



Junta de Desarrollo Industrial

46º período de sesiones

Viena, 26 a 28 de noviembre de 2018

Tema 13 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

En consonancia con las cláusulas 13.3 y 13.4 del Estatuto del Personal, en el presente documento se ofrece información sobre cuestiones relacionadas con el personal de la Secretaría, novedades relativas al régimen común y enmiendas introducidas en el Estatuto y Reglamento del Personal. El presente informe complementa la información suministrada en el *Informe Anual de la ONUDI 2017* (IDB.45/2, capítulo x y apéndices i) y j)). A fin de reducir gastos, los anexos del presente informe figuran en un documento de sesión (IDB.46/CRP.6) que se publica al mismo tiempo que el presente documento.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades relacionadas con el personal	1–4	2
II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI	5–11	2
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal	12–18	4
IV. Medidas que se solicitan a la Junta	19	5

Por razones de economía no se ha imprimido el presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.



I. Novedades relacionadas con el personal

Contratación

1. De conformidad con la decisión adoptada por el Director General, se aprobaron 44 plazas de contratación externa en la División de Servicios de Administración de Edificios (CMO/OSS/BMS), para la contratación de personal con arreglo a la serie 100. A septiembre de 2018, se han cubierto 20 de estas plazas, en tanto que otras 7 se habrán cubierto a finales del año en curso. Están en vías de cubrirse otras 10 plazas del Cuadro Orgánico, 8 de ellas en la Dirección de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica. Desde comienzos de 2018, se han anunciado 49 plazas, 14 internas y 35 externas.

2. Desde el 10 de mayo de 2017 (IDB.45/17), el Director General aprobó 23 nombramientos para puestos de categoría superior y reasignaciones. Desde el establecimiento del Programa de Expertos Colaboradores en enero de 2017, un total de 12 Expertos Colaboradores de 2 países asociados (10 de China y 2 de Turquía), han estado trabajando en la ONUDI. Hasta la fecha todos han sido asignados a la sede de la ONUDI, ninguno sobre el terreno.

Elaboración del Plan de Acción de Paridad entre los Géneros de la ONUDI

3. Para alcanzar la paridad entre los géneros en la dotación de personal, y en consonancia con la Estrategia de Paridad de Género 2017 del Secretario General de las Naciones Unidas y la recomendación 8 del informe de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2017/1) sobre el examen de la gestión y la administración de la ONUDI, titulado “Review of Management and Administration of UNIDO”, la ONUDI ha elaborado el Plan de Acción de Paridad entre los Géneros (2018-2023). Los detalles del Plan de Acción figuran en el documento IDB.46/20.

4. El Plan de Acción se basa en las mejores prácticas de las Naciones Unidas y en las consultas con la administración y el personal de la ONUDI. En él se esbozan dos objetivos, a saber: i) la eliminación de los obstáculos a la contratación, la retención, el ascenso y la movilidad de las funcionarias; y ii) la creación de un entorno de trabajo propicio, en particular mediante la mejora de la productividad y el bienestar de todos los empleados de la ONUDI mediante el fomento de la diversidad, el desarrollo de las perspectivas de carrera, las modalidades de trabajo flexible, y las políticas favorables a la familia.

II. Novedades en el régimen común que afectan al Estatuto y Reglamento del Personal de la ONUDI

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores (apéndice I del Estatuto del Personal)

5. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, sección I. H. La escala se fija tomando como referencia la escala de sueldos básicos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América, en Washington, DC. Se efectúan ajustes periódicos 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 de la administración pública federal de los Estados Unidos, sin incluir la remuneración basada en la localidad. Los ajustes se efectúan mediante el método habitual de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino al sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente el ajuste por lugar de destino.

6. En su resolución 72/255, de 24 de diciembre de 2017, la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1 de enero de 2018, la escala de sueldos unificada para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que refleja un aumento del 0,97% (anexo I).

7. La escala revisada de sueldos se aplicó según el criterio “sin pérdida ni ganancia”, es decir que, junto con la aplicación de la escala, se produjo la reducción correspondiente de todos los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. El costo de la aplicación de la resolución de la Asamblea General es insignificante y está contemplado en las disposiciones adoptadas con ese fin en el Programa y presupuestos de la ONUDI, 2018-2019 (IDB.45/5).

Evolución del margen de la remuneración neta

8. Conforme al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas y, cuando el margen está fuera del intervalo establecido (de 113 a 117), adopta las medidas necesarias para que se mantenga en torno al punto medio conveniente de 115. La Comisión observó que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2017 se situaba en 113,7.

Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

9. La Asamblea General tomó conocimiento de los esfuerzos realizados por la Comisión para mejorar el sistema de ajustes por lugar de destino y le solicitó que prosiguiera sus esfuerzos por mejorar este sistema a fin de reducir al mínimo las diferencias entre los índices de remuneración y los índices del ajuste por lugar de destino y que examinara la viabilidad de realizar exámenes más frecuentes de las clasificaciones de los lugares de destino según el ajuste por lugar de destino. La Asamblea solicitó además a la Comisión que examinara la medida de reducción de la diferencia en el sistema de ajustes por lugar de destino durante su próxima serie de estudios del costo de la vida.

10. Observando con profunda preocupación que algunas organizaciones habían decidido no aplicar las decisiones de la Comisión con respecto a los resultados de los estudios del costo de la vida de 2016, la Asamblea General también solicitó a la Comisión que, a más tardar en el septuagésimo cuarto periodo de sesiones de la Asamblea General, en el cuarto trimestre de 2019, presentara un informe sobre la aplicación de las decisiones de la Comisión con respecto a los resultados de los estudios del costo de la vida de 2016, incluidas las consecuencias financieras.

Grupo de Trabajo sobre el Seguro Médico Común para Todo el Sistema

11. En su resolución 68/244, la Asamblea General solicitó al Secretario General que realizara una encuesta de los planes de seguro de salud vigentes del personal en servicio activo y de los funcionarios jubilados del sistema de las Naciones Unidas, y estudiara todas las opciones que permitieran aumentar la eficiencia y moderar los gastos. Se formó un grupo de trabajo de los organismos del sistema de las Naciones Unidas que analizó 23 planes de seguro médico en todo el sistema, con una cobertura de 401.166 personas, tanto funcionarios en servicio activo como jubilados. El Grupo de Trabajo formuló una serie de recomendaciones que el Secretario General presentará a la Asamblea General para su examen.

III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico (apéndice A del Estatuto del Personal)

12. De conformidad con el principio Flemming, las condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales se ajustan a las mejores que se ofrezcan en el lugar de destino. El principio se remonta a 1949 y se aplica por medio de los estudios de sueldos locales de la CAPI, realizados periódicamente en todos los lugares de destino. En los períodos que median entre esos estudios se realizan ajustes provisionales en la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales que se calculan sobre la base de la evolución de un índice adecuado de sueldos o de precios, o de una combinación de índices.

13. El último estudio realizado en Viena tuvo lugar en abril de 2017, y fue aprobado por la CAPI en julio de 2017. El aumento resultante del 3,3% quedó reflejado en la escala de sueldos y se aplicó en dos etapas. En primer lugar, el ajuste provisional de 2016 del 1,4%, que se había retenido en espera de los resultados del estudio de la CAPI se pagó en forma retroactiva con efecto a partir del 1 de noviembre de 2016 (anexo II). En segundo lugar, el aumento restante se pagó con carácter retroactivo con efecto a partir del 1 de abril de 2017 (anexo III), es decir, el mes de referencia del estudio.

14. El incremento general de los costos en concepto de sueldos y gastos comunes de personal del Cuadro de Servicios Generales en la sede podría absorberse con cargo a las consignaciones presupuestarias existentes. Como resultado del estudio de sueldos de 2017, también se revisaron la prestación por familiares a cargo y la prima de idiomas para el personal del Cuadro de Servicios Generales (anexo III).

Ajuste provisional de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de 2018

15. Puesto que el estudio mencionado se llevó a cabo en abril de 2017, el siguiente ajuste provisional de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales se examinó y aplicó en abril de 2018. De conformidad con la cláusula 6.5 a) del Estatuto del Personal y la regla 106.01 b) del Reglamento del Personal, y con arreglo al procedimiento establecido para los ajustes provisionales, las escalas de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales destinados en Viena se han ajustado en un 1,9% con efecto a partir del 1 de abril de 2018.

16. Este ajuste tiene en cuenta los cambios de precios al consumidor y los índices de salarios pertinentes a lo largo de un período de 12 meses. Las nuevas escalas de sueldos se aplicarán a todos los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales destinados en Viena (anexo IV).

Escala de la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores

17. Apéndice C del Reglamento del Personal. De conformidad con el artículo 51 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la escala de la remuneración pensionable se debe ajustar en la misma fecha en que se ajusten los montos de la remuneración neta (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino) de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de Nueva York.

18. Con efecto a partir del **1 de febrero de 2018**, el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York pasó de 66,1 a 66,9. Por consiguiente, con efecto a partir del 1 de febrero de 2018, la CAPI promulgó la escala revisada de la remuneración pensionable, que se presenta en el anexo V del presente documento. En el presupuesto de 2018-2019 se incluyó cobertura financiera suficiente (IDB.45/5).

IV. Medidas que se solicitan a la Junta

19. La Junta tal vez desee tomar nota de la información que figura en el presente documento.
