



Junta de Desarrollo Industrial

37º período de sesiones

Viena, 10 a 12 de mayo de 2010

Tema 11 del programa provisional

Cuestiones de personal

Cuestiones de personal

Informe del Director General

Se ofrece información sobre asuntos relacionados con el personal de la Secretaría y modificaciones del apéndice I del Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y sus apéndices.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Novedades en materia de personal	1-8	2
II. Novedades en el régimen común	9-13	4
III. Cuestiones relativas al reglamento del personal	14-19	4
IV. Medidas que se solicitan a la Junta	20	6

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	7
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	8

Por razones de economía, sólo 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.



I. Novedades en materia de personal

1. Desde la publicación del último informe (IDB.36/19, de 4 de mayo de 2009) y hasta el final del año se hicieron 19 nombramientos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, incluidos diez puestos del programa de funcionarios jóvenes y cuatro puestos en oficinas fuera de la Sede (2 internacionales y 2 nacionales). En total, los nombramientos que se hicieron en 2009 de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se elevaron a 35. Diez de los nuevos funcionarios procedían de países no representados o subrepresentados; siete de los funcionarios jóvenes nombrados procedían de países no representados o subrepresentados. Además, el 46% de los nuevos profesionales contratados en 2009 (incluidos siete de los diez funcionarios jóvenes) eran mujeres, frente al 36% y el 25%, respectivamente, en 2007 y 2008. La distribución general por géneros de personal del cuadro orgánico de la Secretaría se cifraba al final de 2009 en el 71% hombres y el 29% mujeres, frente al 76% y el 24% respectivamente en 2008. En el apéndice K del informe anual de 2009 puede encontrarse más información sobre la composición del personal.

2. Debido a las jubilaciones forzosas y otras causas de terminación del servicio en el segundo semestre de 2009, al final de este año el número total de funcionarios del cuadro orgánico destinados en oficinas fuera de la Sede había disminuido levemente, cifrándose en 60 frente a 61 al final de abril de ese año. Además, la política de movilidad sobre el terreno de la Organización fue analizada por el Grupo de Evaluación de la ONUDI, el cual confirmó el impacto general positivo de esta política al reducir la tasa de puestos vacantes en las oficinas extrasede, que pasó del 47,8% en 2005 al 7,3% en 2009, mejorar la perspectivas de carrera del personal y ampliar la experiencia y versatilidad de éste. La evaluación puso también de manifiesto algunas áreas en que se podía mejorar, lo que la Secretaría procurará hacer de forma compatible con su política general de ampliar su representación sobre el terreno.

3. Desde el último informe, la Secretaría finalizó su nuevo Código de Conducta Ética y su nueva política de protección contra las represalias por denunciar casos de conducta impropia y por cooperar con auditorías e investigaciones. El nuevo Código de Conducta Ética, que se basa en las Normas de Conducta en la Administración Pública Internacional promulgadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, define y reafirma los principios y valores rectores de la Organización así como las normas de conducta de distintas categorías de personal, entre ellas las de funcionario, consultor, experto e interno; la nueva política de prevención contra las represalias establece procedimientos de protección de los miembros del personal de la ONUDI que informen de supuestas conductas impropias o cooperen con auditorías o investigaciones. En el momento en que se escribe el presente informe, ambas políticas estaban listas para su aprobación y aplicación, de lo que se encargará el Centro de Coordinación de asuntos éticos y responsabilidad, de reciente creación.

4. Además del nuevo Código de Conducta Ética y de la nueva política de protección contra represalias, la Secretaría ha trabajado intensamente en la preparación de su programa de transparencia financiera y declaración de intereses, que establecerá los procedimientos que permitirán a la Organización y su personal identificar, gestionar y resolver los conflictos de intereses que se planteen, se

perciban o puedan plantearse. Lo mismo que el nuevo Código de Conducta Ética y la nueva política de protección contra represalias, el programa de transparencia financiera y declaración de intereses será gestionado también por el Centro de Coordinación de asuntos éticos y responsabilidad, de reciente creación. Las tres políticas que acaban de mencionarse fueron preparadas en estrecha cooperación con representantes del personal en el ámbito del Comité Consultivo Mixto.

