G.6	I
MORANDO Graziella		Sra. Italia	G.6	I
CAPPAI Claudio		Sr. Italia	G.4	F
<i>Facturation mandants financiers</i>	<i>Sponsor Billing</i>	<i>Facturación de patrocinadores financieros</i>		
DABRAIO Anna		Sra. Italia	G.7	I
BRAGAIA BOERO Nadia		Sra. Italia	G.5	I
<i>Contrôle de coûts</i>	<i>Cost Control</i>	<i>Control de costos</i>		
FIORE Claudio		Sr. Italia	G.7	I
GIARDINI Juliette		Sra. Cánada	G.6	I
<i>Paiements et Encaissements</i>	<i>Payments and Receipts</i>	<i>Pagos y recibos</i>		
TERRENI Alessandro		Sr. Italia	G.5	F
GARINO Anna		Sra. Italia	G.4	F
PIOVANO Stefano		Sr. Italia		S/T
<b>SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>HUMAN RESOURCES SERVICES</b>	<b>SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS</b>		
ZEFOLA Giuseppe	Chief a.i.	Sr. Italia	P.4	F
COSCIA Vittorio		Sr. Italia	P.3	F (TA)
BORELLO Loredana		Sra. Italia	G.5	F

CAMPONOGARA MILESI Carla		Sra. Italia	G.6	I
FOLETTO M. Teresa		Sra. Italia	G.6	I
ZUANELLI Claudia		Sra. Italia	G.4	F
PAOLUCCI DELLE RONCOLE Filippo		Sr. Italia	G.3	F
VACCA ARLERI Michela		Sra. Italia	G.3	F
<b>Services médicaux</b>	<b>Medical Services</b>	<b>Servicios médicos</b>		
MARINONE Carlo	Medical Adviser	Sr. Italia		Coll
Infirmière	Nurse	Enfermera		
BORSOTTI Carla		Sra. Italia	G.4	F
<b>SERVICE DE L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE</b>	<b>INTERNAL ADMINISTRATION SERVICE</b>	<b>SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA</b>		
ARRIGOTTI Dario	Chief, a.i.	Sr. Italia	D.2	F
BARBERO Paola		Sra. Italia	G.5	F (P/T)
DEMARIN Manuela		Sra. Italia	G.5	F
Chauffeur principal	Executive Driver	Chofer ejecutivo		
BERARDI Nicola		Sr. Italia	G.4	F
Achats, communications et télécommunications	Purchasing, Communications and Telecommunications	Adquisiciones, comunicaciones y telecomunicaciones		
MICHELA Margherita		Sra. Italia	G.5	I
MOSCHINI Barbara		Sra. Italia	G.4	F
VOLTA Mario		Sr. Italia	G.3	F
InFranciaastructures et entretien	Facilities and Maintenance	InFranciaaestructuras y mantenimiento		
GIANGREGORIO Antonio		Sr. Italia	P.3	F
BARETTINI Stefano		Sr. Italia	G.5	F
ROUSSELET ARQUIOLA Belén		Sra. España	G.3	F

<i>Voyages et transports</i>	<i>Travel and Transport</i>	<i>Viajes y transportes</i>			
PESCI Mara		Sra. Italia	G.7	I	
PEIROLO Antonella		Sra. Italia	G.4	F	
PESCUMA Grazia		Sra. Italia	G.4	F	
ROBBA Maurizia		Sra. Italia	G.4	F	
<b>SOUTIEN À LA FORMATION ET AUX PARTICIPANTS</b>	<b>TRAINING AND PARTICIPANT SUPPORT</b>	<b>SECCIÓN DE APOYO A LA FORMACIÓN Y A LOS PARTICIPANTES</b>			
BESATE Mariella	Head	Sra. Italia	P.4	I	
BETTI Stefania		Sra. Italia	G.6	F	
FERRANDO Learco		Sr. Italia	G.4	F	
KEMPPAINEN Marja- Riitta		Sra. Finl.	G.3	F	
<i>Activités extra curricula</i>	<i>Extra-curricular Activities</i>	<i>Actividades extracurriculares</i>			
O'KEEFFE Rosanna		Sra. Reino Unido	G.6	I	
<i>Recrutement des participants</i>	<i>Participant Recruitment</i>	<i>Inscripción de participantes</i>			
IGNE Alessandra		Sra. Italia	G.4	F	
PERNIOLA Stefania		Sra. Italia	G.4	F	
BERUTTI Alberto		Sr. Italia	G.3	F	
RODIA Carola		Sra. Italia	G.3	F	
<b>SECTION DE L'INFORMATIQUE</b>	<b>MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS.</b>	<b>SECCIÓN DE INFORMÁTICA</b>			
SCHWAGER François	Chief	Sr. Francia	P.5	I	
CASTAGNA Luigi		Sr. Italia	P.4	I	
FERRERO MERLINO Bernardino		Sr. Italia	P.3	F	
LASRA. Gaël		Sr. Francia	P.3	F	
SANTIAGO Virgilio		Sr. Filip.	P.3	F	

