

# Consejo del Centro

86.<sup>a</sup> reunión, octubre de 2022

CC 86/5

PARA DECISIÓN

## QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

### Cuestiones relativas a los recursos humanos

#### I. Recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional

1. Esta sección del documento proporciona información sobre las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para el año 2022 que, en caso de ser aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas (en adelante, la Asamblea General), tendrán consecuencias para el Centro a partir del 1.º de enero de 2023.
2. La Asamblea General no habrá adoptado ninguna decisión definitiva respecto de las recomendaciones que figuran en el párrafo 20 a continuación cuando el Consejo celebre su 86.<sup>a</sup> reunión (octubre de 2022). Dado que estas medidas, de ser aprobadas, entrarán en vigor para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (ONU) y tendrán consecuencias financieras para el Centro a partir del 1.º de enero de 2023, dichas recomendaciones se presentan ante el Consejo para su aprobación ante el Consejo.

#### Condiciones de servicio de los funcionarios de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores

##### A. Sueldos básicos

3. Tal como se ha establecido, la escala de sueldos básicos/mínimos de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores se fija tomando como referencia la escala de sueldos básicos del cuadro general de la administración pública federal de los Estados Unidos, que ha sido la administración pública de referencia desde la creación de las Naciones Unidas. Se efectúan ajustes periódicos mediante la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos. Los ajustes se efectúan aplicando los procedimientos de consolidación normalizados con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias», al tiempo que se reducen proporcionalmente los niveles de ajuste por lugar de destino.

4. Como resultado del aumento del nivel salarial de referencia en términos netos, la CAPI ha recomendado a la Asamblea General la aprobación, con efecto a partir del 1.º de enero de 2023, de una escala salarial básica/mínima revisada para el personal de categoría del cuadro orgánico y superior, con un ajuste del 2,28 por ciento aplicado mediante el método estándar de consolidación sin pérdidas ni ganancias descrito en el párrafo 3 anterior<sup>1</sup> a los niveles de protección de los ingresos de los funcionarios cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. Este ajuste implica también un aumento proporcional de los pagos por fin de servicio. Las enmiendas propuestas de las escalas de sueldos figuran en el Anexo.

## B. Cambios en las escalas del subsidio de educación y en la suma global del internado

5. En diciembre de 2021, la Asamblea General decidió ajustar al alza la escala de reembolso del subsidio de educación en un 14 por ciento y aumentar la suma global del internado a la cantidad de 5.300 dólares estadounidenses para su aplicación a partir del año académico en curso el 1.º de enero de 2022. Dado que dicha recomendación no se reflejó en el Informe Anual de la CAPI de 2021 ni estuvo disponible de otro modo antes de la 85ª reunión del Consejo en octubre de 2021, el Consejo no adoptó ninguna decisión al respecto en dicha reunión. Sin embargo, en octubre de 2019, el Consejo de Administración del Centro ya había autorizado una revisión del subsidio de educación, pero con límites máximos diferentes<sup>2</sup>. Ahora se pide al Consejo que apruebe las escalas móviles y la suma global para el internado, revisadas y aprobadas por la Asamblea General en diciembre de 2021.
6. A reserva de la aprobación del Consejo, el Centro aplicará los importes revisados de la escala móvil global y de la suma global de embarque mediante la modificación de las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal, tal como se indica en el apéndice.
7. Los importes globales revisados del subsidio de educación y de la suma global para el internado se aplicarán a partir del 1.º de enero de 2023.

## C. Cambios en las asignaciones por hijos y familiares secundarios a cargo para las categorías del cuadro orgánico y superiores del personal

8. Con arreglo a la metodología establecida, la asignación por hijo a cargo se calcula como un importe global a tanto alzado en dólares estadounidenses, que refleja los niveles de desgravación fiscal por hijo y los pagos de la legislación social en los ocho principales lugares de destino en los que hay sedes (incluida Roma) con el nivel de ingresos de referencia de P-4, escalón VI (incluida la asignación por cónyuge). Para actualizar el nivel de la asignación por hijo con la metodología actual, se tienen en cuenta las novedades en materia de legislación fiscal y social desde la última revisión en los ocho lugares de destino de la sede. Para la presente revisión, la secretaría, de conformidad con la práctica establecida, consultó a las organizaciones de los ocho lugares de destino en que hay sedes sobre las reducciones fiscales y los pagos de la legislación social pertinentes en relación con los hijos a cargo. Las organizaciones revisaron los datos y los cálculos correspondientes, y sus sugerencias de modificación se tuvieron en cuenta según el caso.