5. También prosiguieron los esfuerzos por ampliar la competencia técnica y general del personal y facilitar la integración en la Organización del nuevo personal contratado, valiéndose para ello tanto de servicios internos como externos. A este respecto, se ha prestado especial atención al personal sobre el terreno, al desarrollo de instrumentos de educación en línea y a la capacitación del personal para utilizar las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, los procedimientos de contratación pública y de cooperación técnica, y el trabajo con medios electrónicos.

6. En el momento en que se escribe el presente informe se han adoptado las medidas institucionales necesarias para la aplicación del Programa de cambio y renovación organizativa. Después de haberse identificado las cuestiones fundamentales durante el retiro de administradores superiores celebrado en enero de 2010, y con el fin de garantizar la mejor gobernanza posible del Programa de cambio y renovación organizativa, se crearon cuatro órganos responsables de su aplicación. Estos órganos son un comité, que será el principal órgano de decisión (Comité para el Cambio y la Renovación Organizativa), dos equipos de trabajo entre organizaciones (uno encargado de la eficiencia y la efectividad de las operaciones y el otro de la gestión y la cultura de trabajo) y la Oficina para el cambio y la renovación organizativa, que coordinará y gestionará todas las labores relacionadas con este Programa. Los equipos de trabajo estarán formados por personal que desempeñará diferentes funciones en distintos niveles. También estará debidamente representado el Consejo del Personal.

7. En un proceso de cambio nunca se podrá insistir bastante en la importancia de la dimensión humana del personal y, por eso, uno de los equipos de trabajo creados se encargará de examinar las cuestiones de gestión y cultura de trabajo que se ha establecido que desempeñan un papel fundamental en el proceso de cambio y en la labor futura. El Equipo de trabajo sobre la gestión y la cultura de trabajo se encargará de asuntos tales como la gestión del rendimiento, tomando como base los progresos logrados en el segundo semestre de 2009 en la preparación de un nuevo sistema de gestión del rendimiento, una estrategia y metodología de comunicación, y las recompensas para los logros del trabajo en equipo. De este modo se tendrán en cuenta las novedades en la gestión del rendimiento a escala del sistema común de las Naciones Unidas según procede en el marco de la ONUDI. Una condición necesaria para la aplicación de un nuevo sistema de gestión del rendimiento que incluya mecanismos de información y un marco general de competencia es disponer de herramientas de tecnología de la información.

8. Además de lo anterior, el Director General, reconociendo los retos y oportunidades que el cambio supone para el personal en general, ha mantenido reuniones periódicas con los funcionarios y entrevistas sucesivas con todas las dependencias administrativas para comunicarse con el personal, oír sus opiniones y solicitar su participación.

II. Novedades en el régimen común

Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

9. 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.

10. La Asamblea General, en su resolución 64/231 de 22 de diciembre de 2009, aprobó con efecto a partir del 1 de enero de 2010 una escala revisada de sueldos básicos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La escala refleja la incorporación de 3,04 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, sin pérdidas ni ganancias, en la escala de sueldos básicos.

11. El aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos de un 3,04% no afecta al nivel de la remuneración del personal, dado que el ajuste por lugar de destino se ha reducido en una cuantía equivalente al aumento incorporado en el sueldo básico. Una vez aplicada la escala revisada de sueldos básicos, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) estableció índices y multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino en todos los lugares de destino. Las modificaciones de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino con efecto al 1 de enero de 2010 se han calculado sobre la base de los cambios de los nuevos índices consolidados del ajuste por lugar de destino.

12. La escala revisada de sueldos básicos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, en vigor a partir del 1 de enero de 2010, figura en el anexo I del presente documento.

13. La incorporación del 3,04% del ajuste por lugar de destino en los salarios básicos, sin pérdidas ni ganancias, ha redundado en la obtención de algunas ganancias en diferentes elementos de las prestaciones por terminación del servicio otorgadas a los funcionarios con derecho a ellas. No obstante, es posible absorber esas ganancias con las consignaciones presupuestarias existentes.