MACI Michèle	Sra. Belgique	G.6	F
AMAIOLO Stefania	Sra. Italia	G.4	F
BECHIS Emanuel	Sr. Italia	G.3	F

<b>FONCTIONNAIRES EN PRÊT</b>	<b>OFFICIALS ON LOAN</b>	<b>FUNCIONARIOS EN PRÉSTAMO</b>
-------------------------------	--------------------------	---------------------------------

AL-KHALDI Kholoud	ILO-SRO Cairo	Sra. Jord.	P.4	F
AZZONI Luca	ILO-SRO Cairo	Sr. Italia	P.5	F
BEZNOSSIKOV Victor	ILO Geneva	Sr. Fed de Rusia	P.5	F
VILLEMONTAIX Jean-Claude	UNV/UNDP Bonn	Sr. Francia	P.5	F

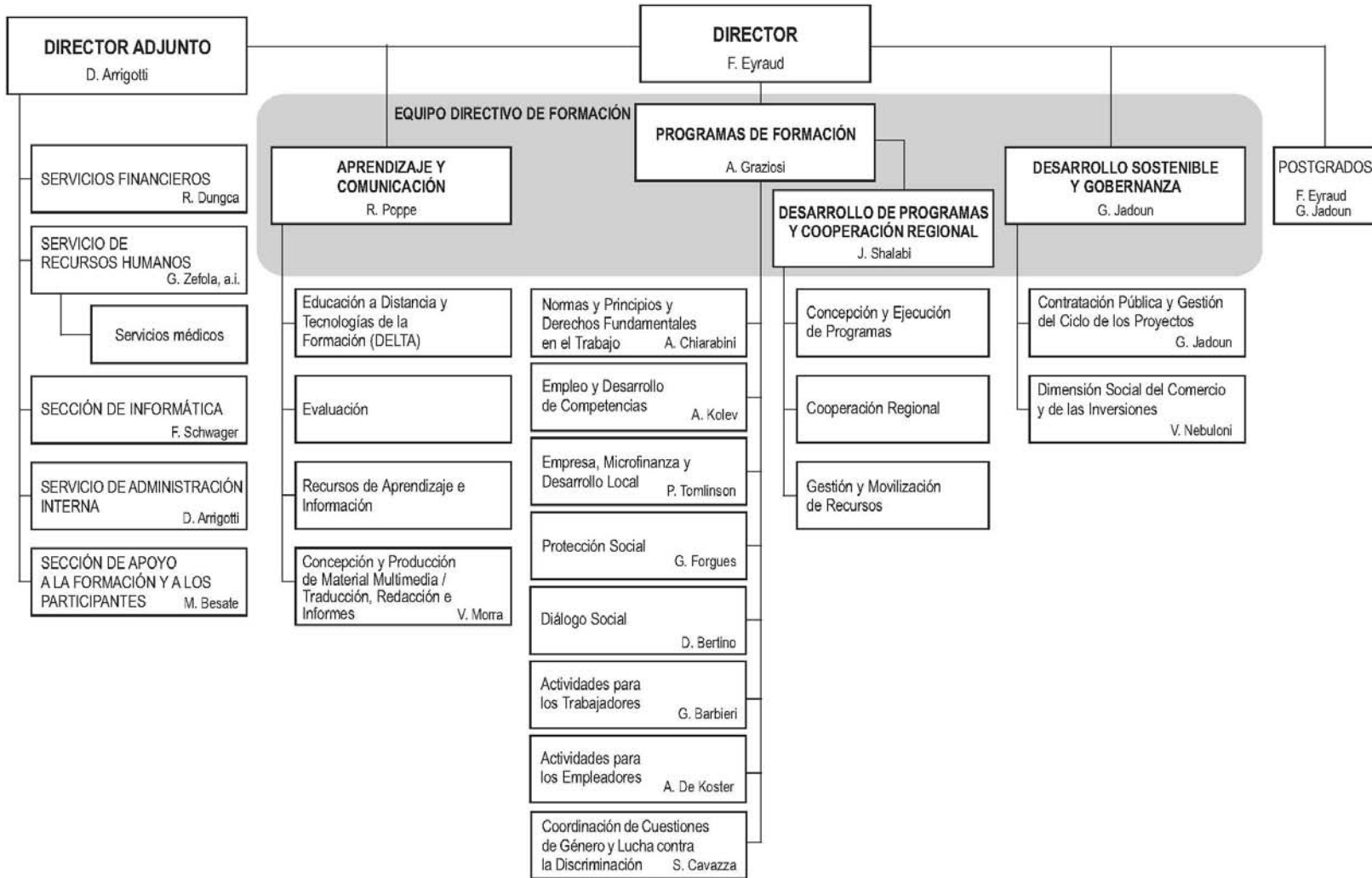
<b>FONCTIONNAIRE EN DÉTACHEMENT</b>	<b>OFFICIAL ON SECONDMENT</b>	<b>FUNCIONARIO EN CESIÓN</b>
-------------------------------------	-------------------------------	------------------------------