---

<sup>1</sup> ICSC/94/R.8

<sup>2</sup> [CC 82/5](#), párr. 11(b) y [GB.337/INS/11](#), párr. 102.

9. La CAPI ha recomendado a la Asamblea General la revisión de las asignaciones por hijo y por familiar secundario a cargo, a partir del 1.º de enero de 2023:
- a) Opción 1:
    - i. La asignación por hijo debe fijarse en 4.998 dólares de los Estados Unidos anuales
    - ii. La prestación por dependencia secundaria debe fijarse en 1.749 dólares de los Estados Unidos anuales;
    - iii. El subsidio por hijo discapacitado debe fijarse en 9.996 dólares de los Estados Unidos anuales; u
  - b) Opción 2:
    - i. La asignación por hijo debe fijarse en 3.322 dólares de los Estados Unidos anuales;
    - ii. La prestación por dependencia secundaria debe fijarse en 1.163 dólares de los Estados Unidos anuales;
    - iii. El subsidio por hijo discapacitado debe fijarse en 6.645 dólares de los Estados Unidos anuales.
10. De las prestaciones por dependencia mencionadas anteriormente debe deducirse el importe de cualquier pago directo que los funcionarios reciban de un gobierno en relación con las personas a su cargo.
11. Las propuestas de enmienda del Estatuto basadas en ambas opciones figuran en el Anexo.

## II. Mayor armonización de las políticas y procedimientos de recursos humanos del Centro con los de la OIT

12. La necesidad de una mayor y más estrecha armonización de las normas y prácticas administrativas del CIF-OIT con las de la OIT es una cuestión que viene de lejos. La estructura organizativa del CIF-OIT está evolucionando para garantizar una asignación óptima de sus recursos humanos, con vistas a una mejor aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT y a la promoción de las transiciones del Futuro del Trabajo.
13. En consonancia con el nuevo Modelo Operativo del Centro<sup>3</sup> y con el artículo V (5) del Estatuto del Centro, que dispone que las condiciones de servicio del personal «se establecerán sobre la base de las de los funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo y de las necesidades particulares del Centro», el Centro está explorando las oportunidades de mejora mediante una mayor armonización de las políticas y procedimientos de recursos humanos del Centro con los de la OIT. Tras haber consultado formalmente al Sindicato del Personal, se dará prioridad, en primer lugar, al sistema de gestión del rendimiento (PMS) y al mecanismo de resolución de conflictos. Es necesario que la gestión del rendimiento sea más específica y que se haga hincapié en un sistema de entrada con objetivos claros acordados que sirvan mejor a los propósitos del mandato del Centro, tal y como aprobó el Consejo<sup>4</sup>. El Centro explorará el espacio para la transmisión en cascada de los parámetros de rendimiento que guían el marco de gestión basado en los resultados de la organización, asignando al personal objetivos de rendimiento derivados de los indicadores de resultados.
14. El mecanismo de resolución de conflictos del Centro también debe alinearse con el de la OIT para permitir que el personal y la Dirección del Centro se beneficien de

<sup>3</sup> CC 84/1, párr. 43.

<sup>4</sup> Ref. [Informe provisional de aplicación 2020](#), página 36.

procedimientos informales y formales justos, transparentes, eficientes y eficaces para la rápida resolución de los conflictos laborales. En particular, un funcionario podría apelar una decisión de los Servicios de Recursos Humanos ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones (JAAB, por sus siglas en inglés) de la OIT, un órgano de revisión por pares, que revisaría el caso y haría recomendaciones para que el Director del Centro las tuviera en cuenta a la hora de tomar la decisión final.