III. Cuestiones relativas al reglamento del personal

Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales

14. 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. 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 CAPI para realizar los estudios que lleva a cabo periódicamente en todas las sedes y oficinas extrasede de los sueldos a nivel local. Durante los intervalos entre estos estudios de los sueldos, la escala de los correspondientes a los funcionarios del cuadro de servicios generales es objeto de ajustes provisionales, que se basan en la evolución de un índice adecuado de salarios o de precios, o de una combinación de índices.

15. De acuerdo con la metodología de la CAPI, el ajuste provisional de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales en Viena se basa en la evolución de unos índices combinados, a saber, el índice local de precios al consumo y el índice local de salarios de los empleados de oficinas. El ajuste provisional anterior de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales se realizó en noviembre de 2008. Tomando como base los movimientos publicados oficialmente del índice local de precios al consumo y el índice local de salarios de los empleados de oficina durante el período comprendido entre noviembre de 2008 y octubre de 2009, las organizaciones con sede en el CIV acordaron que el ajuste provisional siguiente de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales en Viena se llevaría a cabo el 1 de noviembre de 2009 y que la escala de sueldos revisada reflejaría un aumento del 1,52%.

16. La escala de sueldos revisada de los funcionarios del cuadro de servicios generales, aplicada con efecto a partir del 1 de noviembre de 2009, figura en el anexo II del presente documento.

Primas de idiomas para los funcionarios del cuadro de servicios generales destinados en Viena

17. Apéndice A del Reglamento del Personal. De conformidad con la metodología de la CAPI, la prima por el conocimiento de idiomas para los funcionarios del cuadro de servicios generales está fijada en el 5% del salario neto de un puesto de secretario de categoría G-4, escalón I, y se debe ajustar cada vez que se produzca un aumento del 15% como mínimo de ese salario neto desde la última vez que se calculó la prima de idiomas.

18. Como resultado del ajuste provisional de noviembre de 2009 de la escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales en Viena, el salario neto de un puesto de secretario de categoría G-4, escalón I, ha aumentado un 16,42% con respecto a su nivel de abril de 2001, fecha en la que se había fijado anteriormente esa prima de idiomas. Por consiguiente, basándose en la metodología de la CAPI, las organizaciones internacionales con sede en el CIV decidieron aumentar la prima de idiomas para los funcionarios del cuadro de servicios generales destinados en Viena que cumplan las condiciones, que pasará de 1.418 a 1.651 euros anuales por el primer idioma adicional, y de 709 a 825 euros por el segundo idioma.

19. Las consecuencias financieras relacionadas con la aplicación de la escala de sueldos revisada del cuadro de servicios generales y de la revisión de las primas de idiomas representaron 33.400 euros con cargo al presupuesto ordinario y 7.300 euros con cargo al presupuesto operativo durante la parte restante de 2009 y

representarán aproximadamente 250.000 en 2010. Estos gastos adicionales están cubiertos con las consignaciones presupuestarias actuales.

IV. Medidas que se solicitan a la Junta

20. La Junta tal vez considere oportuno aprobar el siguiente proyecto de decisión:

“La Junta de Desarrollo Industrial:

a) Toma conocimiento de la información contenida en el documento IDB.37/8;

b) Toma nota de las modificaciones que se han introducido en el apéndice I del Estatuto del Personal a fin de ajustarlo a la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 64/231;

c) Toma nota asimismo de las modificaciones introducidas en el apéndice A del Reglamento del Personal.”

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 EE.UU.)

