

Consejo del Centro

81.^a reunión, Turín, 25-26 de octubre de 2018

CC 81/5

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 2018, que, en caso de ser aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas (en adelante, la Asamblea General), tendrán repercusiones para el Centro a partir del 1.º de enero de 2019.
2. La Asamblea General no habrá adoptado aún ninguna decisión respecto de las recomendaciones del párrafo 22 a continuación cuando el Centro celebre su 81.^a reunión (octubre de 2018). Dado que estas medidas, de ser aprobadas, entrarán en vigor para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y tendrán repercusiones financieras para el Centro a partir del 1.º de enero de 2019, dichas recomendaciones se presentan ante el Consejo para su aprobación.

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 del cuadro general de la administración pública federal de los Estados Unidos de América, 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» en la escala de sueldos básicos/mínimos, a la vez que se reduce proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.
-

-
4. Como resultado de un aumento del nivel de referencia comparativo de los ingresos en términos netos, la CAPI recomendó a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1.º de enero de 2019, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores en la cual se incorpora un ajuste del 1,83 por ciento siguiendo el procedimiento habitual de consolidación, según el principio «sin pérdidas ni ganancias», descrito en el párrafo 3 anterior. El aumento de sueldo propuesto también debería aplicarse a los niveles de protección de los ingresos de los funcionarios cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su grado tras la conversión a la escala de sueldos unificada. Este ajuste también implica un aumento proporcional de los pagos por separación del servicio. Las enmiendas propuestas de las escalas de sueldos figuran en el Anexo A.

B. Examen del nivel de las asignaciones por hijo y por familiar secundario a cargo

5. En 2017, la Comisión decidió revisar la metodología para calcular el nivel de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo. Si bien mantuvo la metodología actual, la Comisión reconoció que el procedimiento de cálculo debía alinearse con la nueva estructura unificada de sueldos tras su adopción en enero de 2017.
6. Conforme a la metodología actual, la asignación por hijo a cargo se establece sobre la base de los valores de las deducciones fiscales y los pagos efectuados en virtud de la legislación social con un ingreso de referencia correspondiente al grado P-4/VI en ocho lugares de la sede, incluida Roma, Italia. Estos valores se convierten a dólares de los Estados Unidos utilizando los tipos de cambio promedio de los 12 meses anteriores al examen, agregados en una tasa global fija y ponderados por el número de funcionarios en esos lugares de destino.
7. La Comisión recomendó a la Asamblea General que, a partir del 1º de enero de 2019:
 - (i) la asignación por hijo debería fijarse en 3.666 dólares por año;
 - ii) la asignación por hijo discapacitado debería fijarse en 7.332 dólares por año;
 - iii) la asignación por familiar secundario a cargo debería fijarse en 1.283 dólares por año.

Las asignaciones por familiares a cargo se reducirán en la cuantía de los pagos directos recibidos por los funcionarios de un gobierno en relación con las personas a cargo. En el Anexo A se ilustran las enmiendas propuestas al artículo 5.10 del Estatuto del Personal del Centro.

C. Examen de la remuneración pensionable

8. En su 84.º período de sesiones, celebrado en marzo de 2017, la CAPI inició un examen de la remuneración pensionable y acordó una lista de cuestiones a analizar y aprobó una hoja de ruta para la revisión. De conformidad con la hoja de ruta, la Comisión examinó los factores de extrapolación, la incidencia de la inversión de los ingresos y las opciones para volver a calcular la escala de remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y de los funcionarios sin categoría sobre la base de la escala de sueldos unificada resultante de la revisión del paquete de remuneración. La Comisión decidió realizar un estudio de comparabilidad de los planes de pensiones de las Naciones Unidas y de la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Los resultados del estudio debían considerarse como parte del examen de la remuneración pensionable. La recomendación de la CAPI se preparó en colaboración con la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.
9. Si bien la fórmula para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores se basaba originalmente en la tasa de dependencia del salario, con la introducción de la escala unificada de sueldos para esas categorías de personal, era necesario restablecer el vínculo entre el sueldo neto y la remuneración pensionable. La CAPI recomendó a la Asamblea General una escala revisada de la remuneración pensionable y de los puntos de protección salarial para el

personal del cuadro orgánico y categorías superiores, basada en una tasa única de contribuciones del personal a efectos de la remuneración pensionable, y sin la adición de la asignación por cónyuge. Las enmiendas propuestas de las escalas de remuneración pensionable se ilustran en el Anexo A.

