



**Organización de las Naciones
Unidas para el Desarrollo
Industrial**

Distr. general
2 de mayo de 2011
Español
Original: inglés

Junta de Desarrollo Industrial

39º período de sesiones

Viena, 22 a 24 de junio de 2011

Tema 9 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

El presente documento contiene información sobre asuntos relacionados con el personal de la Secretaría y modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento del Personal.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades en materia de personal	1-5	3
II. Novedades en el régimen común	6-14	4
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal	15-23	6
IV. Representación del órgano rector de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la Organización	24-25	7
V. Medidas que se solicitan a la Junta	26	8

Por razones de economía, solo se ha hecho una tirada reducida del presente documento. Se ruega a los delegados que lleven consigo a las sesiones sus propios ejemplares de los documentos.

V.11-82771 (S) 300511 310511



Se ruega reciclar

Anexos

I.	Apéndice I del Estatuto del Personal — Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores con indicación del sueldo bruto anual y su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal	9
II.	Apéndice A del Reglamento del Personal— Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales con indicación del sueldo bruto anual, la remuneración bruta pensionable y el sueldo neto una vez deducidas las contribuciones del personal	10
III.	Anexo I del Estatuto del Personal — Prestaciones familiares	11
IV.	Anexo II del Estatuto del Personal — Cuantías del subsidio de educación y del subsidio de educación especial.	12
V.	Apéndice E del Reglamento del Personal— Subsidio de educación.	13
VI.	Regla 101.01 — Actividades e intereses fuera de la Organización.	18
VII.	Regla 102.02 — Solicitudes de reclasificación.	19
VIII.	Regla 103.12 — Junta de Nombramientos y Ascensos	20
IX.	Apéndice L del Reglamento del Personal — Comité de Apelación de Clasificaciones.	22

I. Novedades en materia de personal

1. Desde la publicación del último informe (IDB.37/8, de 10 de marzo de 2010), se efectuaron 20 nuevos nombramientos de funcionarios del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores, 9 (o el 45%) de los cuales correspondieron a nacionales de los países de la lista A. El número de funcionarios del Cuadro Orgánico de la ONUDI sobre el terreno continuó creciendo durante el período que se examina en este informe. En el momento de redactar el informe, la ONUDI tenía 65 funcionarios del Cuadro Orgánico, lo que representaba un aumento del 8,3% respecto del total de esos funcionarios a finales de 2009 indicado en el último informe sobre cuestiones de personal (véase el documento IDB.37/8).

2. El 1 de marzo de 2010 la ONUDI promulgó su Código de Conducta Ética¹ y la política de protección del personal contra las represalias por denunciar casos de conducta impropia y por cooperar con auditorías o investigaciones². A esas dos políticas siguió el 4 de mayo de 2010 la política de la ONUDI sobre divulgación de la información financiera y la declaración de intereses³. Como se señaló en el último informe, la gestión de esas tres políticas corre a cargo del Coordinador de asuntos éticos y responsabilidad de la ONUDI. Tras una campaña de información pública y la capacitación del personal en el segundo semestre de 2010, la ONUDI puso en marcha el primer ciclo de divulgación de información en febrero de 2011.

3. Además de las políticas ya mencionadas, desde el último informe se produjeron otras novedades importantes relacionadas con la gestión de los recursos humanos. El 12 de abril de 2010 la ONUDI publicó su política de aprendizaje revisada⁴, en la que no solo replanteó su filosofía de aprendizaje y los principios subyacentes, sino que también esbozó y definió las respectivas responsabilidades de las partes clave. El 25 de mayo de 2010 la Organización promulgó su marco de gestión de recursos humanos revisado⁵ a fin de satisfacer mejor las nuevas necesidades de organización y de personal. El marco, cuya promulgación estuvo precedida de un intenso diálogo y consultas dentro de la Organización, incluso en el Comité Consultivo Mixto, en el que participan representantes del personal, se basa en dos pilares; a saber, la planificación de la sucesión en los cargos, que ha adquirido una importancia estratégica en la gestión de recursos humanos y en la promoción de las perspectivas de carrera del personal, incluidos los ascensos y el reconocimiento de los méritos.

4. El 1 de noviembre de 2010 entró en vigor el nuevo acuerdo sobre seguridad social⁶ que firmaron la República de Austria y la ONUDI en abril de 2010. Antes se habían llevado a cabo intensos preparativos y una campaña de información, tanto por parte de las autoridades del país anfitrión como por la Secretaría de la ONUDI, para garantizar que todos los funcionarios interesados y que reunieran

¹ DGB(M).115 de 1 de marzo de 2010, titulado “Code of Ethical Conduct”.

² DGB(M).116 de 1 de marzo de 2010, titulado “Protection against retaliation for reporting misconduct or cooperating with audits or investigations”.

³ DGB(M).118 de 4 de mayo de 2010, titulado “UNIDO Policy for Financial Disclosure and Declaration of Interests”.

⁴ DGB(M).117 de 12 de abril de 2010, titulado “Policy on Learning”.

⁵ ONUDI/AI/2010/01 de 25 de mayo de 2010, titulado “Human Resource Management Framework”.

⁶ Decision GC.13/Dec.17.

las condiciones exigidas estuvieran bien informados sobre las nuevas condiciones de participación del personal de la ONUDI en el plan de seguridad social de Austria y los procedimientos administrativos conexos. Durante los tres primeros meses posteriores a la entrada en vigor del acuerdo sobre seguridad social, unos 60 funcionarios de la ONUDI se acogieron a los cambios introducidos con dicho acuerdo.