En vigor a partir del 1 de enero de 2010

CATEGORÍA	ESCALONES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Director															
D-2 Bruto	149 903	153 214	156 529	159 846	163 160	166 475									
Neto D	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
Neto S	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
Oficial mayor															
D-1 Bruto	137 021	139 804	142 581	145 365	148 149	150 972	153 885	156 794	159 703						
Neto D	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
Neto S	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
Oficial superior															
P-5 Bruto	113 404	115 771	118 140	120 504	122 874	125 238	127 607	129 974	132 341	134 707	137 075	139 441	141 810		
Neto D	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
Neto S	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
Oficial primera															
P-4 Bruto	92 907	95 064	97 221	99 378	101 626	103 909	106 196	108 478	110 763	113 044	115 331	117 612	119 897	122 182	124 468
Neto D	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
Neto S	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
Oficial segunda															
P-3 Bruto	75 972	77 968	79 967	81 961	83 960	85 956	87 951	89 951	91 947	93 943	95 943	97 936	99 936	102 044	104 157
Neto D	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
Neto S	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
Oficial asociado															
P-2 Bruto	61 919	63 707	65 492	67 279	69 065	70 850	72 638	74 419	76 208	77 996	79 779	81 568			
Neto D	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
Neto S	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
Oficial auxiliar															
P-1 Bruto	47 968	49 496	51 146	52 867	54 579	56 296	58 014	59 732	61 444	63 161					
Neto D	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
Neto S	36 651	37 790	38 930	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

C = 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 2009

CATEGORÍA	ESCALONES												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*	
G-1	Bruto	26 946	27 830	28 716	29 636	30 557	31 477	32 397	33 318	34 238	35 158	36 078	36 999
	Bruto pensionable	26 509	27 393	28 278	29 163	30 047	30 932	31 816	32 702	33 586	34 471	35 355	36 240
G-2	Neto	21 322	22 003	22 684	23 365	24 046	24 727	25 408	26 089	26 770	27 451	28 132	28 813
	Bruto	31 399	32 464	33 528	34 593	35 658	36 723	37 788	38 853	39 918	40 982	42 047	43 119
G-3	Bruto pensionable	30 858	31 881	32 905	33 927	34 950	35 974	36 997	38 020	39 043	40 066	41 089	42 113
	Neto	24 669	25 457	26 245	27 033	27 821	28 609	29 397	30 185	30 973	31 761	32 549	33 337
G-4	Bruto	36 627	37 862	39 097	40 332	41 568	42 803	44 112	45 436	46 761	48 086	49 410	50 735
	Bruto pensionable	35 882	37 069	38 256	39 443	40 629	41 816	43 002	44 189	45 375	46 606	47 840	49 076
G-5	Neto	28 538	29 452	30 366	31 280	32 194	33 108	34 022	34 936	35 850	36 764	37 678	38 592
	Bruto	42 684	44 193	45 726	47 259	48 793	50 326	51 859	53 393	54 926	56 459	57 993	59 526
G-6	Bruto pensionable	41 702	43 076	44 450	45 837	47 267	48 697	50 127	51 556	52 985	54 415	55 844	57 274
	Neto	33 020	34 078	35 136	36 194	37 252	38 310	39 368	40 426	41 484	42 542	43 600	44 658
G-7	Bruto	50 178	51 949	53 720	55 491	57 262	59 033	60 804	62 575	64 346	66 117	67 888	69 659
	Bruto pensionable	48 557	50 209	51 860	53 512	55 164	56 816	58 467	60 119	61 771	63 423	65 074	66 726
G-8	Neto	38 208	39 430	40 652	41 874	43 096	44 318	45 540	46 762	47 984	49 206	50 428	51 650
	Bruto	58 874	60 922	62 970	65 017	67 065	69 113	71 161	73 209	75 257	77 304	79 352	81 400
G-9	Bruto pensionable	56 666	58 576	60 486	62 395	64 305	66 214	68 124	70 165	72 213	74 261	76 310	78 357
	Neto	44 208	45 621	47 034	48 447	49 860	51 273	52 686	54 099	55 512	56 925	58 338	59 751
G-10	Bruto	68 925	71 299	73 672	76 046	78 420	80 794	83 168	85 542	87 916	90 290	92 664	95 038
	Bruto pensionable	66 043	68 258	70 632	73 005	75 378	77 751	80 125	82 497	84 871	87 244	89 617	91 990
G-11	Neto	51 143	52 781	54 419	56 057	57 695	59 333	60 971	62 609	64 247	65 885	67 523	69 161

* Escalón por servicios prolongados.

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.

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.