



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

Distr. general
14 de octubre de 2014
Español
Original: inglés

Junta de Desarrollo Industrial

42º período de sesiones

Viena, 25 a 27 de noviembre de 2014

Tema 11 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, el presente documento contiene información sobre cuestiones relacionadas con el personal de la Secretaría, novedades relativas al régimen común y modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal. El informe complementa la información suministrada en el *Informe Anual de la ONUDI 2013* (IDB.42/2, capítulo 1 y anexos i) y j)) y en el informe sobre las actividades de la ONUDI para la aplicación de las recomendaciones relativas a los criterios de gestión que figuran en el “Documento de orientación estratégica” (IDB.42/16, sección V, Gestión de los recursos humanos).

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.14-06401 (S) 161014 171014



Se ruega reciclar

Índice

	<i>Página</i>
I. Novedades en materia de personal	3
II. Novedades relativas al régimen común	4
III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal	6
IV. Medidas que se solicitan a la Junta	8
Anexos	
I. Anexo II del Estatuto del Personal — Cuantías del subsidio de educación y del subsidio de educación especial	9
II. Apéndice I del Estatuto del Personal — Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores	10
III. Apéndice A del Reglamento del Personal — Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales.	11
IV. Apéndice E del Reglamento del Personal — Subsidio de educación	12
V. Regla 103.10 del Reglamento del Personal — Nombramientos de plazo fijo	17

I. Novedades en materia de personal

1. El *Informe Anual de la ONUDI 2013* (IDB.42/2), capítulo 1 y anexos, informa sobre varios de los principales indicadores del estado y los logros alcanzados en la esfera de la gestión de los recursos humanos y la dotación de personal en 2013. Entre esos indicadores figuran: a) el número de funcionarios de contratación internacional y de contratación local, así como de titulares de acuerdos de prestación de servicios a título personal; b) un desglose de los funcionarios de contratación internacional y de contratación local a partir de las series del Reglamento del Personal, su categoría, género y lugar de destino; c) un desglose de los titulares de un acuerdo de prestación de servicios a título personal, de contratación internacional y de contratación local, por género y lugar de destino; d) un desglose de la formación y los cursos; e) representación de la ONUDI sobre el terreno; f) un desglose de los contratos de prestación de servicios a título personal por nacionalidad y Listas de Estados; g) los resultados del sistema de gestión de la actuación profesional del personal y otra información.
2. El documento IDB.42/16 (sección V) contiene información adicional sobre cuestiones en materia de gestión de los recursos humanos, lo que incluye la planificación de la sucesión, el equilibrio geográfico y entre los géneros y cambios en la plantilla general de la ONUDI en los últimos cinco años, también entre los funcionarios superiores.
3. Además de los informes ya mencionados, la Junta tal vez desee tomar nota de los siguientes datos actualizados y novedades.
4. Al 2 de septiembre de 2014, el número total de funcionarios y titulares de acuerdos de prestación de servicios a título personal ascendía a 1.958 personas, cifra que incluía 264 funcionarios de contratación internacional, 412 de contratación local, 379 titulares de un acuerdo de prestación de servicios a título personal de contratación internacional y 903 de contratación local. Las mujeres constituían el 37,44% del total del personal de la ONUDI: un 32,95% del personal de contratación internacional y un 51,46% del personal de contratación local.
5. Dadas la movilidad del personal y las separaciones del servicio debidas a la eliminación natural de puestos y otras vacantes, la ONUDI ejecuta su programa de dotación de personal, que, con fines de contratación tanto interna como externa, anuncia a finales de este año unos 100 puestos presupuestados, dentro de las categorías de Director, Cuadro Orgánico, Oficial Nacional y Servicios Generales, tanto en la Sede como en otros lugares. Los Estados Miembros pueden consultar los anuncios de vacantes pertinentes. En los casos en que sea necesaria la contratación externa, las limitaciones presupuestarias se tendrán en cuenta al realizar los nombramientos.
6. La aplicación del segundo ciclo completo del nuevo sistema de gestión de la actuación profesional del personal, que abarca la actuación profesional del personal en 2013, resultó en una tasa de cumplimiento del 94%.

