



## Consejo Ejecutivo

100ª reunión

Rovinj (Croacia), 27-29 de mayo de 2015

Punto 5 f) del orden del día provisional

CE/100/5(f)

Madrid, 21 de abril de 2015

Original: inglés

### Informe del Secretario General

#### Parte II: Asuntos administrativos y estatutarios

##### f) Informe sobre recursos humanos

#### I. Informe sobre la situación de los recursos humanos de la Organización

---

1. En este documento se presenta información actualizada sobre la situación de la Organización en cuanto a sus recursos humanos, al 1 de abril de 2015. Como en informes anteriores sobre recursos humanos, se ofrece información y estadísticas actualizadas sobre temas de personal.

#### II. Autoridad presupuestaria y estructura organizativa

---

2. Durante 2014 y 2015, el Secretario General llevó a cabo una revisión de la estructura de la Secretaría, con los siguientes resultados:

- a) La Red del Conocimiento se convirtió en parte del Programa de Miembros Afiliados.
- b) Se creó el puesto de Coordinador del Programa – Representante de la OMT ante las Naciones Unidas en Ginebra;
- c) Al 1 de junio de 2015, el proyecto de las IPSAS está fusionándose con las actividades de Presupuesto y Finanzas, y se ha creado un Programa de Presupuesto y Finanzas unificado, dirigido por un Jefe del Programa.

3. La introducción de los cambios en la Dirección comunicados por el Secretario General en su Informe sobre prioridades y visión de la Dirección para 2014-2015 (CE/98/3(I)(c)) sigue llevándose a cabo en el marco de los recursos aprobados con el mismo número de puestos de plantilla, 106. Se adjunta al presente documento el organigrama de la Secretaría de la OMT.

#### A. Estructura de puestos por programas

4. En el siguiente cuadro, se muestra la lista actualizada de puestos de plantilla y programas.



**Cuadro 1: Estructura de puestos por programas (1 de abril de 2015)**

Título del programa	Designación del puesto	Número de puestos	Número de funcionarios	Puestos vacantes
<b>DIRECCIÓN</b>				
	Secretario General	1	1	0
<b>Gabinete del Secretario General</b>	Jefe de Gabinete	1	1	0
	Director-Asesor sobre Turismo y Cultura	1	1	0
	Representante de la OMT ante la ONUG	1	1	0
	Oficial Superior del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
	Conductor	1	1	0
<b>Oficina del Director Ejecutivo de Programas Operativos y Relaciones Institucionales</b>	Director Ejecutivo	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	1	1	0
<b>Oficina del Director Ejecutivo de Programa y Coordinación</b>	Director Ejecutivo	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	1	1	0
<b>Oficina del Director Ejecutivo de Cooperación Técnica y Servicios</b>	Director Ejecutivo	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	1	1	0
<b>Oficina del Director de Administración y Finanzas</b>	Director	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	1	1	0
<b>PROGRAMAS REGIONALES</b>				
<b>Programa Regional para África</b>	Director Regional	1	1	0
	Coordinador del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	1	1
<b>Programa Regional para las Américas</b>	Director Regional	1	1	0
	Coordinador del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	1	1
<b>Programa Regional para Asia y el Pacífico</b>	Director Regional	1	1	0
	Coordinador del Programa	1	1	0

	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	1	1
<b>Programa Regional para Europa</b>	Director Regional	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	1	1
<b>Programa Regional para Oriente Medio</b>	Director Regional	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	1	1
<b>Miembros Afiliados</b>	Oficial del Programa	1	0	1
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
<b>PROGRAMAS OPERATIVOS</b>				
<b>Desarrollo Sostenible del Turismo</b>	Director del Programa	1	1	0
	Coordinador del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	0	1
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>Estadísticas y Cuenta Satélite de Turismo Director del Programa</b>	Director del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
<b>Tendencias de los Mercados Turísticos</b>	Director del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	2	1	1
	Asistente del Programa	1	1	0
<b>Cooperación Técnica</b>	Director del Programa	1	1	0
	Coordinador del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
<b>Gestión de Destinos y Calidad</b>	Director del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	0	1
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>Relaciones Institucionales y Movilización de Recursos</b>	Coordinador del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	1	1	0
<b>Ética y Responsabilidad Social</b>	Coordinador del Programa	1	1	0

