



ORGANIZACION HIDROGRAFICA INTERNACIONAL

Dossier del BHI No. SPWG-2

CIRCULAR No. 63/2006
21 de Septiembre del 2006.

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISION DE FINANZAS (FCWG) SOBRE EL ESQUEMA DE LOS SALARIOS PARA EL SECRETARIO GENERAL Y LOS DIRECTORES EN EL MARCO DE LA NUEVA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION

- Referencias:
- (a) Circular No. 2/2006 del 13 de Enero del 2006;
 - (b) Circular No. 37/2006 del 7 de Abril del 2006;
 - (c) Carta del Presidente del FCWG de fecha 25 de Agosto del 2006.

Estimado Director y Miembro de la Comisión de Finanzas,

En la referencia (b), los Estados Miembros estuvieron de acuerdo con la propuesta del SPWG para el establecimiento de un Grupo de Trabajo de la Comisión de Finanzas (FCWG), para efectuar un estudio sobre el esquema de salarios del Secretario General y los Directores, en el marco de la nueva estructura de la Organización. El GT se reunió en el Bureau los días 24 y 25 de Julio del 2006, y los miembros del GT eran: Mr. Alan MAIDMENT del Servicio Hidrográfico del Reino Unido como Presidente, Mrs. Ingelore HERING del Servicio Hidrográfico Alemán y Mr. Frode KLEPSVIK, Director del Servicio Hidrográfico Noruego. El GT basó sus deliberaciones en las siguientes directivas aprobadas por los Estados Miembros:

- a. un esquema de salarios diferenciado para el Secretario General y los Directores, reflejando la diferencia en los roles y las responsabilidades;
- b. un mecanismo de reajustes periódicos;
- c. gastos de representación y los criterios asociados a los mismos;
- d. la consideración de beneficios adicionales;
- e. la consideración de las implicaciones financieras en el Presupuesto de la OHI.

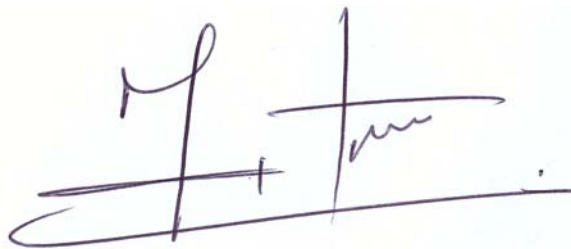
Los aspectos destacados del informe del FCWG, contenidos en su totalidad en el Anexo A, se resumen a continuación:

- a. la adopción completa del sistema de retribución de las NN.UU., incluyendo la aplicación de cambios en el factor de reajuste de puesto, en el momento de su promulgación a las escalas de salarios existentes para el Secretario General y los Directores;
- b. este cambio deberá entrar en vigor a partir de la implementación de la nueva estructura administrativa y deberá aplicarse a todos los salarios de la OHI que estén vinculados a la estructura de las NN.UU.;
- c. la asimilación del puesto de Secretario General al nivel de Vice-Secretario General en las escalas de las NN.UU., permaneciendo los puestos de los Directores en la Cat. D1;
- d. deberá solicitarse una revisión independiente de las categorías por el "Global Consultative Service" (*Servicio Global Consultivo*) de las NN.UU., una vez que las descripciones de los puestos hayan sido convenidas por los Estados Miembros respecto del Secretario General, y las de los Directores por este último. Estas categorías deberán ser reajustadas entonces conforme a lo anterior;

- e. una asignación oficial de un presupuesto para que el Secretario General haga frente a los gastos de representación, como parte del presupuesto de la OHI más que como un subsidio personal;
- f. la implementación de estas propuestas puede ser absorbida en el presupuesto operativo sin ninguna necesidad de aumentar las contribuciones anuales de los Estados Miembros.

Este tema será un punto del Orden del Día de la reunión de la Comisión de Finanzas que se celebrará el sábado 5 de Mayo del 2007, justo antes de la XVIIª Conferencia Hidrográfica Internacional. Los Miembros de la Comisión de Finanzas y los Estados Miembros pueden proporcionar sus comentarios, que serán considerados por el Comité Directivo y por los Responsables de la Comisión de Finanzas en sus reuniones.

En nombre del Comité Directivo
Atentamente,

A handwritten signature in dark ink, consisting of stylized initials and a surname, written over a light blue rectangular background.

Vice-Almirante Alexandros MARATOS
Presidente

Anexo A: Informe del FCWG sobre el Esquema de Salarios.

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA COMISION DE FINANZAS ESTABLECIDO MEDIANTE UNA DECISION RESULTANTE DE LAS REUNIONES 6ª Y 7ª DEL SPWG, CELEBRADAS EN JULIO Y DICIEMBRE DEL 2005 PARA ESTUDIAR EL ESQUEMA DE SALARIOS PARA EL SECRETARIO GENERAL Y LOS DIRECTORES EN EL MARCO DE LA NUEVA ESTRUCTURA PROPUESTA PARA LA OHI.