AMERIO Alessandro	ILO-SRO Pretoria	Sr. Italia
-------------------	------------------	------------

<b>FONCTIONNAIRE EN CONGÉ SPÉCIAL</b>	<b>OFFICIAL ON SPECIAL LEAVE</b>	<b>FUNCIONARIA EN LICENCIA ESPECIAL</b>
---------------------------------------	----------------------------------	---

HARDY VAN DAALEN Jeannine		Sra. Países Bajos	G.4	F
------------------------------	--	----------------------	-----	---





Organigrama del CIF/OIT - 1º de junio de 2010

## CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (D/D) LIÉS AUX PROJETS DE FORMATION AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009

### (Categoría de servicios generales)

ABDUL JABBAR GHULAM Mayada H.	Iraq	01/12/98	G.4	D/D Projet Coopération régionale – Estados Árabes	31/12/10
AGNELLO Paola	Italia	01/01/00	G.4	D/D Projet Développement local - DelNeto	31/12/10
BIANCO Laura	Italia	20/12/97	G.4	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes – Lugar de destino: Roma (Italia)	31/12/10
BISCARO PARRINI Laura	Italia	07/07/08	G.3	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31/08/10
CARDON Alessandro	Italia	14/05/07	G.3	D/D Projet Dialogue social	30/06/10
COSTAMAGNA Laura	Italia	20/11/04	G.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
DELLA BIANCA Monica	Italia	01/03/02	G.3	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/12/10
FERRARI Debora	Italia	01/05/08	G.3	D/D Projet Coopération régionale – Américas	31/03/10
FIGLIORE Luca	Italia	26/01/09	G.3	D/D Projet Conception et production de matériel multimédia – Traduction, révision et rapports	25/01/10
GRILLO Laura	Italia	01/12/08	G.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/10
HERRERA Ana Lourdes	Estados Unidos	02/07/07	G.2	D/D Projet Activités pour les travailleurs	31/03/10
LEONETOTI Cristina	Italia	23/08/04	G.3	D/D Projet Cours post-universitaires	31/12/10
LOWE Patricia	Reino Unido	08/04/02	G.4	D/D Projet Développement local - DelNeto	31/12/10
OUINE Sophie	Francia	14/03/08	G.3	D/D Projet Dimension sociale du commerce et de l'investissement	13/03/10
PAVLOVSKA Vija	Letonia	24/12/08	G.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/09
RIPANDELLI Michela	Italia	07/08/08	G.3	D/D Projets Emploi et développement des compétences	06/08/10
RODRIGUES LIMA Carla	Brasill	15/01/04	G.3	D/D Projet Développement local - DelNeto	31/12/10