	Asistente del Programa	1	1	0
<b>Ferias y Proyectos Especiales sobre el Terreno</b>	Coordinador del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>PROGRAMAS DE APOYO DIRECTO</b>				
<b>Comunicación y Publicaciones</b>	Jefe del Programa	1	1	0
	Oficial Superior del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
<b>Servicios de Conferencias</b>	Jefe del Programa	1	1	0
	Traductores	4	4	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>Programa y Coordinación</b>	Jefe del Programa	1	1	0
<b>PROGRAMAS DE APOYO INDIRECTO</b>				
<b>Presupuesto y Finanzas</b>	Jefe del Programa	1	0	1
	Coordinador del Programa	2	2	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>Recursos Humanos</b>	Jefe del Programa	1	1	0
	Asistente Superior del Programa	2	2	0
<b>Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</b>	Jefe del Programa	1	1	0
	Oficial del Programa	1	1	0
	Asistente / Asistente Superior del Programa	3	3	0
<b>Viajes</b>	Oficial Superior del Programa	1	1	0
	Asistente del Programa	1	1	0
<b>Asuntos Jurídicos y Contratos</b>	Coordinador del Programa	1	1	0
<b>Servicios Generales</b>	Asistente / Asistente Superior del Programa	4	4	0
	Auxiliar de Oficina	2	2	0
<b>TOTAL</b>		106	96	10

## B. Desglose de los datos sobre la dotación real de personal

5. Los cuadros 2, 3, 4 y 5 que figuran a continuación contienen información sobre el número de funcionarios y la distribución por grado, sexo, nacionalidad y edad, al 1 de abril de 2015. Como en informes previos al Consejo Ejecutivo, el desglose se ha realizado atendiendo a las categorías de personal existentes en el régimen común de las Naciones Unidas: servicios orgánicos y categorías

superiores (grados de P.1 a D.2) y categoría de servicios generales (grados de G. 1 a G.7), y es el que se refleja en el programa de trabajo y el presupuesto de la Organización.

**Cuadro 2: Distribución del personal por grado**

Grado	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Superior	TOTAL
Número	4	4	10	10	9	5	42
Grado	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
Número	0	5	9	8	22	6	50

**Cuadro 3: Distribución del personal por categoría y sexo**

	P y superior	G	Total
Mujeres	21	34	55
Hombres	20	17	37
Total	41	51	92

**Cuadro 4: Distribución del personal por categoría y nacionalidad (incluidos los puestos de Secretario General y Director Ejecutivo)**

PAÍS	P	G	PAÍS	P	G
Alemania	3	1	Federación de Rusia	1	1
Argelia		1	Líbano	1	1
Argentina	1	1	Ghana		1
Australia		1	Lituania		1
Austria	1		Marruecos		1
Bosnia y Herzegovina		1	México	1	1
Brasil	1		Mozambique	1	
Camboya	1		Nicaragua		1
Camerún		1	Países Bajos	3	
Canadá	1		Perú	1	
China	2	1	Portugal	1	1
Egipto	1		Reino Unido	1	
España	8	25	República de Corea	2	1
Estados Unidos de América		1	República Dominicana		1
Federación de Rusia	1	1	República de Moldova		1
Francia	3	3	Seychelles	2	
Ghana		1	Suiza		1
Haití	1		Turquía	1	
Hungría	1		Ucrania	1	
India	1		Uruguay	1	1
Indonesia		1	Uzbekistán		1
Italia	1		Venezuela	1	
Jordania	1				

			Número total por categoría de los funcionarios	<b>45</b>	<b>51</b>
			Número total de funcionarios	<b>96</b>	

6. En la actualidad, en la Secretaría hay cuarenta y tres nacionalidades representadas. Es importante reiterar el compromiso de la Organización de contratar personal sobre una base geográfica lo más amplia posible, si bien manteniendo el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad, y teniendo en cuenta el limitado número de puestos.