El WGFC se reunió en el BHI los días 24 y 25 de Julio del 2006 para estudiar el esquema de salarios del Secretario General y los Directores, en el marco de la nueva estructura de la organización de la OHI, según lo aprobado por la 3ª Conferencia Hidrográfica Extraordinaria, en Abril del 2005. Esto fue el resultado del mandato aprobado por los Estados Miembros en respuesta a la Circular No. 2/2006.

Los miembros del WGFC eran: Alan MAIDMENT, representando al Servicio Hidrográfico del Reino Unido, y actuando como Presidente del Grupo, Frode KLEPSVIK, Director del Servicio Hidrográfico Noruego, Ms. Ingelore HERING, representando al BSH, Alemania.

Los candidatos de Mozambique, Nueva Zelanda, Papua Nueva Guinea y EE.UU. no pudieron asistir.

CONSIDERACIONES GENERALES.

El Presidente del BHI informó detalladamente al WGFC sobre los criterios en los que basan para seleccionar al personal del BHI, la convención actual según la cual se considera que todos los Directores tienen la misma categoría en términos de responsabilidad para sus actividades funcionales específicas, la decisión de los Estados Miembros en el 2002, de atribuir al SPWG la tarea de emprender una revisión de la estructura actual y la aceptación por los Estados Miembros de las propuestas del SPWG en el 2005, para reestructurar la administración de la OHI nombrando a un Secretario General y a dos Directores. Esto llevó al establecimiento del Grupo de trabajo. El Presidente llamó también la atención sobre el trabajo de un antiguo Grupo de Trabajo de la Comisión de Finanzas en el 2003, al que la XVIª Conferencia H.I. atribuyó la tarea, en el 2002, de emprender una revisión de los salarios de la OHI, recomendando su alineación con la estructura de las NN.UU., que había sido aprobada por los Estados Miembros.

ENFOQUE.

El enfoque del Grupo de Trabajo fue gobernado por directivas proporcionadas como parte del mandato aceptado por los Estados Miembros al aprobar la Circular No. 2/2006. Estas fueron:

- i. un esquema de salarios diferenciado para el Secretario General y los Directores, que refleje la diferencia en los roles y en las responsabilidades;
- ii. un mecanismo de reajustes periódicos;
- iii. gastos de representación y los criterios asociados a los mismos;
- iv. la consideración de beneficios adicionales;
- v. la consideración de las implicaciones financieras en el Presupuesto de la OHI.

PROCESO DE REVISION.

Antes de tratar las zonas específicas que debían revisarse, el Grupo de Trabajo estudió la aplicabilidad de la reestructuración salarial de las NN.UU. al nuevo régimen. En su reunión informativa detallada, el Presidente informó al Grupo de Trabajo sobre los detalles que había podido obtener, de manera informal, referentes a la reestructuración salarial de cuatro organizaciones internacionales similares, a saber: la Organización Marítima Internacional, la Asociación Internacional de Autoridades de Faros y Ayudas a la Navegación, la División de Laboratorios Marítimos de la Agencia Internacional de la Energía Atómica y la Comisión Oceanográfica Intergubernamental.

Basándose en la información que el Presidente había podido obtener, resultó que los acuerdos para las remuneraciones respectivas habían variado desde la aplicación de los índices de la reestructuración salarial de las NN.UU. a los acuerdos para contratos especiales, que incluían el suministro de coches y los gastos de alquiler y alojamiento. Sin embargo, no hubo suficientes evidencias específicas como para permitir que el Grupo de Trabajo hiciese algunas comparaciones significativas directas entre las responsabilidades de los interesados de estas organizaciones y la OHI.

En vista de lo anterior, el Grupo de Trabajo opinó que conservar la estructura existente de las NN.UU. suponía ventajas como la transparencia, la previsibilidad del enfoque y descartaba una nueva demanda de negociación de los acuerdos relativos a los sueldos en el caso de futuros nombramientos. El sistema es ampliamente reconocido y fácilmente implementado ya que, efectivamente, forma la base actual a partir de la cual se determinan los salarios de los Directores y de otros puestos de la OHI, seleccionados internacionalmente. Así pues, el Grupo de Trabajo recomendó que la estructura salarial de las NN.UU. constituyese la base para determinar los salarios del Secretario General y los Directores, en el marco del régimen operativo revisado. Esto significa adoptar la aplicación total de la evaluación de los salarios de las NN.UU., incluyendo el factor de reajuste de puesto periódico.

Argumento para una reestructuración diferencial de salarios.