15. La JAAB es un órgano paritario, compuesto por al menos tres presidentes nombrados por el Director General de la OIT a recomendación de la Comisión Paritaria de Negociación de la OIT; y dos grupos de miembros, que deben ser funcionarios en activo, nombrados por la Oficina Internacional del Trabajo y el Comité del Sindicato del Personal de la OIT, respectivamente, que actúan de forma voluntaria<sup>5</sup>. Esta composición responde a la necesidad de un examen de las reclamaciones por parte de un órgano separado e independiente, administrado al margen de la estructura de gestión del Centro. La JAAB presenta un informe anual que puede contener sugerencias sobre las medidas que deben adoptarse en materia de relaciones laborales y que podrían contribuir a reducir el número de recursos presentados ante la Junta<sup>6</sup>.
16. El Centro está debatiendo actualmente con la Oficina las disposiciones prácticas y financieras para el uso por parte del Centro de los servicios de la JAAB, su secretaría y los mecanismos informales de resolución de conflictos de la OIT.
17. La aplicación de los cambios propuestos estaría sujeta a la consulta y al acuerdo de la Comisión Paritaria de Negociación de la OIT, así como a cualquier modificación necesaria de las normas de la OIT en lo que respecta al uso de la JAAB y de los mecanismos informales de resolución de conflictos de la OIT, y a la finalización de los acuerdos con la Oficina. Estas propuestas de modificación del Estatuto del Personal se presentarán al Consejo del Centro tan pronto como la Oficina confirme su acuerdo.

### III. La neutralidad lingüística del Estatuto del Personal

18. A la luz de la importancia del lenguaje en la promoción de la igualdad de género<sup>7</sup>, se propone que el Consejo autorice al Director a revisar el Estatuto del Personal con el fin de hacerlo lingüísticamente neutro. Estas revisiones no son sustantivas sino meramente lingüísticas.

### IV. Excepciones al Estatuto del Personal

19. De conformidad con el artículo 0.8 del Estatuto del Personal, toda excepción realizada por el Director al Estatuto del Personal que implique un gasto adicional deberá ser notificada al Consejo de Administración. Desde la 83.<sup>a</sup> reunión (octubre de 2020) del Consejo, el Director aprobó el traspaso de derechos de vacaciones anuales por encima del importe máximo previsto en el artículo 6.4 (d) del Estatuto del Personal.

<sup>5</sup> Véase [el artículo 10.5 del Estatuto del Personal de la OIT](#) y la [página web](#) de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones.

<sup>6</sup> [Métodos de trabajo \(revisados\) de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones \(JAAB\)](#), en 5.

<sup>7</sup> [Resolución sobre la igualdad de género y el uso del lenguaje en los textos jurídicos de la OIT](#), 100<sup>a</sup> reunión (2011) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

**20. Se solicita al Consejo que:**

- a) **acepte las recomendaciones de la CAPI, sujetas a su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todas ellas con efecto a partir del 1.º de enero de 2023, relativas a:**
  - (i) **un aumento del 2,28 por ciento en las escalas de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias»;**
  - (ii) **los consiguientes aumentos de los pagos por separación del servicio;**
  - (iii) **las nuevas escalas y otras modificaciones del Régimen de Subsidio de Educación**
  - (iv) **revisión de las asignaciones por hijos y dependientes secundarios para las categorías profesionales y superiores;**
- b) **apruebe las modificaciones del Estatuto del Personal relativas al sistema de gestión del rendimiento que figuran en el apéndice;**
- c) **tome nota de las excepciones al Estatuto aprobadas por el Director (párrafo 19);**
- d) **autorice al Director a revisar el Estatuto del Personal del CIF-OIT con el fin de hacerlo lingüísticamente neutro, según proceda.**

**Punto que requiere decisión: Párrafo 20.**

Septiembre de 2022

**APÉNDICE**  
**Propuestas de modificación del**  
**Estatuto del Personal**

**INTRODUCCIÓN**  
**ARTÍCULO 0,2**  
**Definición de términos**

....