5. Dadas las crecientes exigencias de trabajo que recaen sobre el personal y la importancia de asegurar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada para mantener la moral y la eficiencia del personal en los niveles superiores, en enero de 2011 la ONUDI realizó varias mejoras en su sistema electrónico de control de la asistencia, así como una serie de cambios en el sistema de horario flexible de trabajo de la Organización, todo lo cual debería dar más flexibilidad al personal y al mismo tiempo mejorar el control de las horas de trabajo. Esas mejoras estuvieron precedidas de consultas con el Comité Consultivo Mixto⁷.

II. Novedades en el régimen común

Escala de sueldos del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores

6. **Apéndice I del Estatuto del Personal.** La Asamblea General, en su resolución 44/198 (sección I.H), de 21 de diciembre de 1989, introdujo el concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos. La escala se establece con referencia al cuadro general de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos de América) en Washington D.C. La escala se ajusta periódicamente sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas y los sueldos correspondientes de sus homólogos en la administración pública federal de los Estados Unidos.

7. La Asamblea General, en su resolución 65/248, de 24 de diciembre de 2010, aprobó con efecto a partir del 1 de enero de 2011 un aumento del 1,37% en la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores.

8. De acuerdo con la práctica establecida, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos se ha aplicado según el criterio “sin pérdida ni ganancia”. Por consiguiente, junto con la aplicación a partir del 1 de enero de 2011, de la escala de sueldos básicos/mínimos revisada, se han reducido gradualmente todos los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Por lo tanto, la remuneración neta total (el salario básico más el ajuste por lugar de destino) no ha variado. Sin embargo, la nueva escala redundará en algunas ganancias en distintos elementos de las prestaciones por terminación del servicio que habrán de recibir los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas. Los costos de esos incrementos pueden absorberse con las consignaciones presupuestarias existentes.

⁷ UNIDO/AI/2011/01 de 13 de enero de 2011, titulado “Flexible Working Hours”.

9. La escala de sueldos básicos revisada de los funcionarios del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores, en vigor desde el 1 de enero de 2011, figura en el anexo I y comenzó a aplicarse a partir de la nómina de enero de 2011.

Prestaciones por familiares a cargo para los funcionarios del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores

10. **Anexo I del Estatuto del Personal.** La Asamblea General, en su resolución 63/251, de 24 de diciembre de 2008, probó una nueva metodología y cuantías revisadas de las prestaciones por familiares a cargo para el personal del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores, a saber, por hijos a cargo, hijos discapacitados y familiares secundarios a cargo, que se establecieron en una suma fija global que la Comisión de Administración Pública Internacional debe examinar cada dos años y convertirla, en los destinos con moneda fuerte, en moneda local al tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en el momento de su aplicación. Además, con el fin de proteger al personal correspondiente contra una reducción abrupta del nivel de las prestaciones, la Asamblea General también aprobó medidas de transición en vigor hasta el 1 de enero de 2013.

11. La Asamblea General, en su resolución 65/248, aprobó las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su 36° informe anual con las nuevas sumas fijas globales de las prestaciones por familiares a cargo que se pagarían con efecto a partir del 1 de enero de 2011, y las medidas de transición apropiadas para los lugares de destino en que, en el momento de la aplicación, la nueva cuantía fija fuera inferior a las cuantías vigentes.

12. Las nuevas cuantías fijas globales de las prestaciones por familiares a cargo para el personal del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores, que entraron en vigor el 1 de enero de 2011, figuran en el anexo III del presente documento. Las nuevas cuantías aparecen subrayadas. Las sumas aplicables anteriormente aparecen entre corchetes. Las consecuencias financieras de los cambios operados en las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo en algunos lugares de destino son mínimas y pueden ser absorbidas con las consignaciones presupuestarias vigentes.

Tasas del subsidio de educación y del subsidio de educación especial

13. **Anexo II del Estatuto del Personal.** La Asamblea General, en su resolución 65/248, también aprobó las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su 36° informe anual con las modificaciones del subsidio de educación vigente en los 11 países o zonas monetarias en que se administraba el subsidio. Las modificaciones entrarán en vigor durante el año académico en curso el 1 de enero de 2011. Se estima que las consecuencias financieras de las modificaciones del subsidio de educación representen unos 25.000 euros en el año académico 2010/2011. Esa cuantía puede ser absorbida con las consignaciones presupuestarias vigentes.

14. El anexo IV del presente documento contiene las cuantías revisadas, las cuales aparecen subrayadas. Las cuantías aplicables anteriormente aparecen entre corchetes.

III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales

15. **Apéndice A del Reglamento del Personal.** De conformidad con el principio Flemming, la remuneración y otras condiciones de empleo de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales serán equiparables con las mejoras que se ofrezcan en el lugar de destino. El principio Flemming, enunciado por primera vez en 1949 por un grupo de expertos en remuneración creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es la piedra angular de la metodología que utiliza la Comisión de Administración Pública Internacional para realizar los estudios de los sueldos a nivel local que lleva a cabo periódicamente en todas las sedes y oficinas extrasede. Durante los intervalos entre esos estudios de los sueldos, la escala de sueldos correspondiente a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales es objeto de ajustes provisionales, los cuales han de basarse en la evolución de un índice adecuado de salarios o de precios, o de una combinación de índices.