SABBADINI SimoNetota	Italia	01/02/02	G.3	D/D Projet Cours post-universitaires	31/12/11
TAGLIATI Elena	Italia	08/07/09	G.3	D/D Projet Dialogue social	07/07/10
TREGNAGHI SimoNetota	Italia	23/01/96	G.4	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
TURCO Stefania	Italia	01/11/08	G.2	D/D Project Activités pour les employeurs	31/12/10
VALDEBENITO Erika	Chile	23/03/99	G.4	D/D Projet Développement local – DelNeto	31/12/10
VARGAS URREGO Gladys	Colombia	15/04/02	G.3	D/D Projet DELTA	31/12/10
VEYRET-PICOT Maude	Bélgica	11/07/08	G.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/09
ZAMBERNARDI Liza	Italia	01/11/08	G.2	D/D Projet Protection sociale	31/10/10

## CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA, VINCULADOS A PROYECTOS DE FORMACIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009

(Cuadro orgánico y categorías superiores)

Nombre del funcionario	País	Fecha de comienzo del contrato vinculado a proyectos	Grado	Tipo de contrato	Fecha de fin de contrato
AMERIO Alessandro	Italia	01/03/09	P.2	D/D Projet Développement de programmes et de la coopération régionale – Lugar de destino: Pretoria (Sudáfrica)	28/02/10
BAFFI Sylvain	Francia	03/04/06	P.3	D/D Projet Dialogue social	31/12/10
BOUDRAA Miriam	Francia	01/04/08	P.2	D/D Projet Protection sociale	31/12/10
CALLEGARI Claudia	Italia	01/01/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
CAMPANA Paola	Italia	24/12/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	28/02/10
CARLIN DE TENORIO Airyn K.	Estados Unidos	01/04/08	P.4	D/D Projets Service des technologies de l'apprentissage et de la communication – Lugar de destino: OIT, Ginebra	31/12/09
CASALI' Pablo Hernan	Argentina	10/01/09	P.3	D/D Projet Protection sociale	09/01/10
COYNE-JENSEN Astrid	Dinamarca	01/03/09	P.4	D/D Projet Développement de programmes et de la coopération régionale – Lugar de destino : Pretoria (Sudáfrica)	28/02/10
FERRACINI M. Carolina	Italia	01/03/08	P.2	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/03/10
MAGRI Benedetta	Italia	01/01/04	P.3	D/D Projet Coordination des questions de genre et non-discrimination	31/12/11
MALLO Maria José	España	01/11/03	P.2	D/D Projet Développement local – DelNeto	31/12/10
MALOTCHKO Valery	Belarús	16/09/00	P.4	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/01/10
MITTON Anna Giselle	Estados Unidos	03/03/09	P.4	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	06/03/10
PATRONE Alessandro	Italia	03/12/01	P.3	D/D Projet Évaluation	31/12/10

PEREIRA GONCALVES DE CASTRO Nuno	Portugal	01/02/05	P.2	D/D Projet Développement local – DelNeto	31/12/10
PISANI Maria Teresa	Italia	01/01/09	P.2	D/D Projet Achats et gestion du cycle de projet	31/12/10
ROSSI RIZZI Monica	Italia	02/12/95	P.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
SALVAI Paolo	Italia	29/11/08	P.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/10
TEZZA Enrico	Italia	09/12/96	P.3	D/D Projet Développement et mise en œuvre de programmes	31/12/10
TIEBY Sahar	Jordania	29/09/09	P.3	D/D Projet Entreprise, micro finance et développement local	28/09/10
TOTH MUCCIACCIARO Evelyn	Croacia	01/01/09	P.2	D/D Projet Activités pour les employeurs	31/12/09
VASQUEZ Maria J.	Portugal	07/01/08	P.2	D/D Projet Dimension sociale du commerce et de l'investissement	06/01/10
VILA Blerina	Albania	01/04/09	P.3	D/D Projet Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31/03/10
VOZZA Alice	Italia	15/01/07	P.2	D/D Projet Développement local – DelNeto	31/12/10
ZIEWERS ManFranciaed T.	Alemania	15/01/09	P.4	D/D Projet Emploi et développement des compétences	14/01/11