~~(e) Los términos que se refieran a personas del género masculino, cuando se utilicen en el presente Reglamento, se aplicarán también a las mujeres, salvo cuando el contexto deje claro que se refiere únicamente a un sexo determinado.~~

**CAPÍTULO V**  
**PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 2.1**  
**Duración del período de prueba**

- (a) ~~Todo funcionario o funcionaria nombrado por el Centro para un empleo que no sea de carácter temporal deberá efectuar un período de prueba durante los dos primeros años después de su nombramiento. ~~Después de los primeros nueve meses de servicio, el superior responsable evaluará el trabajo y la conducta del/de la funcionario/a de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 5.5, a los 12 y 21 meses de servicio, y se efectuará un examen a mitad de período a los seis y 18 meses de servicio. Esto se hará de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 2.4. Además, durante el período de prueba, el superior responsable solicitará y tendrá en cuenta la opinión de otros miembros de personal designados conjuntamente que estén familiarizados con el trabajo del/ de la funcionario/a, o del personal que dependa de él.~~~~
- (b) El funcionario o funcionaria que esté efectuando su período de prueba solo podrá ser trasladado/a a otro empleo del mismo grado o ascendido a un grado superior sólo en circunstancias excepcionales.
- (c) Si un funcionario o funcionaria permanece ausente por una licencia especial, con licencia por enfermedad o por paternidad, de conformidad con los artículos 6.6, 9.6 u 9.7, durante períodos consecutivos de un mes o más, el período de prueba se prolongará en consecuencia. ~~En caso contrario, el período de prueba no se prorrogará.~~

**ARTÍCULO 2.2**  
**Prolongación del período de prueba**

El período de prueba podrá ser prolongado por el Comité de Informes por un período no superior a 12 meses si el jefe responsable considera que el trabajo o la conducta del funcionario no son plenamente satisfactorios o no cumplen íntegramente los requisitos del empleo. Antes de que finalice el período prolongado, se efectuará una evaluación del desempeño del/de la funcionario/a de conformidad con el artículo 2.4.

**ARTÍCULO 2.3**  
**Servicios anteriores al período de**  
**prueba**

Por recomendación del superior responsable del/de la funcionario/a interesado/a, aprobada por el Comité de Informes, o por recomendación de este Comité, cualquier período de contrato temporal o de servicios prestados anteriormente a la Oficina, a la Organización de las Naciones Unidas o a una organización especializada puede ser

considerado, total o parcialmente, como período de prueba.

#### **ARTÍCULO 2.4** **Evaluación del desempeño al final del período de prueba**

(a). Después de 21 meses de servicio en período de prueba, se efectuará una evaluación del rendimiento, de conformidad con las disposiciones del artículo 7.4 (a) y 7.4 (b), una evaluación del desempeño del/de la funcionario/a al que se aplique el artículo 2.1 a); esta evaluación abarcará, además del trabajo, la conducta del/de la funcionario/a, y en ella se recomendará que se prolongue o que no se prolongue el nombramiento del/ de la del funcionario/a. (1) prorrogado o (2) no prorrogado. Una vez finalizada, la evaluación se transmitirá al Comité de Informes, que recomendará al Director General una de las dos opciones indicadas supra.

(b). La evaluación del desempeño efectuada al finalizar el período de prueba, tal como indicado en el párrafo 1., se considerará como la segunda evaluación a los fines del artículo 7.4.

#### **ARTÍCULO 5.10** **Asignación familiar para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de categorías superiores**

Los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y los de las categorías superiores tienen derecho al pago de una asignación anual por personas a cargo, no sujeta a descuento para los fines de pensión, cuyo importe y modalidades de atribución serán los siguientes:

(a) Se pagará una asignación por cónyuge del 6 por ciento del sueldo neto de base más un ajuste por lugar de destino por el cónyuge cuya remuneración profesional anual bruta sea inferior al sueldo bruto correspondiente al escalón 1 del grado G.1 de la categoría de servicios generales en Ginebra (cónyuge a cargo).