II. Novedades relativas al régimen común

7. En el presente documento se informa también a la Junta de las decisiones recientes adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y las recomendaciones aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas que conciernen a la ONUDI. Conforme a la cláusula 13.3 del Estatuto del Personal, el Director General está autorizado para introducir, dentro del límite de los niveles presupuestarios aprobados por la Conferencia General, las modificaciones que correspondan en los apéndices y anexos del Estatuto del Personal, a fin de ajustarlos a las decisiones pertinentes que pueda adoptar la Asamblea General por recomendación de la CAPI. En cumplimiento de la cláusula antes señalada, el Director General informa anualmente a la Junta sobre esas modificaciones.

Edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales

8. La Conferencia General, en su 15° período de sesiones, decidió aprobar la modificación de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal, en virtud de la cual la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios nombrados a partir del 1 de enero de 2014 será de 65 años (decisión GC.15/Dec.19). En lo que respecta a los funcionarios actuales, la Secretaría informó a la Junta en su 41° período de sesiones (IDB.41/9) de que la Asamblea General había acogido con beneplácito el examen estratégico emprendido por la CAPI de las repercusiones que tendría aplicar a los funcionarios que prestaban servicio en la actualidad el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años, y de que había pedido que los resultados de ese examen se sometieran a la consideración de la Asamblea General en su sexagésimo octavo período de sesiones.

9. Se realizó el examen solicitado y se presentó a la Comisión en su 77° período de sesiones, celebrado del 22 de julio al 2 de agosto de 2013. El examen incluía una descripción de las prácticas en algunos gobiernos nacionales, empresas privadas y organizaciones internacionales, así como la repercusión prevista en diversas políticas de recursos humanos. Después de examinar todas las observaciones formuladas, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales. A fin de que las organizaciones tuviesen tiempo de poner en práctica ese cambio, la CAPI sugirió que entrara en vigor a partir del 1 de enero de 2016, en el entendimiento de que esa decisión no afectaría a los derechos adquiridos de los funcionarios actuales.

10. En su resolución 68/253, de 27 de diciembre de 2013, la Asamblea General decidió aplazar su decisión sobre la recomendación de la CAPI sin perjuicio del plazo propuesto. Asimismo, la Asamblea General solicitó a la Comisión que realizara otro análisis, en consulta con todos los interesados pertinentes, sobre las repercusiones de la aplicación de la recomendación relativa a los marcos de planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión y todas las demás políticas de gestión de los recursos humanos pertinentes, incluida la gestión y evaluación de la actuación profesional, el rejuvenecimiento, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, en todo el régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea General pidió a la CAPI que informara acerca de ese otro análisis en su sexagésimo noveno período de sesiones.

Examen amplio del conjunto integral de la remuneración

11. En su decisión IDB.41/Dec.15, la Junta tomó nota de la decisión de la CAPI de realizar un examen amplio del conjunto integral de la remuneración. En su decisión IDB.41/Dec.12, la Junta entendió que el Director General instaría a la CAPI a que tuviera en cuenta la situación financiera de la ONUDI y sus Estados Miembros durante ese examen, y subrayaría la importancia de los resultados de ese examen para la ONUDI. La Junta solicitó también al Director General que mantuviera informados a los Estados Miembros sobre ese asunto por medio de los cauces de comunicación existentes.

12. Mediante carta de fecha 24 de octubre de 2013 dirigida al Presidente de la CAPI, el Director General informó debidamente a la CAPI de la decisión IDB.41/Dec.12. Entre otras cuestiones, señaló que el examen del conjunto integral de la remuneración constituía una tarea crítica y desafiante. La ONUDI, como Organización basada en el conocimiento, necesitaba atraer y retener a personal con las cualificaciones necesarias para cumplir su mandato en todo el mundo, un personal móvil, con capacidad y disposición de trabajar eficazmente en lugares de destino donde imperan, en grados diversos, unas condiciones de vida difíciles.