16. De acuerdo con la metodología aplicada por la Comisión de Administración Pública Internacional, el ajuste provisional de la escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales en Viena se basa en las variaciones de índices combinados, a saber, el índice local de precios de consumo y el índice local de sueldos de los empleados de oficina. El ajuste provisional anterior de la escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales en Viena se realizó en noviembre de 2009. Sobre la base de las variaciones publicadas oficialmente del índice local de precios de consumo y del índice local de sueldos de los empleados de oficina en el período de noviembre de 2009 a octubre de 2010, las organizaciones con sede en el Centro Internacional de Viena acordaron que el siguiente ajuste provisional de la escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales en Viena se llevara a cabo el 1 de noviembre de 2010 y que la escala de sueldos revisada reflejara un aumento del 1,53%.

17. La escala de sueldos revisada de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, aplicada a partir del 1 de noviembre de 2010, figura en el anexo II del presente documento. Se calcula que el aumento de los costos debido a la revisión de la escala de sueldos sea de 38.400 euros en lo que resta de 2010, y de 230.400 euros por año, incluidos 185.800 euros con cargo al presupuesto ordinario de la ONUDI y 44.600 euros con cargo al presupuesto operativo de la ONUDI. Esos gastos adicionales están cubiertos con las consignaciones presupuestarias actuales.

Subsidio de educación

18. **Apéndice E del Reglamento del Personal.** De conformidad con la resolución 65/248 de la Asamblea General, por la que se aprobaron modificaciones del plan de subsidios de educación en 11 países o zonas monetarias, se introdujeron ajustes en el nivel existente de los gastos máximos admisibles y en el límite máximo de reembolso, así como en las tasas fijas de los gastos de internado del plan de subsidios de educación de la ONUDI. Los nuevos niveles se aplican al personal

que reúna las condiciones exigidas respecto del año lectivo en curso el 1 de enero de 2011.

19. El texto revisado del Apéndice E del Reglamento del Personal figura en el Anexo V del presente documento. En el nuevo texto las cuantías revisadas aparecen subrayadas y las sumas aplicables anteriormente aparecen entre corchetes.

Actividades e intereses fuera de la Organización

20. **Regla 101.01 del Reglamento del Personal:** La regla 101.01 se ha modificado para aclarar las obligaciones del personal relativas a las actividades fuera de la Organización y perfeccionar la obligación de revelar ciertos intereses. Así pues, se ha modificado la regla 101.01 de a) a c) y se ha sustituido la regla 101.01 d) por otra nueva. El texto revisado de la regla 101.01 del Reglamento del Personal figura en el anexo VI del presente documento. El texto nuevo aparece subrayado y el texto eliminado aparece entre corchetes.

Solicitudes de reclasificación

21. **Regla 102.02 del Reglamento del Personal:** La regla 102.02 b) se ha modificado para reflejar el actual proceso de reclasificación y la estructura de la Secretaría con efecto a partir del 1 de marzo de 2010. El texto revisado de la regla 102.02 del Reglamento del Personal figura en el anexo VII del presente documento. Igual que antes, el nuevo texto aparece subrayado y el texto eliminado aparece entre corchetes.

Junta de Nombramientos y Ascensos

22. **Regla 103.12 del Reglamento del Personal:** La regla 103.12 se ha modificado para incluir el uso de medios electrónicos para las reuniones de los grupos de la Junta de Nombramientos y Ascensos. El texto revisado de la regla 103.12 del Reglamento del Personal figura en el anexo VIII del presente documento.

Comité de Apelación de Clasificaciones

23. **Anexo L del Reglamento del Personal:** El párrafo b) del apéndice L del Reglamento del Personal se ha modificado para reflejar la actual composición del Comité de Apelación de Clasificaciones. El texto revisado del anexo L del Reglamento del Personal figura en el anexo IX del presente documento. El texto nuevo aparece subrayado y el texto eliminado aparece entre corchetes.

IV. Representación del órgano rector de la ONUDI en el Comité de Pensiones del Personal de la Organización

24. En su decisión GC.1/Dec.37, la Conferencia General aceptó los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y estableció el Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI. El Comité de Pensiones del

Personal de la ONUDI celebró seis sesiones en 2010 y una en el período de enero a marzo de 2011.

25. En su decisión GC.13/Dec.16, la Conferencia General eligió a dos miembros y a dos miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el bienio 2010-2011. Tal vez la Junta desee recomendar a la Conferencia General en su 14° período de sesiones candidatos para integrar el Comité en 2012-2013.

V. Medidas que se solicitan a la Junta

26. La Junta tal vez desee considerar la posibilidad de aprobar el siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial:

a) Toma nota de la información que figura en el documento IDB.39/17;

b) Hace notar las modificaciones que se han introducido en el apéndice I y los anexos I y II del Estatuto del Personal a fin de que se ajusten a la decisiones adoptadas por la Asamblea General en su resolución 65/248;

c) Hace notar también las modificaciones introducidas en los apéndices A, E y L y en las reglas 101.01, 102.02 y 103.12 del Reglamento del Personal;

d) Recomienda a la Conferencia General, en su 14° período de sesiones, la elección de los siguientes candidatos como miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la ONUDI para el bienio 2012-2013.

Miembros: (país)
..... (país)
Miembros
suplentes: (país)
..... (país).”

Anexo I

Apéndice I del Estatuto del Personal

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores con indicación del sueldo bruto anual y su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal (en dólares de los EE.UU.)