**Distribución de los colaboradores externos y funcionarios con contratos de corta duración en 2009, por países/territorios**

(Departamento de Formación)

Procedencia	Colaboradores/corta duración (*)		Días de trabajo (*)	
Sudáfrica	17		593	
Albania	72	(1)	112	(90)
Argelia	4		8	
Alemania	20		304	
Argentina	16	(1)	269	(89)
Australia	5		94	
Autoridad Palestina	1		38	
Austria	8		62	
Bahrein	2		22	
Bangladesh	1		2	
Belarús	1		7	
Bélgica	18	(2)	186	(255)
Benin	1		19	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1		38	
Brasil	10		159	
Bulgaria	5		330	
Camerún	2	(1)	129	(75.5)
Canadá	13		446	
Chile	5	(1)	76	(127)
China	4		26	
Colombia	7		192	
Costa Rica	4		236	
Croacia	7		43	
Chipre	4		40	
Dinamarca	9		89	
Djibouti	1		20	
Egipto	2		10	
Eritrea		(1)		(300)
España	35	(3)	623	(642)
Estonia	2	(1)	9	(88)
Estados Unidos	15		529	
Federación de Rusia	7	(1)	255	(26)
Finlandia	3		61	
Francia	39	(2)	867	(85)
Georgia	1		4	
Ghana	1		8	

Procedencia	Colaboradores/corta duración (*)		Días de trabajo (*)	
Grecia	8		538	
Guinea	1		11	
Guinea-Bissau	2		3	
Guyana Francesa	1		15	
Honduras	1		1	
Hungría	7		47	
India	5		47	
Iraq	1		4	
Irlanda	2		6	
Islandia	2		42	
Israel	2		12	
Italia	217	(17)	3951	(3365)
Japón	3		12	
Jordania	6	(2)	122	(22)
Kazajstán	3		39	
Kenya	4		27	
Kosovo	1		10	
Koweït	1		10	
Letonia	7		82	
Líbano	10	(1)	114	(9)
Lituania	7		58	
Luxemburgo	1		20	
Malasia	2		34	
Malta	2		27	
Mauritania	1		24	
Mauricio	2		10	
México	3		34	
Moldava	1		4	
Marruecos	3	(1)	14	(167)
Mozambique	2		42	
Nepal	1		21	
Nicaragua	1		89	
Noruega	3		42	
Nueva Zelandia	2		5	
Panamá	1		4	
Paraguay	1		57	
Países Bajos	11		128	
Perú	2		17	
Polonia	6		52	

Procedencia	Colaboradores/corta duración (*)		Días de trabajo (*)	
Portugal	3	(1)	162	(135)
República Árabe Siria	3		15	
República de Corea	2		6	
República Checa	2		9	
Rumania	4	(2)	105	(482)
Reino Unido	44	(2)	708	(38)
Senegal	6		36	
Serbia	4		41	
Eslovaquia	5		103	
Eslovenia	1		15	
Sudán	1		7	
Sri Lanka	1		5	
Suecia	6		338	
Suiza	6		15	
Túnez	4		11	
Turquía	2		126	
Uganda	1		6	
Ucrania	1		6	
Uruguay	7		545	
Uzbekistán	1		1	
Venezuela (República Bolivariana de)	1		15	
Viet Nam	2		32	
<b>TOTAL</b>	<b>721</b>	<b>(40)</b>	<b>13988</b>	<b>(5995.5)</b>

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

***Para información.***