(b) Se pagará una asignación de ~~2.929~~ 4.998/ 3.322<sup>8</sup> dólares de los Estados Unidos cuyo sostenimiento les incumbe de manera principal y continua, o menor de veintiún años si asiste a tiempo completo a una escuela, universidad u otro establecimiento análogo de enseñanza o de cualquier edad si se encuentra física o mentalmente incapacitado para trabajar (hijo a cargo). Esta asignación no se pagará por el primer hijo a cargo si el funcionario percibe una asignación por progenitor sin cónyuge en virtud del presente artículo. Cuando el cónyuge sea funcionario/a de una organización que aplica el régimen común de las Naciones Unidas, se pagará una asignación por hijo únicamente al cónyuge funcionario que tenga el grado más alto. El Director decide en cada caso particular si la asignación debe pagarse por los hijos adoptivos o por los hijastros. Se deducirá de la asignación una suma equivalente al importe de toda otra asignación que reciba el funcionario o el cónyuge del funcionario respecto de su hijo, y que provenga de una fuente exterior a la Oficina. Aun cuando en razón de tal reducción no se pagara ninguna asignación por un hijo en virtud del presente párrafo, la asignación se considerará en vigor a los efectos de los demás artículos del Estatuto.

(c) Se pagará una asignación por progenitor sin cónyuge del 6 por ciento del sueldo neto de base más un ajuste por lugar de destino por el primer hijo a cargo al funcionario que no tenga cónyuge. El funcionario o funcionaria que perciba una asignación por progenitor sin cónyuge respecto de un primer hijo a cargo no podrá percibir ninguna otra asignación por ese hijo. De la asignación se deducirá una suma equivalente al importe de cualquier otra prestación o apoyo financiero que reciba el funcionario por ese hijo de una fuente exterior al Centro.

(d) ~~1.025-1.749/ 1.163~~ dólares de los Estados Unidos. respecto de una de las siguientes personas: un padre, una madre, un hermano o una hermana, siempre que no se pague una asignación por cónyuge o una asignación por progenitor único en virtud del presente artículo. El subsidio previsto

---

<sup>8</sup> El texto final que se incluirá en el Estatuto contendrá únicamente la opción seleccionada y decidida por la Asamblea General.

en el presente apartado sólo se abonará previa presentación de una prueba, a satisfacción del Director, de que el funcionario contribuye a la manutención de su padre, madre, hermano o hermana en una cuantía equivalente, como mínimo, a la mitad de la misma y, en todo caso, a 2.050 dólares de los Estados Unidos al año. El subsidio se pagará únicamente respecto al hermano o hermana solteros que sean menores de dieciocho años o que estén asistiendo plenamente a la escuela o a la universidad o a una institución educativa similar y sean menores de veintiún años, o estén incapacitados física o mentalmente para trabajar.

(e) Cuando el Director General ha decidido, a la vista de certificados médicos, que un hijo que ha sido reconocido como persona a cargo en el sentido del párrafo b) precedente tiene una incapacidad física o mental, ya sea a título permanente o durante un período que previsiblemente sea de larga duración, se pagará una prestación adicional respecto de ese hijo por una cantidad equivalente al monto especificado en el apartado b) del presente artículo de 9.996/ 6.645 dólares de Estados Unidos.