En vigor a partir del 1 de enero de 2011

CATEGORÍA	ESCALONES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Director															
D-2	Bruto	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035								
	Neto D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873								
	Neto S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002								
Oficial mayor															
D-1	Bruto	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171					
	Neto D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411					
	Neto S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497					
Oficial superior															
P-5	Bruto	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929	
	Neto D	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	
	Neto S	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	
Oficial de primera															
P-4	Bruto	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032
	Neto D	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
	Neto S	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
Oficial de segunda															
P-3	Bruto	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618
	Neto D	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
	Neto S	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
Oficial asociado															
P-2	Bruto	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774		
	Neto D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097		
	Neto S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776		
Oficial auxiliar															
P-1	Bruto	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114				
	Neto D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662				
	Neto S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491				

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

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

Apéndice A del Reglamento del Personal

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales con indicación del sueldo bruto anual, la remuneración bruta pensionable y el sueldo neto una vez deducidas las contribuciones del personal (en euros) En vigor a partir del 1 de noviembre de 2010

ESCALONES

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1 Bruto	27 370	28 268	29 180	30 114	31 047	31 981	32 915	33 849	34 782	35 716	36 650	37 584
Bruto pensionable	26 915	27 812	28 711	29 609	30 507	31 405	32 303	33 202	34 100	34 998	35 896	36 794
Neto	21 651	22 342	23 033	23 724	24 415	25 106	25 797	26 488	27 179	27 870	28 561	29 252
G-2 Bruto	31 901	32 982	34 064	35 145	36 226	37 307	38 388	39 469	40 550	41 631	42 712	43 836
Bruto pensionable	31 330	32 369	33 408	34 446	35 485	36 524	37 563	38 602	39 640	40 679	41 718	42 757
Neto	25 047	25 847	26 647	27 447	28 247	29 047	29 847	30 647	31 447	32 247	33 047	33 847
G-3 Bruto	37 209	38 464	39 718	40 972	42 226	43 500	44 845	46 190	47 535	48 880	50 225	51 570
Bruto pensionable	36 431	37 636	38 841	40 046	41 251	42 456	43 660	44 865	46 069	47 319	48 572	49 827
Neto	28 975	29 903	30 831	31 759	32 687	33 615	34 543	35 471	36 399	37 327	38 255	39 183
G-4 Bruto	43 371	44 928	46 484	48 041	49 597	51 154	52 710	54 267	55 823	57 380	58 936	60 493
Bruto pensionable	42 340	43 735	45 130	46 538	47 990	49 442	50 894	52 345	53 796	55 248	56 698	58 150
Neto	33 526	34 600	35 674	36 748	37 822	38 896	39 970	41 044	42 118	43 192	44 266	45 340
G-5 Bruto	51 001	52 800	54 599	56 397	58 196	59 994	61 793	63 591	65 390	67 188	68 987	70 786
Bruto pensionable	49 300	50 977	52 653	54 331	56 008	57 685	59 362	61 039	62 716	64 393	66 070	67 747
Neto	38 791	40 032	41 273	42 514	43 755	44 996	46 237	47 478	48 719	49 960	51 201	52 442
G-6 Bruto	59 829	61 909	63 988	66 068	68 148	70 228	72 307	74 387	76 467	78 546	80 626	82 706
Bruto pensionable	57 533	59 472	61 411	63 350	65 289	67 227	69 166	71 239	73 318	75 397	77 478	79 556
Neto	44 882	46 317	47 752	49 187	50 622	52 057	53 492	54 927	56 362	57 797	59 232	60 667
G-7 Bruto	70 038	72 448	74 858	77 268	79 678	82 088	84 499	86 909	89 319	91 729	94 139	96 549
Bruto pensionable	67 053	69 302	71 713	74 122	76 531	78 941	81 351	83 759	86 170	88 579	90 988	93 397
Neto	51 926	53 589	55 252	56 915	58 578	60 241	61 904	63 567	65 230	66 893	68 556	70 219

* Escalón por servicios prolongados

Los criterios que habrán de cumplirse para pasar del escalón XI al escalón XII de cada categoría son los siguientes:

- El miembro del personal deberá haber sumado como mínimo 20 años de servicios dentro del sistema común de las Naciones Unidas y cinco años en el escalón XI de su categoría actual;
- Los servicios del miembro del personal tendrán que haber sido satisfactorios.

Prima de idiomas: por el primer idioma adicional 1.651 euros anuales, por el segundo idioma adicional 825 euros (que se incluirán en la remuneración pensionable).

Incremento: los incrementos salariales dentro de cada categoría se concederán anualmente, cuando los servicios hayan sido satisfactorios.

Subsidio de no residente: 1.889 euros anuales (que se incluirán en la remuneración pensionable) para el personal que reúna las condiciones y cuyo nombramiento sea anterior al 1 de septiembre de 1983, y a partir de esa fecha ninguno para el personal destinado en Viena.

Anexo III

ANEXO I del Estatuto del Personal

Prestaciones familiares

Cláusula 6.9

A. Los funcionarios cuyas escalas de sueldos se indican en el apéndice I del presente Estatuto tendrán derecho a recibir las siguientes prestaciones por familiares a cargo:

i) 2.929 [2.686] dólares de los EE.UU. anuales por cada hijo a cargo, salvo que, si el funcionario no tiene cónyuge a cargo, esa prestación no será pagadera respecto del primer hijo a cargo, en cuyo caso ese funcionario tendrá derecho a la escala de contribuciones del personal aplicable a funcionarios con familiares a cargo con arreglo al apartado i) del párrafo a) de la cláusula 6.8 del apéndice III. Cuando se certifique que un hijo a cargo está física o psíquicamente incapacitado y que esa incapacidad es permanente o de duración previsiblemente larga, la prestación será de 5.858 [5.372] dólares de los EE.UU. Si el funcionario no tiene cónyuge a cargo y, en virtud de ese hijo tiene derecho a la escala de contribuciones del personal aplicable a funcionarios con familiares a cargo, percibirá una prestación de 2.929 [2.686] dólares de los EE.UU. por dicho hijo;

ii) Cuando el funcionario no tenga cónyuge a su cargo, una sola prestación anual de 1.025 [940] dólares de los EE.UU. por año, por el padre, la madre, un hermano o una hermana del funcionario, si esa persona está a su cargo. La cuantía de cualquiera de estas dos prestaciones pagaderas en moneda local no será inferior al equivalente en moneda local de la suma en dólares en el momento en que fue fijada o revisada por última vez;