El Grupo de Trabajo revisó los cambios propuestos en cuanto a responsabilidad y autoridad, que resultarán de la estructura revisada. Observó, en particular, que el Secretario General asumiría las siguientes responsabilidades, entre otras :

- una responsabilidad personal frente a la Asamblea, el Consejo y la Comisión de Finanzas;
- un asesoramiento sobre la reestructuración del programa de trabajo para el Consejo;
- una responsabilidad total como Autoridad Administrativa Superior para la administración, el gobierno corporativo y la documentación de las operaciones cotidianas de la OHI;
- la autoridad para invitar a observadores a la Asamblea, al Consejo etc. de acuerdo con las condiciones del Reglamento General;
- el cálculo de los miembros del Consejo atribuidos a cada CHR, basándose en la información proporcionada por las CHRs.

Quedó bastante patente que esto supondría menos responsabilidades directas de los Directores restantes que, aunque conservasen la responsabilidad de sus propias áreas operativas específicas, las ejercerían a través del Secretario General.

Basándose en los cambios fundamentales en las responsabilidades, el Grupo de Trabajo recomienda que se establezca una diferencia entre la remuneración del Secretario General y la de los Directores.

Además, para evitar la eventualidad de una convergencia de índices salariales entre las remuneraciones del Secretario General y las de los Directores por superposición de las escalas de los salarios respectivos de las NN.UU. para las diferentes categorías, el Grupo de Trabajo recomienda la adopción de una diferencia equivalente a dos niveles/categorías. El Grupo de Trabajo no consideró que la introducción de la estructura revisada tendría algún impacto en otras categorías.

El Grupo de Trabajo revisó la creación de categorías apropiadas en las escalas salariales de las NN.UU., en el marco de la nueva estructura. Basándose en las recomendaciones de la revisión anterior emprendida por los Servicios Globales Consultivos ("*Global Consulting Services*" (GCS)) de las NN.UU. en Noviembre del 2002, se observó que los Directores habían sido situados en el nivel D2 de las NN.UU. aunque, principalmente por razones financieras, la revisión del antiguo Grupo de Trabajo relativa a los salarios del BHI en el 2003 había recomendado asimilar sus salarios a los del nivel inferior D1 de las NN.UU..

Lo ideal sería determinar la asimilación del Secretario General y los Directores en el régimen revisado mediante un proceso similar. Sin embargo, el Grupo de Trabajo observó también la imposibilidad de hacerlo, en el momento de su revisión. En el marco de los acuerdos operativos revisados, corresponde a los Estados Miembros aprobar la descripción del puesto para el Secretario General y a éste último

determinar las de los Directores. En ausencia de las descripciones de puestos convenidas, el Grupo de Trabajo consideró razonable asumir que la revisión de los puestos de los Directores los situaría en la categoría D1 de las NN.UU., debido a que la autoridad y la responsabilidad de estos puestos eran menores. Así pues, recomendamos la asimilación del puesto de Secretario General al de Vice-Secretario General en las escalas de las NN.UU., permaneciendo los puestos de los Directores en la Categoría D1 (es decir, manteniendo una diferencia de salario de dos niveles).

Una vez que se hayan determinado las descripciones de puestos del Secretario General y los Directores, el Grupo de Trabajo recomienda que se solicite una revisión independiente de las Categorías por el GCS. Deberán reajustarse entonces las categorías conforme a lo anterior.

Mecanismo para un reajuste periódico.

El estudio previo del Grupo de Trabajo de la Comisión de Finanzas sobre los salarios de la OHI, emprendido en el 2003, recomendaba la adopción del sistema salarial de las NN.UU., con una modificación relacionada con la revisión de los salarios para el reajuste de puestos de las NN.UU.. Este último es un mecanismo que refleja los cambios en el impacto de las fluctuaciones locales inflacionarias y de cambio en los cálculos básicos de los salarios respectivos. El estudio del 2003 recomendaba tomar en cuenta este reajuste al contratar o volver a nombrar personal. Mientras tanto, todos los salarios estarán sujetos a un reajuste inflacionario anual basado en el que se aplica al determinar los aumentos de salario en el cuerpo de funcionarios de Mónaco. Para evitar disparidades en los futuros aumentos, el Grupo de Trabajo recomienda la adopción total del sistema salarial de las NN.UU., incluyendo la aplicación de cambios en el factor de reajuste de los puestos en el momento de la promulgación a las escalas de salarios existentes para el Secretario General y los Directores. Este cambio deberá entrar en vigor a partir de la implementación de la nueva estructura administrativa y deberá aplicarse a todos los salarios de la OHI que estén vinculados a la estructura de las NN.UU..

Gastos de representación.