13. En virtud de la resolución 68/253, de 27 de diciembre de 2013, la Asamblea General reafirmó los objetivos del examen amplio del conjunto integral de la remuneración, con arreglo a lo previsto en el párrafo 31 del Informe Anual de la CAPI (A/68/30). De conformidad con ello, un nuevo régimen de remuneración debería servir de apoyo para el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones y habría de ser competitivo; imparcial y equitativo; transparente; sencillo en cuanto a su diseño y fácil de administrar y de comprender, tanto por el personal como por los interesados; recompensar la excelencia y abordar los casos de desempeño insatisfactorio. La Asamblea General solicitó a la CAPI, entre otras cosas, que examinara todos los elementos de la remuneración de manera holística para que se cumplieran esos objetivos y para salvaguardar los valores básicos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. El examen amplio está en curso.

Seguro médico después de la separación del servicio

14. En su resolución 68/253, la Asamblea General expresó su profunda preocupación por la sostenibilidad a largo plazo del plan de seguro médico después de la separación del servicio en el sistema de las Naciones Unidas, e invitó a la CAPI a que, en el contexto de su informe anual, examinara el prorrateo de las primas de seguro médico entre las organizaciones de las Naciones Unidas y los afiliados tanto a planes de los Estados Unidos como de otros países. La ONUDI participa en un grupo de trabajo interinstitucional que se ha establecido entretanto para examinar ampliamente este asunto.

Cuantías del subsidio de educación y del subsidio de educación especial

15. **Anexo II del Estatuto del Personal.** En virtud de la resolución 67/257, de 3 de junio de 2013, la Asamblea General aprobó, con efectos a partir del 1 de enero de 2013, los montos revisados en concepto de subsidio de educación en 12 países o zonas monetarias y para los funcionarios asignados a lugares de destino

donde no se disponía de servicios educativos o en que esos servicios se consideraban insuficientes, según las estimaciones de la CAPI.

16. Los aumentos porcentuales generales en las cuantías del subsidio de educación están en consonancia con las consignaciones presupuestarias existentes y pueden absorberse con cargo a estas consignaciones, tanto en el bienio 2012-2013 como en el 2014-2015. El anexo I del presente documento contiene las cuantías revisadas, que aparecen subrayadas. Las cuantías que se aplicaban anteriormente figuran entre corchetes.

Escala de sueldos del Cuadro Orgánico y categorías superiores

17. **Apéndice I del Estatuto del Personal.** La Asamblea General, en virtud de su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, sección I.H., introdujo el concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos. Esa escala se establece con referencia a la escala 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.

18. En virtud de la resolución 68/253, la Asamblea General aprobó, con efectos a partir del 1 de enero de 2014, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos en cifras brutas y netas para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que refleja un incremento del 0,19% y figura en el anexo II del presente documento.

19. La escala revisada de sueldos se aplicó según el criterio de “sin pérdida ni ganancia”, es decir, se acompañó de una reducción correspondiente en los multiplicadores del ajuste por cada uno de los lugares de destino. Así, la remuneración neta sigue siendo la misma, salvo por muy ligeras variaciones debidas al redondeo. Hay algunos incrementos en distintos elementos de las prestaciones por terminación del servicio que habrán de recibir los funcionarios que reúnan las condiciones exigidas que se separen del servicio a partir del 1 de enero de 2014. Los costos de esos incrementos pueden absorberse con cargo a las consignaciones presupuestarias existentes.

Prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo

20. En su resolución 68/253, la Asamblea General aprobó la recomendación de la CAPI de que se mantuvieran los niveles actuales de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo, hasta que se obtuvieran los resultados del examen de la CAPI sobre la metodología existente en el marco del examen más amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común.

III. Cuestiones relativas al Reglamento del Personal

Escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales

21. **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 mejores que se ofrezcan en el lugar de destino. Este principio es la piedra angular de la metodología existente en la CAPI para sus estudios sobre los sueldos a nivel local, que realiza periódicamente en todas las sedes y oficinas sobre el terreno. En los períodos que median entre esos estudios de los sueldos, la escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales es objeto de ajustes provisionales, que deben basarse en la evolución de un índice adecuado de sueldos o de precios, o de una combinación de índices.

22. 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 2012 a octubre de 2013, 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 de Viena se realizara en el próximo ajuste provisional, el 1 de noviembre de 2013, y que la escala de sueldos revisada reflejara un aumento del 2,11%.