B. Cuando ambos cónyuges sean funcionarios, uno de ellos podrá solicitar las prestaciones por hijos a cargo previstas en el apartado i) *supra*, en cuyo caso el otro cónyuge podrá solicitar únicamente las previstas en el apartado ii) *supra*, si por lo demás reúne las condiciones requeridas para recibirlas;

C. A fin de evitar la duplicación de prestaciones y de lograr la igualdad entre los funcionarios que reciben prestaciones por familiares a cargo en virtud de leyes a esos efectos en forma de subsidios estatales y los funcionarios que no reciben tales prestaciones, el Director General fijará las condiciones en que serán pagaderas las prestaciones por cada hijo a cargo mencionadas en el apartado i) del párrafo A *supra*, en la inteligencia de que se limitarán a la medida en que la cuantía de las otras prestaciones por familiares a cargo que el funcionario/la funcionaria o su cónyuge reciban en virtud de leyes a esos efectos sea inferior a tales prestaciones por cada hijo a cargo;

Anexo IV**ANEXO II del Estatuto del Personal****Cuantías del subsidio de educación y del subsidio de educación especial**

Cláusula 6.10 a)

La cuantía de subsidio por cada hijo por año académico será del 75% de los primeros 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. de los gastos educacionales admisibles (43.006 [39.096] dólares de los EE.UU. en caso de asistencia a una institución docente en los Estados Unidos de América), hasta un subsidio máximo de 15.497 [14.484] dólares de los EE.UU. (32.255 [29.322] dólares en los Estados Unidos). Para los funcionarios que presten servicios en lugares de destino en los cuales no se disponga de servicios educativos o en que esos servicios se consideren insuficientes, según lo determine la Comisión de Administración Pública Internacional, la cuantía del subsidio respecto de la enseñanza primaria y secundaria será del 100% de los gastos de internado, hasta 5.619 [5.483] dólares de los EE.UU. (9.125 [8.666] dólares en los Estados Unidos) además del 75% de los gastos de asistencia admisibles hasta 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. (43.006 [39.096] en los Estados Unidos) anuales, siendo el subsidio máximo de 21.116 [19.967] dólares de los EE.UU. (41.380 [37.988] dólares en los Estados Unidos) anuales. No obstante, en las zonas en que dichos gastos sean pagaderos en determinadas monedas, la cuantía máxima de los gastos admisibles expresados en dichas monedas será la que determine la Comisión de Administración Pública Internacional.

Cláusula 6.10 b)

La cuantía anual de subsidio de educación por cada hijo discapacitado equivaldrá a los gastos de educación efectivos, hasta un máximo de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos). No obstante, en las zonas en que dichos gastos sean pagaderos en determinadas monedas, la cuantía máxima de los gastos admisibles expresados en esas monedas será la que determine la Comisión de Administración Pública Internacional.

Anexo V

Apéndice E del Reglamento del Personal

Subsidio de educación

Definiciones

a) Para los fines de las disposiciones contenidas en la regla 106.17, la regla 206.16 y el presente apéndice:

- i) Por “hijo” se entenderá el hijo de un funcionario que depende principalmente de éste para su sustento continuo. Por “hijo discapacitado” se entenderá el que, por razones de incapacidad física o mental, no puede asistir a una institución docente ordinaria y necesita una enseñanza o capacitación especiales que lo preparen para su plena integración en la sociedad o que, aunque asista a una institución docente ordinaria, necesita una enseñanza o capacitación especiales que lo ayuden a superar la discapacidad;
- ii) Por “país de origen” se entenderá el país que el funcionario visita en vacaciones conforme a la regla 107.03 o a la regla 207.02. Si tanto el padre como la madre son funcionarios de la Organización y cumplen las condiciones exigidas, por “país de origen” se entenderá el de cualquiera de ellos;
- iii) Por “lugar de destino” se entenderá el país en que presta servicios el funcionario, o la zona circundante hasta donde se pueda viajar diariamente, incluso a través de fronteras internacionales.

Pago del subsidio

b) El subsidio de educación previsto en el párrafo a) de la cláusula 6.10 del Estatuto del Personal será pagadero con respecto a cada hijo según lo dispuesto a continuación. Sin embargo, para los gastos realizados en las monedas determinadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, las cantidades máximas que se mencionan en todos los párrafos siguientes se fijarán en dichas monedas. Ello es igualmente aplicable a la cuantía en dólares de los EE.UU. abonable por la asistencia a una institución docente en los Estados Unidos de América.