El Grupo de Trabajo reconoció que en el nuevo rol del Secretario General deberá incluirse la recepción de visitas de delegaciones internacionales, dignatarios y otros organismos asociados al trabajo de la OHI. Los Estados Miembros desearían que dichos organismos se llevasen una impresión favorable de la organización. Esto implicará inevitablemente gastos, ya que deberán organizarse actividades sociales adecuadas para cada ocasión. El Grupo de Trabajo recomienda la atribución oficial de un presupuesto para que el Secretario General cubra los gastos de representación. Desearíamos que esto formase parte de las necesidades presupuestarias totales de la OHI en lugar de considerarlo como un subsidio personal.

Beneficios adicionales.

El Grupo de Trabajo interpretó que por beneficios adicionales se entendían pagos de gastos como el alojamiento, el coche, etc. El Grupo de Trabajo opinó que las escalas salariales de las NN.UU. debían tener en cuenta el coste de la vida local. También observó que el alojamiento del Secretario General está ya financiado por el Gobierno de Mónaco y que es improbable que la estructura revisada tenga algún impacto en este acuerdo. Se consideró también el suministro de un coche pero el Grupo de Trabajo consideró que no era necesario en el entorno de Mónaco. Sin embargo, el Grupo de Trabajo recomienda que los costes relativos al funcionamiento diario de la OHI sean financiados por el presupuesto aprobado, pe. los gastos de teléfonos móviles, tal y como se hace actualmente.

Implicaciones financieras en el presupuesto de la OHI.

El Grupo de Trabajo reconoce que la implementación de estas propuestas no deberá suponer ningún aumento en las contribuciones anuales de los miembros. Como ejemplo, hemos evaluado el posible impacto basándonos en las escalas salariales de las NN.UU. del 2006. Este ejemplo indica que, con respecto al presupuesto operativo anual actual, el aumento sería de aproximadamente K€45 o bien de un 1,8%. Este último puede englobarse en el presupuesto operativo de la organización sin necesidad por ello de aumentar las contribuciones.

Resumen.

El resultado de la estructura operativa revisada propuesta serán cambios fundamentales en la disponibilidad, responsabilidad y autoridad respectivas entre los roles del Secretario General y los de los Directores restantes. Los cambios justifican la implementación de una diferencia de salarios entre los puestos respectivos. La adopción del régimen salarial de las NN.UU. como base para determinar las remuneraciones supondrá un modo fácil de aplicar una metodología transparente para el reajuste periódico de los salarios. Inicialmente, la categoría del Secretario General deberá asimilarse a la categoría de Subsecretario General de las NN.UU. (ASG) y las de los Directores a la Categoría D1 de las NN.UU.. Una vez que se hayan definido las descripciones de puestos oficiales, los "Servicios Globales Consultivos" (*Global Consulting Services*) de las NN.UU. deberán emprender una revisión para verificar los niveles. Todas las variaciones resultantes identificadas deberán adaptarse conforme a lo anterior. Se espera que el Secretario General reciba visitas de representantes internacionales, dignatarios y otras partes influyentes y por tanto que se incluya una disposición presupuestaria adecuada para cubrir estos gastos. Ninguna razón justificará el pago de beneficios personales adicionales superiores a lo estipulado por las NN.UU., aunque se convenga que todos los gastos originados por los costes operativos diarios de la OHI están cubiertos por el presupuesto. No deberán aumentarse las contribuciones de los miembros como resultado de la implementación de estos cambios.

RECOMENDACIONES.

El Grupo de Trabajo recomienda:

- a. que, basándose en los cambios fundamentales de las futuras responsabilidades, deberá existir una diferencia entre los salarios del Secretario General y de los Directores;
- b. la adopción total del sistema salarial de las NN.UU., incluyendo la aplicación de cambios en el factor de reajuste de puesto en el momento de la promulgación a las escalas salariales existentes para el Secretario General y los Directores. Este cambio deberá entrar en vigor a partir de la implementación de la nueva estructura administrativa y deberá aplicarse a todos los salarios de la OHI que estén vinculados a la estructura de las NN.UU.;
- c. la asimilación del puesto de Secretario General al nivel de Subsecretario General en las escalas de las NN.UU., quedando situados los puestos de los Directores en la Categoría D1 (es decir, se mantiene una diferencia de salario de dos niveles);
- d. una revisión independiente de las categorías por el GCS, una vez que las descripciones de puestos hayan sido convenidas por los Estados Miembros con respecto al Secretario General y las de los Directores por este último. Las categorías deberán reajustarse luego conforme a lo anterior;
- e. una atribución oficial de una parte del presupuesto para que el Secretario General cubra los gastos de representación. Nos gustaría que este apartado formase parte del requerimiento presupuestario total de la OHI en lugar de ser un subsidio personal;
- f. que los costes relativos al funcionamiento diario de la OHI sean financiados a partir del presupuesto aprobado, pe. gastos de teléfonos móviles, tal y como está previsto normalmente.