23. Se estimó que, dentro del Cuadro de Servicios Generales en la Sede, el aumento de los costos en concepto de sueldos y de gastos comunes de personal conexos alcanzaba los 48.000 euros para lo que restaba de 2013 (38.000 euros con cargo al presupuesto ordinario y 10.000 euros con cargo al presupuesto operativo) y en torno a los 290.000 euros por año (230.000 euros con cargo al presupuesto ordinario y 60.000 euros con cargo al presupuesto operativo), cifras que pueden absorberse con cargo a las consignaciones presupuestarias existentes.

24. En el anexo III del presente documento figura la escala de sueldos revisada de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales en Viena.

Subsidio de educación

25. **Apéndice E del Reglamento del Personal.** Se ha modificado el apéndice E para reflejar algunos aumentos en el nivel de los gastos máximos admisibles y el subsidio máximo para gastos en instituciones educativas, con efectos a partir del año escolar en curso a 1 de enero de 2013, en virtud de lo aprobado por la Asamblea General en la resolución 67/257, de 3 de junio de 2013, relativa a la recomendación de la CAPI.

26. Las disposiciones modificadas figuran en el anexo IV del presente documento. Las nuevas cuantías aparecen subrayadas, mientras que las antiguas figuran entre corchetes.

Nombramientos de plazo fijo

27. **Regla 103.10 del Reglamento del Personal.** La regla 103.10 se ha modificado para actualizar la política de la ONUDI sobre la duración de los nombramientos de plazo fijo iniciales y clarificar las disposiciones correspondientes a los servicios en período de prueba.

28. En el anexo V del presente documento se muestran las disposiciones revisadas de la regla 103.10. El texto nuevo figura subrayado, mientras que el que se ha suprimido aparece entre corchetes.

IV. Medidas que se solicitan a la Junta

29. La Junta tal vez desee estudiar 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.42/17;

b) Toma nota también de las novedades relacionadas con el examen de la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales, el examen amplio por la Comisión de Administración Pública Internacional del conjunto integral de la remuneración del régimen común y la profunda preocupación expresada por la Asamblea General por la sostenibilidad a largo plazo del seguro médico después de la separación del servicio en el sistema de las Naciones Unidas¹;

c) Toma nota además de la aprobación por la Asamblea General de la recomendación de la CAPI de que se mantengan los niveles actuales de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo²;

d) Hace notar las enmiendas introducidas en el anexo II y el apéndice I del Estatuto del Personal, en los apéndices A y E del Reglamento del Personal, y en la regla 103.10 del Reglamento del Personal, en cumplimiento de la cláusula 13.4 del Estatuto del Personal.”

¹ Resolución 68/253 de la Asamblea General, de 27 de diciembre de 2013.

² *Ibid.*

Anexo I

Anexo II del Estatuto del Personal

Cuantías del subsidio de educación y del subsidio de educación especial

Cláusula 6.10 a)

La cuantía del subsidio por cada hijo por año académico será del 75% de los primeros 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos de los gastos educacionales admisibles (45.586 [43.006] dólares de los Estados Unidos en caso de asistencia a una institución docente en los Estados Unidos de América), hasta un subsidio máximo de 16.071 [15.497] dólares de los Estados Unidos (34.190 [32.255] dólares en los Estados Unidos). Para los funcionarios que presten servicios en lugares de destino en los que 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 5.735 [5.619] dólares de los Estados Unidos (9.399 [9.125] dólares en los Estados Unidos) además del 75% de los gastos de asistencia admisibles hasta 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] dólares en los Estados Unidos), siendo el subsidio máximo de 21.806 [21.116] dólares de los Estados Unidos anuales (43.589 [41.380] 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 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 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos (45.586 [43.006] 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 II

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 Estados Unidos)
En vigor a partir del 1 de enero de 2014

Categoría	E S C A L O N E S														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Director															
D-2	Bruto	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810								
	Neto D	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267								
	Neto S	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360								
Oficial mayor															
D-1	Bruto	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414					
	Neto D	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790					
	Neto S	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844					
Oficial superior															
P-5	Bruto	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852	
	Neto D	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712	
	Neto S	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167	
Oficial de primera															
P-4	Bruto	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	117 425
	Neto D	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	94 720
	Neto S	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	87 613
Oficial de segunda															
P-3	Bruto	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	98 322
	Neto D	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	80 674
	Neto S	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	75 001
Oficial asociado															
P-2	Bruto	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597		
	Neto D	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302		
	Neto S	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968		
Oficial auxiliar															
P-1	Bruto	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537				
	Neto D	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824				
	Neto S	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643				