- i) Si el hijo asiste a una institución docente que se encuentre fuera del lugar de destino, la cuantía del subsidio será la siguiente:
 - A) Si la institución ofrece pensión completa (comida y alojamiento), se pagará el 75% de los gastos educativos y de pensión que no excedan de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. anuales (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de [14.484] 15.497 dólares de los EE.UU. anuales (32.255 [29.322] dólares en los Estados Unidos);

- B) Si la institución no ofrece pensión, se pagarán 3.746 [3.655] dólares de los EE.UU. (6.083 [5.777] dólares en los Estados Unidos) más un 75% de los gastos de educación que no excedan de 15.668 [14.439] dólares de los EE.UU. anuales (34.895 [31.393] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 15.497 [14.484] dólares de los EE.UU. anuales (32.255 [29.322] dólares en los Estados Unidos).
- ii) Si el hijo asiste a una institución docente situada en el lugar de destino:
- A) Se pagará el 75% de los gastos de educación que no excedan de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos) anuales, con un reembolso máximo de 15.497 [14.484] dólares de los EE.UU. anuales (32.255 [29.322] dólares en los Estados Unidos);
- B) Cuando esa institución docente esté situada a una distancia de la zona donde trabaje el funcionario que exceda la zona hasta donde se pueda viajar diariamente y, en opinión del Director General, no existan instituciones docentes adecuadas en esa zona, el monto del subsidio se calculará de acuerdo con las tasas especificadas en el apartado i) *supra*.
- iii) El subsidio de educación será pagadero a partir del año académico siguiente al quinto cumpleaños del hijo, o en el que el hijo complete su quinto año de vida, siempre y cuando ello ocurra en el primer trimestre de ese año académico;
- iv) Para los funcionarios asignados a lugares de destino en que no se disponga de servicios educativos o en que esos servicios se consideren insuficientes, conforme a lo que determine la Comisión de Administración Pública Internacional, el subsidio para la enseñanza primaria y secundaria cubrirá el 100% de los gastos de pensión hasta un nivel máximo de 5.619 [5.483] dólares de los EE.UU. (9.125 [8.666] dólares en los Estados Unidos), más un 75% de los gastos educativos reconocidos, que no excedan de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. anuales (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 21.116 [19.967] dólares de los EE.UU. anuales (41.380 [37.988] dólares en los Estados Unidos).
- c) Por “gastos de educación”, mencionados en el párrafo b) *supra*, se entienden los gastos de inscripción, matrícula, enseñanza, libros de texto obligatorios, cursos y actividades adicionales obligatorios y directamente relacionados con el programa o plan de estudios escolar, exámenes y diplomas; no se incluyen en esa categoría el material escolar, el equipo o los uniformes escolares, el seguro, los exámenes médicos, las donaciones y contribuciones ni ningún otro gasto opcional. Podrá incluir el costo de las comidas al mediodía y del transporte colectivo diario, si los proporciona la escuela o un grupo de escuelas y el costo figura en el recibo escolar correspondiente a la educación del hijo.
- d) El subsidio no será pagadero con respecto a:
- i) La asistencia a un centro de educación preescolar;
- ii) La asistencia a una escuela gratuita o que únicamente cobra cuantías simbólicas en el lugar de destino;

- iii) Cursos por correspondencia, excepto aquellos que en opinión del Director General sean la mejor alternativa a la asistencia a tiempo completo a un tipo de escuela no disponible en el lugar de destino;
- iv) Enseñanza privada, excepto la enseñanza en un idioma del país de origen impartida en un lugar de destino en que no existan instituciones docentes adecuadas para aprender ese idioma; la enseñanza del idioma del lugar de destino, si una escuela local lo prescribe como requisito previo a la admisión del hijo en el curso equivalente al curso al que hubiera llegado en otro lugar; y como complemento a la enseñanza impartida de acuerdo con el programa escolar habitual, a fin de recibir una preparación especial en una asignatura impartida por la escuela o en cualquier otra asignatura académica no incluida en el plan de estudios de la escuela que sea necesaria para la posterior educación del hijo;
- v) Formación profesional o aprendizaje que no suponga una enseñanza a tiempo completo o en la que el hijo reciba un pago por los servicios prestados.

e) El subsidio se pagará hasta el final del año académico en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios incluso si se obtiene un diploma después de tres años. El subsidio normalmente no se pagará después del año académico en que el hijo cumpla 25 años de edad. Si los estudios del hijo se interrumpen durante no menos de un año académico, debido a un servicio exigido por el Estado, a una enfermedad o a otras razones imperiosas, el derecho al subsidio se prorrogará por un período equivalente al de la interrupción.

f) Si el hijo asiste al curso durante menos de dos tercios del año académico, la cuantía del subsidio pagadero ese año será la parte del subsidio pagadero en circunstancias normales que corresponda al período del año académico completo al que se ha asistido.

g) Si el período de servicio del funcionario no cubre la totalidad del año académico, la cuantía del subsidio pagadero ese año será, por lo general, la parte del subsidio pagadero en circunstancias normales que corresponda al período de servicio en relación con el año académico completo.

Enseñanza del idioma materno

h) Se podrá conceder un subsidio de educación a un funcionario asignado a un país con un idioma nacional distinto del suyo, que tenga que pagar la enseñanza de la lengua materna al hijo a su cargo que asista a una escuela local donde se imparta la enseñanza en otro idioma. El Director General decidirá en cada caso si se concede o no el subsidio de educación para la enseñanza del idioma materno. Se publicarán y actualizarán periódicamente las cantidades máximas reembolsables en concepto de enseñanza del idioma materno dentro del límite máximo general de 15.497 [14.484] dólares de los EE.UU. (32.255 [29.322] dólares en los Estados Unidos).

Pagos anticipados del subsidio de educación

i) Los funcionarios con derecho a recibir el subsidio de educación respecto de sus hijos que deban pagar tasas académicas, en su totalidad o en parte, al principio del año académico, podrán solicitar pagos anticipados de dicho subsidio. Todo pago anticipado que se apruebe se considerará

debido por el funcionario hasta que se salde mediante certificación del derecho de haberlo recibido o hasta que se recupere.