**Cuadro 5: Distribución del personal por categoría y edad**

Categoría	P y superior	G	Total
<b>29 o menos</b>		2	2
<b>de 30 a 39</b>	6	10	16
<b>de 40 a 49</b>	14	19	33
<b>de 50 a 54</b>	7	9	16
<b>de 55 a 59</b>	8	5	13
<b>60</b>	2	3	5
<b>61</b>	3	2	5
<b>62 o más</b>	2	0	2
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>92</b>

7. El cuadro no incluye a funcionarios con un nombramiento para un cargo directivo de duración determinada que finalice el 31 de diciembre de 2015 (es decir, los Directores Ejecutivos) o el 31 de diciembre de 2017 (es decir, el Secretario General).

**C. Asuntos relacionadas con el personal**

8. Desde los últimos informes sobre el personal, se han producido algunas novedades en este ámbito, tal como se indica a continuación.

**1. Resultados de los procesos de selección**

9. Después de un proceso de selección competitiva, se han cubierto las vacantes siguientes:

Referencia de la vacante	Designación del puesto	Nombre del titular del puesto
UNWTO/VAC/03/TMTS/2014	Oficial del Programa (P.1) Programa de Tendencias de los Mercados Turísticos	Julian, Michel (República Dominicana)
UNWTO/VAC/01/RPAM/2014	Asistente Superior del Programa (G.6) Programa Regional para las Américas	Urcuyo, Daniela (Nicaragua)
UNWTO/VAC/02/IRRM/2014	Asistente Superior del Programa (G.6) Relaciones Institucionales y Movilización de Recursos	Lisboa, Claudia (Portugal)

10. En la actualidad, hay dos vacantes publicadas: Jefe del Programa (P.4) Presupuesto y Finanzas y Coordinador del Programa (P.3) Programa Regional para África. La fecha límite de presentación de candidaturas era el 31 de marzo de 2015, en el caso del puesto de Jefe del Programa, y el 18 de abril de 2015 en el caso del puesto de Coordinador del Programa. El proceso de selección comenzará una vez finalizados dichos plazos.

## **2. Continuación del plan de crecimiento profesional**

11. En 2014 siguió adelante el plan de crecimiento profesional (fase 4) y las decisiones resultantes se aplicaron en el primer trimestre de 2015. Como en las fases previas, el plan se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los puestos aprobados, el grado y el perfil de puesto genérico y los resultados del plan de evaluación anual del rendimiento profesional, recientemente mejorado.

## **3. Estudio de los sueldos locales de Madrid**

12. En octubre de 2013 se llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalentes en Madrid para la categoría de servicios generales. A partir de los resultados de este estudio exhaustivo, las Naciones Unidas establecieron una escala de sueldos con efectos a partir del 1 de octubre de 2013, con un incremento general del 2,9%.

13. En virtud de la resolución 68/253 de 27 de diciembre de 2013 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se solicitó a la CAPI que se abstuviera de aumentar ninguno de los subsidios sobre los que tiene competencia hasta que el examen completo al que se refiere la resolución 67/257 de la Asamblea General se hubiera sometido a la consideración de la Asamblea. Los subsidios, por lo tanto, permanecen sin cambios.

## **4. Asuntos relacionados con las Naciones Unidas**

14. El 29 de diciembre de 2014, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó los informes de su Quinta Comisión (Asuntos Administrativos y de Presupuesto) que incluían recomendaciones sobre un amplio número de temas relacionados con el régimen común de las Naciones Unidas. Para la OMT, la recomendación más significativa y pertinente es la que guarda relación con la decisión de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio de los 62 a los 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios (A/RES/69/251), acompañada de la solicitud a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de que le presente una recomendación sobre su fecha de aplicación antes del septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, tras la celebración de consultas con todas las organizaciones del régimen común. La Asamblea, dando seguimiento a su resolución 67/257, adoptada en abril de 2012, reiteró su petición a la CAPI para que iniciara un examen amplio del conjunto de las prestaciones del personal, que debería someterse a su consideración antes de su septuagésimo período de sesiones, que comenzará en septiembre de 2015.

## **5. Funcionarios cedidos en préstamo**

15. También en 2014, se constató un creciente interés de los Estados Miembros en la opción de capacitación de la Organización según la cual un Estado Miembro puede enviar a expertos o funcionarios del ámbito turístico, a título no reembolsable, para que participen en las actividades de la Secretaría durante un periodo de tiempo determinado. El acuerdo se formaliza mediante un memorando de entendimiento.