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 2013

		ESCALONES											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
G-1	Bruto	29 637	30 626	31 634	32 642	33 650	34 658	35 666	36 674	37 682	38 691	39 699	40 707
	Bruto pens.	29 108	30 080	31 051	32 022	32 993	33 964	34 936	35 908	36 879	37 850	38 822	39 792
	Neto	23 423	24 169	24 915	25 661	26 407	27 153	27 899	28 645	29 391	30 137	30 883	31 629
G-2	Bruto	34 572	35 741	36 909	38 078	39 247	40 416	41 585	42 754	43 923	45 092	46 339	47 593
	Bruto pens.	33 883	35 007	36 131	37 254	38 377	39 500	40 624	41 749	42 871	43 994	45 117	46 242
	Neto	27 089	27 954	28 819	29 684	30 549	31 414	32 279	33 144	34 009	34 874	35 739	36 604
G-3	Bruto	40 309	41 666	43 023	44 380	45 737	47 094	48 451	49 808	51 165	52 522	53 879	55 236
	Bruto pens.	39 400	40 704	42 006	43 309	44 613	45 916	47 219	48 522	49 824	51 127	52 430	53 733
	Neto	31 335	32 339	33 343	34 347	35 351	36 355	37 359	38 363	39 367	40 371	41 375	42 379
G-4	Bruto	47 096	48 778	50 461	52 143	53 826	55 509	57 191	58 874	60 557	62 239	63 922	65 604
	Bruto pens.	45 791	47 299	48 808	50 331	51 901	53 471	55 041	56 611	58 180	59 750	61 318	62 889
	Neto	36 261	37 422	38 583	39 744	40 905	42 066	43 227	44 388	45 549	46 710	47 871	49 032
G-5	Bruto	55 336	57 283	59 229	61 175	63 122	65 068	67 014	68 961	70 907	72 854	74 800	76 746
	Bruto pens.	53 318	55 131	56 945	58 759	60 573	62 386	64 200	66 013	67 827	69 640	71 455	73 268
	Neto	41 947	43 290	44 633	45 976	47 319	48 662	50 005	51 348	52 691	54 034	55 377	56 720
G-6	Bruto	64 890	67 139	69 388	71 638	73 887	76 136	78 386	80 635	82 884	85 133	87 383	89 632
	Bruto pens.	62 222	64 319	66 416	68 513	70 610	72 705	74 804	77 045	79 292	81 542	83 792	86 040
	Neto	48 539	50 091	51 643	53 195	54 747	56 299	57 851	59 403	60 955	62 507	64 059	65 611
G-7	Bruto	75 928	78 535	81 142	83 749	86 357	88 964	91 571	94 178	96 786	99 393	102 000	104 607
	Bruto pens.	72 518	74 950	77 558	80 162	82 768	85 374	87 981	90 586	93 192	95 798	98 403	101 008
	Neto	56 155	57 954	59 753	61 552	63 351	65 150	66 949	68 748	70 547	72 346	74 145	75 944

* Escalón por servicios prolongados.

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

- a) El funcionario deberá haber sumado como mínimo 20 años de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas y cinco años en el escalón XI de su categoría actual;
 - b) Los servicios del funcionario tendrán que haber sido satisfactorios.
- Prima de idiomas: por el primer idioma adicional 1.651 euros netos 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, siempre que 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 IV

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 este para su sustento continuo. Por “hijo discapacitado” se entenderá el que, por razones de discapacidad física o mental, no puede asistir a una institución docente ordinaria y por eso 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 las fronteras internacionales.