Viajes

j) El funcionario al que deba pagarse un subsidio de educación en virtud de los apartados i) y ii) del párrafo b) de B) *supra*, respecto de la asistencia de su hijo a una institución docente, tendrá derecho al pago, una vez por cada año académico, de los gastos de viaje de ida y vuelta del hijo entre la institución docente y el lugar de destino, teniendo en cuenta que:

- i) No se pagarán esos gastos si el viaje solicitado no es razonable, bien por la fecha escogida en relación con otro viaje autorizado del funcionario o sus familiares con derecho a ello, o bien por la brevedad de la visita en relación con el gasto asociado;
- ii) No se pagarán gastos de viaje, por lo general, si el hijo asiste al curso durante menos de dos tercios del año académico o si el período de servicio del funcionario no cubre dos tercios del año académico;
- iii) Los gastos de transporte no superarán el costo de un viaje entre el país de origen del funcionario y el lugar de destino.

k) En el caso de los funcionarios que sirvan en determinados lugares de destino en que no existan instituciones docentes adecuadas para la educación de los hijos en el idioma o en la tradición cultural deseados por el funcionario, esos gastos de viaje podrán pagarse dos veces en el año en que el funcionario no tenga derecho a vacaciones en el país de origen.

Solicitudes

l) Las solicitudes de subsidio de educación deberán presentarse por escrito y justificarse con pruebas que el Director General considere suficientes.

Subsidio de educación especial para hijos discapacitados

m) Los funcionarios de todos los Cuadros, independientemente de que presten o no servicios en su país de origen, tendrán derecho a un subsidio de educación especial para hijos discapacitados, a condición de que sean titulares de un nombramiento de un año o más de duración o hayan completado un año de servicios ininterrumpidos.

n) La cuantía del subsidio especial equivaldrá al 100% de los gastos de enseñanza reconocidos y efectivamente realizados hasta un monto máximo de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. anuales (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos). Si el hijo discapacitado satisface también las condiciones para el pago del subsidio de educación ordinario, se solicitará en primer lugar el subsidio ordinario y, en virtud del subsidio especial, sólo se reembolsarán los gastos de educación realizados en concepto de las necesidades especiales de enseñanza o formación. La suma máxima pagadera en virtud de ambos subsidios será de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. anuales (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos). Los “gastos de educación” reembolsables en virtud del subsidio de educación especial serán los gastos realizados para proporcionar al hijo discapacitado un programa de enseñanza destinado a satisfacer sus necesidades a fin de que pueda alcanzar el mayor grado posible de capacidad funcional. Entre los gastos de educación podrán incluirse también otros gastos o derechos directamente

relacionados con el programa educativo que no sean facultativos ni estén fuera del ámbito educativo, pero quedarán excluidos el material escolar, los uniformes, los seguros, las donaciones y contribuciones u otros gastos similares. Si el hijo discapacitado está en régimen de pensión completa (alojamiento y comida) en una institución docente situada en el lugar de destino, los gastos de pensión no se reembolsarán, a menos que se acredite con certificado médico que el régimen de pensión completa en la institución es parte integrante del programa educativo. Se reembolsarán asimismo los gastos de equipo que no entren en ningún seguro de enfermedad, hasta una suma máxima de 1.000 dólares de los EE.UU. anuales dentro del límite máximo general de 20.663 [19.311] dólares de los EE.UU. anuales (43.006 [39.096] dólares en los Estados Unidos).

o) La cuantía del subsidio se calculará sobre la base del año natural si el hijo no puede asistir a una institución docente ordinaria, o sobre la base del año académico si el hijo asiste a tiempo completo a una institución docente ordinaria en la que recibe enseñanza o formación especiales. El subsidio será pagadero respecto de cualquier hijo discapacitado desde la fecha en que sea necesaria la enseñanza o formación especiales hasta el final del año académico o natural, según proceda, en que el hijo cumpla los 25 años de edad. En casos excepcionales se podrá prorrogar el límite de edad hasta el final del año académico o natural, según proceda, en que el hijo cumpla los 28 años.

p) Si el período de servicio del funcionario no cubre la totalidad del año académico o natural, la cuantía del subsidio pagadero será la parte del subsidio anual que corresponda al período de servicio en relación con el año académico o natural completos.

Anexo VI

Regla 101.01

Actividades e intereses fuera de la Organización

a) Los funcionarios no ejercerán ninguna profesión ni ocuparán puesto alguno fuera de la Organización, de manera continua o intermitente, sin la aprobación del Director General. Los funcionarios no realizarán fuera de la Organización actividades incompatibles con el fiel desempeño de sus funciones en la Organización o con su condición de funcionarios de la ONUDI, o que entren en conflicto con los intereses de la Organización o con su condición de funcionarios públicos internacionales. En caso de duda, los funcionarios deberán solicitar aclaración a la oficina competente.

b) Ningún funcionario podrá estar asociado activamente, de manera directa o indirecta, con la gestión de una empresa u otras actividades, ni podrá tener interés financiero u otro tipo de interés personal en [una empresa] dicha actividad, si el funcionario o la actividad puede beneficiarse con esa asociación o interés [financiero] en razón de su cargo oficial en la Organización.

c) El funcionario que tenga ocasión de intervenir, con carácter oficial, en algún asunto relativo a una actividad comercial o empresa de otro tipo en que tenga un interés financiero, u otro tipo de interés personal deberá dar a conocer la [medida] naturaleza y alcance de ese interés al Director General y, a menos que el Director General autorice otra cosa, deberá deshacerse de ese interés o excusarse formalmente de participar o verse involucrado en ese asunto.

d) [La mera tenencia de acciones en una empresa, no deberá constituir un interés financiero en el sentido de la presente regla, a menos que asegure al tenedor de las acciones un control considerable de la empresa.] Podrá exigirse a los funcionarios, en interés de la Organización, que periódicamente den a conocer al Director General la naturaleza y el alcance de los intereses financieros y otros intereses y activos personales, respecto de sí mismos, sus cónyuges y familiares a cargo, según los procedimientos establecidos por el Director General. Tales declaraciones tendrán carácter reservado y confidencial, y estarán sujetas únicamente a las condiciones de acceso y utilización que autorice el Director General.