### **ARTÍCULO 5.13** **Subsidio de educación**

- (a) Todo funcionario o funcionaria que no haya sido contratado/a en el ámbito local y cuyo destino esté situado fuera de su país percibirá, en concepto de subsidio de educación, no sujeto a descuento para los fines de pensión, una suma por cada hijo cuya manutención asuma de forma principal y continua, y que asista a tiempo completo a una escuela, universidad u otro establecimiento educativo semejante. El/la funcionario/a que después de haberse expatriado a raíz del destino al que fue asignado se traslada a otro destino en el país considerado como su hogar nacional conservará todos los derechos previstos en este artículo durante el resto del año escolar en que se haya efectuado el traslado.
- (b) No se pagará subsidios de:
- (1) asistencia a una guardería infantil o a una escuela de párvulos de nivel inferior a la enseñanza primaria;
  - (2) asistencia en el país o zona de destino a una escuela donde la enseñanza sea gratuita o los derechos pagaderos por la instrucción tengan un carácter simbólico;
  - (3) cursos por correspondencia, salvo si a juicio del Director dichos cursos fuesen la mejor manera de sustituir la asistencia a tiempo completo a una escuela apropiada, si ésta no existiere en el destino fijado;
  - (4) enseñanza por un preceptor, salvo en circunstancias y condiciones definidas por el Director General, habida cuenta de las necesidades lingüísticas, así como de otras necesidades y problemas especiales resultantes de la expatriación o de un cambio de destino;
  - (5) formación profesional o aprendizaje, cuando para ello el hijo no se vea obligado a asistir a tiempo completo a una escuela o si los servicios que rindiere le fueren retribuidos en alguna forma.
- (c) El subsidio se pagará hasta el fin del cuarto año de estudios postsecundarios o hasta la obtención de un primer diploma postsecundario si esto ocurre antes, pero antes de terminar el año escolar en que el hijo cumpla veinticinco años de edad, a reserva de las excepciones que el Director General pueda autorizar en casos especiales después de cumplida dicha edad.
- (d) Los gastos admisibles efectivamente incurridos se reembolsarán basándose en una escala mundial variable compuesta por siete grupos sujetos al subsidio máximo, con niveles de reembolso decrecientes proporcionados en el cuadro a continuación.

Grupo de cantidad reclamada en dólares de los Estados Unidos*.	Tasa de reembolso (porcentaje)
<u>0-13 224</u>	<u>86</u>
<u>13 225-19 836</u>	<u>81</u>
<u>19 837-26 448</u>	<u>76</u>
<u>26 449-33 060</u>	<u>71</u>
<u>33 061-39 672</u>	<u>66</u>
<u>39 673-46 284</u>	<u>61</u>
<u>&gt; 46 285</u>	<u>0</u>

\*La primera reclamación admisible del valor de 13.224 dólares se reembolsará a razón del 86 por ciento, y cada cantidad adicional de 6.612 dólares se reembolsará a razón del 81/76/71/66/61 por ciento, respectivamente, hasta un importe de 46.284 dólares de los Estados Unidos.

<del>Grupo de cantidad reclamada en dólares de los Estados Unidos<sup>+</sup></del>	<del>Tasa de reembolso (porcentaje)</del>
<del>0-13 300</del>	<del>86</del>
<del>13 301-20 000</del>	<del>81</del>
<del>20 001-26 700</del>	<del>76</del>
<del>26 701-33 400</del>	<del>71</del>
<del>33 401-40 000</del>	<del>66</del>
<del>40 001-46 700</del>	<del>61</del>
<del>&gt; 46 701</del>	<del>0</del>

~~+La primera reclamación admisible del valor de 13.300 dólares se reembolsará a razón del 86 por ciento, y cada cantidad adicional de 5.799 dólares se reembolsará a razón del 81/76/71/66/61 por ciento, respectivamente, hasta un importe máximo de 46.701 dólares.~~

- (e) La cuantía del subsidio se paga en la moneda en la que se han sufragado los gastos.
- (f) En el caso de los funcionarios destinados a lugares de destino que no forman parte de la categoría H, se reembolsará adicionalmente una suma fija de 5.000 dólares de los Estados Unidos en concepto de gastos de internado por los hijos con derecho a recibir la prestación y que asistan a centros de enseñanza primaria o secundaria fuera del lugar de destino.
- (g) La suma pagadera será proporcional al subsidio de educación correspondiente al año escolar, según el período de asistencia escolar efectiva. Este período se calculará en meses completos, asimilando cualquier otra fracción de mes al mes completo más próximo. A los efectos de este artículo, los gastos admisibles se definen únicamente como el coste de la matrícula y los gastos relacionados con la inscripción.
- (h) Si los padres del menor son ambos funcionarios de la Oficina o si uno lo es de la Oficina y el otro de otra organización que aplica el régimen común de las Naciones Unidas, el subsidio de educación se pagará únicamente a uno de ellos. Cuando, en este caso, los padres no tengan su hogar nacional en el mismo país, notificarán de común acuerdo cuál de los dos países debe reputarse el país del funcionario a efectos del presente artículo. Tal notificación podrá ser modificada posteriormente, pero sólo en circunstancias excepcionales y con la anuencia del Director.
- (i) Cuando de conformidad con el párrafo (f), deban reembolsarse los gastos de internado, se pagarán una vez por año esos gastos de transporte de ida y vuelta del hijo que asiste al centro de enseñanza primaria o secundaria entre el establecimiento educativo y el destino del funcionario, bajo las siguientes condiciones:
- (1) si la asistencia ha sido inferior a las dos terceras partes del año escolar, podrá rehusarse el pago de los gastos de transporte;