Pago del subsidio

b) El subsidio de educación previsto en la cláusula 6.10 a) 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 se aplica igualmente a la cuantía en dólares de los Estados Unidos 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 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 16.071 [15.497] dólares de los Estados Unidos anuales (34.190 [32.255] dólares en los Estados Unidos);

B) Si la institución no ofrece pensión, se pagarán 3.823 [3.746] dólares de los Estados Unidos (6.265 [6.083] dólares en los Estados Unidos) más un 75% de los gastos de educación que no excedan de 16.331 [15.668] dólares de los Estados Unidos anuales (37.233 [34.895] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 16.071 [15.497] dólares de los Estados Unidos anuales (34.190 [32.255] 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 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 16.071 [15.497] dólares de los Estados Unidos anuales (34.190 [32.255] 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 5.735 [5.619] dólares de los Estados Unidos (9.399 [9.125] dólares en los Estados Unidos), más un 75% de los gastos educativos reconocidos, que no excedan de 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] dólares en los Estados Unidos), con un reembolso máximo de 21.806 [21.116] dólares de los Estados Unidos anuales (43.589 [41.380] 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 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 16.071 [15.497] dólares de los Estados Unidos (34.190 [32.255] 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 el 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 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] 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, solo 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 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] 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 Estados Unidos anuales dentro del límite máximo general de 21.428 [20.663] dólares de los Estados Unidos anuales (45.586 [43.006] 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 V

Regla 103.10 del Reglamento del Personal

Nombramientos de plazo fijo

a) En el momento de su contratación inicial, se concederá al funcionario un nombramiento de plazo fijo, normalmente por un período de tres años, cuyos 12 primeros meses constituirán un período de prueba, al que se alude en el párrafo e).

b) En el momento de la contratación inicial, podrá concederse un nombramiento de plazo fijo por un período inferior a tres años si los intereses de la Organización así lo exigen, conforme a lo que determine el Director General, previa recomendación de la Subdivisión de Gestión de los Recursos Humanos.

c) En interés de las actividades programáticas de la Organización, y a reserva de la prestación de un rendimiento satisfactorio, según lo dispuesto en la regla 104.08 del Reglamento del Personal, así como de respaldo presupuestario, el nombramiento de plazo fijo se prorrogará normalmente por un período de tres años. Si una o dos de las calificaciones generales de la actuación profesional fueran menos que satisfactorias, según lo establecido en el apéndice M del Reglamento del Personal, el nombramiento de plazo fijo se prorrogará para determinar si hay mejora en la actuación por un período mínimo de seis meses y hasta un máximo de 12 meses. Si el nombramiento de plazo fijo expira durante el período en que debe determinarse la mejora en la actuación profesional, el nombramiento se prorrogará de modo que abarque ese período más un mes. Si las dos calificaciones generales de la actuación profesional no alcanzaran un nivel satisfactorio al final del período para determinar si ha habido mejora, normalmente se dejará que expire el nombramiento de plazo fijo o este se rescindiré antes de la fecha de expiración, según lo dispuesto en la cláusula 10.3 c) del Estatuto del Personal. Los nombramientos de plazo fijo de duración superior al período normal de tres años podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco años en casos excepcionales y en las condiciones que establezca el Director General. En el caso de los funcionarios nombrados con arreglo al programa de funcionarios jóvenes, la duración máxima del empleo es de tres años.

d) El nombramiento de oficiales de categoría D-2, así como la prórroga de sus nombramientos, será cada vez por un período máximo de dos años, y normalmente no excederá el período de servicio del Director General en más de seis meses.

Período de prueba

e) El período de prueba de todos los nombramientos de plazo fijo tendrá una duración total de 12 meses. En el caso de nombramientos de plazo fijo cuya duración sea inferior a tres años, conforme a lo dispuesto en el párrafo b) *supra*, el período de prueba de 12 meses se puede devengar tras dos nombramientos consecutivos. [Todos los nombramientos de plazo fijo iniciales por un lapso de tres años estarán sujetos normalmente a un período de prueba que abarcará los primeros 12 meses del nombramiento.] Al final de ese período de prueba, se determinará, conforme a los resultados de la evaluación de la actuación profesional del funcionario, reflejados en la calificación general relativa al cumplimiento del acuerdo entre el supervisor y el funcionario y la calificación general relativa a la

demonstración de valores básicos y competencias básicas, así como de competencias administrativas, según proceda, su idoneidad para permanecer en el servicio en virtud de su nombramiento de plazo fijo, y si i) se confirma el nombramiento, ii) se prorroga el período de prueba con fines de mejora de la actuación profesional, por un período máximo de seis meses, o iii) se rescinde el nombramiento, conforme a lo dispuesto en la cláusula 10.3 d) del Estatuto del Personal.