## **6. Nuevo régimen para el personal no funcionario**

16. Sobre la base de las recomendaciones del proyecto de informe A.385 de la DCI sobre el personal no funcionario, el régimen de empleo de este personal está siendo revisado de manera global para hacerlo más transparente, uniforme y coherente en toda la Secretaría de la OMT, con miras a su implantación en 2015.

## 7. Enmiendas al Reglamento del Personal

17. De conformidad con el artículo 1 del Estatuto del Personal de la OMT, el Consejo Ejecutivo, a propuesta del Secretario General, establecerá «las disposiciones de aplicación del Estatuto consideradas como necesarias y compatibles con los principios del Estatuto». Para la 100ª reunión, el Secretario General ha preparado tres enmiendas al Reglamento del Personal (adjunto al presente documento).

18. En el caso de los apartados b) y c) de la disposición 17.1 sobre la licencia especial, el propósito de esta revisión es armonizar las normas de la Organización con la práctica vigente en el sistema de las Naciones Unidas en relación con la concesión de la licencia especial sin sueldo.

19. En el caso del apartado g) de la disposición 17.1 sobre la licencia especial, la revisión, en sintonía con el sistema de las Naciones Unidas, concede a los funcionarios cinco días laborables de licencia especial por fallecimiento de un hermano.

TEXTO ACTUAL	NUEVO TEXTO PROPUESTO
<b>CAPÍTULO V VACACIONES ANUALES Y LICENCIA ESPECIAL</b>	<b>CAPÍTULO V VACACIONES ANUALES Y LICENCIA ESPECIAL</b>
<b><i>Disposición 17.1 Licencia especial</i></b>	<b><i>Disposición 17.1 Licencia especial</i></b>
<p><i>b) Los periodos de un mes o más de licencia especial sin sueldo no se tendrán en cuenta para calcular las vacaciones anuales, la licencia por enfermedad, el subsidio de educación, la asignación en caso de fallecimiento, el subsidio de repatriación ni las indemnizaciones por terminación del servicio. Durante esos periodos, la Organización no paga ninguna contribución a efectos de pensión ni por seguro de enfermedad del funcionario. En caso de licencia especial sin sueldo de seis meses o más, se retrasará por un periodo correspondiente el derecho a vacaciones en el hogar nacional.</i></p> <p><i>c) No obstante las disposiciones de la presente disposición y de la disposición 15.5 d) (Fecha del aumento), la continuidad del servicio no se considera interrumpida por los periodos de licencia especial.</i></p>	<p><i>b) Los periodos de un mes o más de licencia especial sin sueldo no se tendrán en cuenta para calcular las vacaciones anuales, <b>el aumento por servicios especialmente meritorios</b>, la licencia por enfermedad, el subsidio de educación, la asignación en caso de fallecimiento, el subsidio de repatriación ni las indemnizaciones por terminación del servicio. <b>Durante esos periodos de licencia especial sin sueldo</b>, la Organización no paga ninguna contribución a efectos de pensión ni por seguro de enfermedad del funcionario. En caso de licencia especial sin sueldo de seis meses o más, se retrasará por un periodo correspondiente el derecho a vacaciones en el hogar nacional.</i></p> <p><i>c) No obstante las disposiciones de la presente disposición, la continuidad del servicio no se considera interrumpida por los periodos de licencia especial.</i></p>



*g) Se concederá una licencia especial de cinco días laborables a los funcionarios por razón de matrimonio o por fallecimiento del padre, de la madre, del cónyuge o de un hijo.*

*g) Se concederá una licencia especial de cinco días laborables a los funcionarios por razón de matrimonio o por fallecimiento del padre, de la madre, **de un hermano**, del cónyuge o de un hijo.*

### III. Actuaciones propuestas al Consejo Ejecutivo

20. Se invita al Consejo Ejecutivo a que:

- a) Tome nota de la información suministrada sobre los recursos humanos de la Organización;
- b) Exprese su satisfacción por el trabajo que están llevando a cabo actualmente las personas que se encuentran al servicio de la Organización y por su contribución al programa de trabajo, especialmente a la luz de las crecientes exigencias que experimenta la Organización y de sus limitados recursos; y
- c) Apruebe las enmiendas a los párrafos b), c) y g) de la disposición 17.1 sobre la «licencia especial» del Reglamento del Personal.

Anexo I. Organigrama de la Secretaría de la OMT