- (2) no se reembolsarán los gastos de transporte en los casos en que el viaje no se justifique, sea porque esté próxima la fecha de otro viaje autorizado del funcionario o de las personas a su cargo, sea porque la brevedad de la estadía no guarde relación con los gastos. De manera general no se pagarán los gastos de transporte cuando el contrato del funcionario termine dentro de los seis meses a partir de la fecha de llegada del hijo del/de la funcionario/a al lugar donde éste desempeña sus funciones.
- ⓐ Cuando la institución de enseñanza esté situada fuera del país del funcionario, el importe pagadero por concepto de gastos de transporte no será superior al costo del viaje entre el hogar nacional del funcionario y el lugar en que presta sus servicios
- (1) en Turín, el año escolar está comprendido entre el 1.º de agosto y el 31 de julio; el Director podrá fijar otros períodos para otros lugares de destino;
- (2) el «hogar nacional» del funcionario es aquel país donde se halla el hogar oficial de dicho/a funcionario/a.
- (k) el subsidio de educación se pagará previa presentación, por parte del funcionario, de los documentos que, en opinión del Director, acrediten que se han cumplido las condiciones previstas en el presente artículo.
- ⓐ borrado

## CAPÍTULO VII

### ARTÍCULO 7.4

#### Evaluaciones del desempeño

- (a) La evaluación del desempeño y la conducta de cada funcionario/a se hará en un formulario establecido por el Director General previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación. La evaluación será realizada por el jefe responsable del funcionario, el cual podrá obtener las opiniones ~~del supervisor~~ del/de la funcionario/a o, cuando proceda, de cualquier otro funcionario bajo cuya supervisión haya trabajado el o la funcionaria durante el período de evaluación. En el caso de los jefes responsables y los supervisores, se examinarán, en su caso, las opiniones de los funcionarios que les rindan cuenta.
- (b) La evaluación será comunicada al funcionario, el cual pondrá en ella sus iniciales y la devolverá dentro de un plazo de ocho días a contar desde su recepción, adjuntando a la misma las observaciones que desee formular. Estas observaciones serán registradas en el expediente del interesado, juntamente con la evaluación, a menos que el Director General decida otra cosa. La evaluación, junto con las observaciones que haya hecho el funcionario, será transmitida al/la funcionario/a del que depende el jefe responsable, el cual podrá añadir sus observaciones a la misma; en este caso la evaluación será devuelta al jefe responsable y al funcionario interesado para que pongan sus iniciales. Seguidamente, se transmitirá al/la secretario/a de la Comisión de Informes ~~para que tome las medidas oportunas.~~
- (c) ~~Una vez transcurrido el período de prueba definido en los artículos 5.1 y 5.5, incluso si ha sido prolongado a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.2, el funcionario será evaluado en un ciclo anual, correspondiente a un año civil, que incluirá un examen a mitad de período. Todo período de seis meses o más que transcurra entre el final de la última evaluación del período de prueba y el inicio del siguiente año civil será objeto de una evaluación que cubrirá el período restante hasta el final del año civil corriente. Todo período intermedio de menos de seis meses quedará cubierto por el ciclo de evaluación subsiguiente.~~  
Tras el período de prueba definido en los artículos 2.1 y 2.4, incluida cualquier prórroga del mismo prevista en el artículo 2.2, el/la funcionario/a será evaluado/a en un ciclo anual, correspondiente a un año civil, que incluirá un examen a mitad de período. Todo período de seis meses o más que transcurra entre el final de la última evaluación del período de prueba y el inicio del siguiente año

civil será objeto de una evaluación que cubrirá el período restante hasta el final del año civil corriente. Todo período intermedio de menos de seis meses quedará cubierto por el ciclo de evaluación subsiguiente.