Anexo VII

Regla 102.02

Solicitudes de reclasificación

a) – Sin cambios

b) Las solicitudes de reclasificación deberán dirigirse al [Director General Adjunto de Administración, quien podrá decidir acceder a la solicitud o mantener la clasificación vigente] Director de la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos, por conducto de los niveles de supervisión adecuados, a fin de someterlas a examen de conformidad con las condiciones establecidas por el Director General. De resultar denegada la solicitud, el funcionario podrá solicitar una revisión de la clasificación al comité de apelación de clasificaciones competente establecido por el Director General. Las disposiciones que rigen la composición de los comités de apelación de clasificaciones se exponen en el apéndice L del Reglamento del Personal.

Anexo VIII

Regla 103.12

Junta de Nombramientos y Ascensos

- a) i) Sin cambios
- a) ii) Sin cambios
- a) iii) Con arreglo a los criterios enunciados en el párrafo 5 del artículo 11 de la Constitución de la ONUDI y las disposiciones de las cláusulas 3.2 y 4.2 del Estatuto del Personal, los órganos de nombramientos y ascensos, al cubrir vacantes por nombramiento, darán normalmente preferencia, en caso de igualdad de calificaciones, a los funcionarios que ya estén al servicio de la Organización [y a los funcionarios de otras organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas]. Esta consideración también será aplicable, con carácter de reciprocidad, al personal del conglomerado de Organizaciones de las Naciones Unidas. Se tendrán también debidamente en cuenta los criterios de equilibrio entre los sexos y representación geográfica equitativa.
- b) La Junta de Nombramientos y Ascensos constará de cuatro grupos, cuya composición y funciones serán las siguientes:
 - i) Sin cambios
 - ii) Sin cambios
 - iii) Sin cambios
 - iv) Grupo de Selección para el Servicio Móvil:

Este grupo se compondrá de:

- un presidente y un presidente suplente designados por el Director General;
- el Director Principal [División de Estrategias Regionales y Operaciones sobre el Terreno] de la División de Investigaciones Estratégicas, Garantía de Calidad y Promoción;
- el Director Principal de la División de Desarrollo de Programas y Cooperación Técnica;
- el Director [Subdivisión de Operaciones Regionales y sobre el Terreno,] de la Oficina de Programas Regionales;
- un miembro y un miembro suplente designados por el Director General de una lista propuesta por el Consejo del Personal en la que se incluya como mínimo a dos

funcionarios designados por cada puesto de miembro o miembro suplente, es decir, por lo menos cuatro candidatos;

-el Director de la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos o su representante autorizado integrará el grupo sin derecho de voto;

- la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos nombrará al secretario del grupo.

v) Las reuniones de los grupos se celebrarán por medios electrónicos. El presidente de un grupo o la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos podrán convocar reuniones ordinarias cuando se considere necesario. En el caso del Grupo de Selección para el Servicio Móvil, se convocarán reuniones ordinarias cuando se examinen más de dos casos relacionados con funcionarios que opten por el mismo puesto o por puestos similares en la estructura sobre el terreno.

[v)] vi) Excepto en el caso del Grupo de Selección de las categorías D-2 y D-1, en cada uno de los grupos formarán *quorum* tres miembros o miembros suplentes con derecho de voto. Las recomendaciones de cada grupo se aprobarán, en lo posible, sin votación. Sin embargo, cuando sea necesario someterlas a votación, las recomendaciones se aprobarán por mayoría simple de los miembros del grupo [competente] que examina el caso. De producirse un empate, el Presidente emitirá el voto decisivo.

[vi)] vii) La duración del mandato de los grupos será de dos años. Los miembros y miembros suplentes solamente podrán ser nombrados de nuevo por un período de dos años. En todo caso, desempeñarán sus funciones hasta que se haya designado a los nuevos miembros y miembros suplentes.

[vii)] viii) Cuando cualquiera de los cuatro grupos deba examinar un nombramiento o ascenso, el grupo de que se trate deberá estar integrado por miembros con derecho de voto y miembros suplentes que ocupen puestos con categorías que no sean inferiores a la que se prevé el nombramiento o ascenso objeto de examen. Normalmente los miembros o miembros suplentes de los grupos deberán haber prestado servicios a la Organización por un período de al menos tres años. Una vez nombrados, los miembros y miembros suplentes ejercerán sus cargos en los grupos a título personal y desempeñarán sus funciones teniendo en cuenta únicamente los intereses de la Organización.

Anexo IX

Apéndice L del Reglamento del Personal

Comité de Apelación de Clasificaciones

Comité de Apelación de Clasificaciones de Puestos del Cuadro Orgánico

a) Sin cambios

Comité de Apelación de Clasificaciones de Puestos del Cuadro de Servicios Generales [Puestos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro de Trabajadores Manuales]

b) El Comité de Apelación de Clasificaciones de Puestos del Cuadro de Servicios Generales [Puestos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro de Trabajadores Manuales] estará integrado por un presidente y un vicepresidente nombrados por el Director General en consulta con el Consejo del Personal, dos [un] miembros y dos [un] miembros suplentes nombrados por el Consejo del Personal y dos [un] miembros y dos [un] miembros suplentes nombrados por el Director General.