- (d) Las propuestas de aplicar a un/a funcionario/a las disposiciones del artículo 7.5 se harán constar en la evaluación del desempeño, según proceda, y se someterán a la secretaría del Comité de Informes para que éste proceda a su examen.

## Anexo A

**Escala propuesta de sueldos de la categoría del cuadro orgánico y superiores, que muestra los sueldos brutos anuales y los equivalentes netos tras la aplicación de la evaluación del personal (con efecto a partir del 1.º de enero de 2023)\*.**

### A. Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (a partir del 1.º de enero de 2023)

(en dólares de los Estados Unidos)

Nivel		Escalones												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Bruto													
	Neto													
SSG	Bruto													
	Neto													
D-2	Bruto	154.212	157.747	161.820	164.820	168.359	171.895	175.429	178.968	182.503	186.038			
	Neto	117.280	119.613	121.946	124.281	126.617	128.951	131.283	133.619	135.952	138.285			
D-1	Bruto	137.890	140.817	143.750	146.680	149.599	152.683	155.789	158.889	161.998	165.102	168.206	171.308	174.415
	Neto	106.023	108.072	110.125	112.176	114.219	116.271	118.21	120.367	122.419	124.467	126.516	128.563	130.614
P-5	Bruto	118.901	121.393	123.886	126.373	128.866	131.353	133.847	136.336	138.827	141.316	143.809	146.294	148.790
	Neto	92.731	94.475	96.220	97.961	99.706	101.447	103.193	104.35	106.679	108.421	110.166	111.906	113.653
P-4	Bruto	97.139	99.353	101.701	104.104	106.507	108.910	111.317	113.720	116.123	118.523	120.931	123.329	125.733
	Neto	77.326	79.008	80.691	82.373	84.055	85.737	87.422	89.104	90.786	92.466	94.152	95.830	97.513
P-3	Bruto	79.764	81.813	83.863	85.909	87.961	90.008	92.057	94.108	96.155	98.203	100.279	102.501	104.727
	Neto	64.121	65.678	67.236	68.791	70.350	71.906	73.463	75.022	76.578	78.134	79.695	81.251	82.809
P-2	Bruto	61.680	63.512	65.343	67.175	69.011	70.845	72.680	74.507	76.341	78.172	80.005	81.842	83.672
	Neto	50.377	51.769	53.161	54.553	55.948	57.342	58.737	60.125	61.519	62.911	64.304	65.700	67.091
P-1	Bruto	47.471	48.896	50.349	51.905	53.459	55.017	56.570	58.128	59.682	61.239	62.793	64.347	65.904
	Neto	39.401	40.584	41.765	42.948	44.129	45.313	46.93	47.677	48.858	50.042	51.223	52.404	53.587

*Nota:* El período normalmente necesario para ascender un escalón dentro de un mismo grado es de un año. Se conceden los escalones sombreados en cada grado tras un período de dos años de servicio en el escalón precedente.

Abreviaturas: SSG, Subsecretario General; SGA, Secretario General Adjunto.

**Niveles de protección de los ingresos (PP) propuestos para el personal cuyos salarios son superiores al sueldo máximo en la escala de sueldos unificada (con efecto a partir del 1.º de enero de 2023)**

**B. Niveles de protección de los ingresos propuestos para el personal cuyos salarios son superiores a los máximos de la escala de sueldos unificada**

(en dólares de los Estados Unidos)

<i>Nivel</i>		<i>PP1</i>	<i>PP2</i>
P-4	Bruto	128.140	130.544
	Neto	99.198	100.881
P-3	Bruto	106.950	109.173
	Neto	84.365	85.921
P-2	Bruto	85.504	-
	Neto	68.483	-
P-1	Bruto	67.458	-
	Neto	54.768	-