Condiciones de servicio aplicables a ambas categorías de personal

D. Prima por cese en el servicio

10. En su resolución 71/264, la Asamblea General pidió a la Comisión que realizara un análisis amplio de los efectos de la introducción de una prima por cese en el servicio para los funcionarios con contratos de plazo fijo después de un período definido de servicio de 10 años o más. Esta solicitud se hizo en respuesta a las recomendaciones de introducir primas por cese en el servicio formuladas por la CAPI en 2009 y, posteriormente, en 2016.
11. El propósito de esta prima es pagar una suma global a los funcionarios que se separan de la organización al expirar su nombramiento de plazo fijo, según se define en el marco contractual. Si bien reconocía que la prima por cese en el servicio no se basaría en requisitos legales, la Comisión consideró que representaba más bien una buena práctica en apoyo a las iniciativas de la organización en materia de deberes de atención y una medida de equidad social, ya que la mayoría de los funcionarios no tendrían derecho a ninguna prestación por desempleo al cesar en el servicio después de muchos años de trabajar en el sistema común de las Naciones Unidas.
12. La CAPI recomendó la introducción de una prima por cese en el servicio para ayudar a los funcionarios que se separan de la organización al expirar su nombramiento de plazo fijo después de cinco o más años de servicio ininterrumpido. La Comisión también estableció criterios de elegibilidad y un calendario para pagar la prima por cese en el servicio como una suma global sobre la base de un subsidio pagadero máximo de seis meses después de 15 o más años de servicio.
13. Estas recomendaciones se presentaron a la Asamblea General en su 73.^a reunión. En caso de ser aprobadas por la Asamblea, el Centro presentará al Consejo de Administración, en su próxima reunión de 2019, enmiendas al Estatuto del Personal por el que se aplica la prima por cese en el servicio, de conformidad con las disposiciones correspondientes del Estatuto del Personal de la OIT que pudieran ser adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su sesión de marzo 2019.

II. Enmiendas al Estatuto del Personal para dar efecto al Acuerdo de reconocimiento y procedimiento

14. En su 80.^a reunión, el Consejo de Administración del Centro aprobó definitivamente las enmiendas al Estatuto del Personal en aplicación del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento entre el Centro y su Sindicato, firmado el 19 de octubre de 2000.
15. Al examinar las cuestiones relacionadas con la aplicación de estas enmiendas, el Sindicato del Personal pidió que se suspendiera su aplicación a fin de revisar la redacción de algunas partes del artículo 10.1 modificado. Al mismo tiempo, la Dirección detectó un error en el artículo 0.3 modificado del Estatuto, que en su versión modificada ya no preveía que la autoridad general del Director modificara el Estatuto en determinadas condiciones.
16. Tras la consulta y el acuerdo en la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), y con miras a una mayor claridad y seguridad jurídica, se propone modificar y corregir el Estatuto del Personal tal como se ilustra en el Anexo B.

III. Política de contratación

17. En su 79.^a reunión (octubre de 2016), se informó al Consejo sobre la celebración del Acuerdo colectivo relativo al personal con contratos de duración determinada, basados en proyectos y vinculados a actividades específicas de formación que conforman un programa coherente, firmado entre el Centro y el Sindicato del Personal en la Comisión Paritaria de Negociación y aprobado por el Director el 26 de octubre de 2016.
18. En el Acuerdo se establecen medidas para armonizar las condiciones de empleo y proporcionar perspectivas de empleo más estables al personal empleado en contratos basados en proyectos y vinculados a actividades de formación, manteniendo el objetivo general de garantizar la sostenibilidad financiera del Centro.
19. El Acuerdo entró plenamente en vigor el 1.º de enero de 2017. Algunos aspectos de la aplicación de las disposiciones del artículo 7.11 relativas a las promociones relacionadas con los antecedentes de servicio del funcionario siguen siendo objeto de negociaciones en curso en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación.
20. Se informará al Consejo sobre toda evolución ulterior inherente a las negociaciones en curso entre la Dirección del Centro y el Sindicato del Personal.

IV. Excepciones al Estatuto del Personal

21. 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 80.^a reunión (octubre de 2017) del Consejo, el Director aprobó las siguientes excepciones:
 - (a) la prórroga de los derechos de vacaciones anuales que excedan la cuantía máxima prevista en el artículo 6.4 (d) del Estatuto del Personal;
 - (b) la prórroga de los derechos de descanso compensatorio acumulado más allá del plazo límite previsto.
22. Se solicita al Consejo que:
 - a) **acepte las recomendaciones formuladas por CAPI, sujetas a su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, todas ellas con entrada en vigor a partir del 1.º de enero de 2019, relativas a:**
 - (i) **un incremento del 1,83 por ciento en la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias»;**
 - (ii) **los incrementos correspondientes de los pagos por separación del servicio;**
 - (iii) **el examen del nivel de las asignaciones por hijo y por familiar secundario a cargo;**
 - (iv) **el examen de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores;**
 - (v) **la prima por cese en el servicio, siempre que se cumpla un período mínimo de servicio continuo;**
 - b) **apruebe las enmiendas al Estatuto que figuran en el Anexo A;**
 - c) **apruebe las enmiendas a los artículos 0.3 y 10.1 del Estatuto que figuran en el Anexo B;**

d) **tome nota de las excepciones aprobadas por el Director al Estatuto del Personal establecidas en el párrafo 21.**

Punto que requiere decisión: Párrafo 22.

Turín, octubre de 2018

Anexo A
**Enmiendas al Estatuto del Personal para dar efecto a las recomendaciones formuladas
por la Comisión de Administración Pública Internacional**

ARTÍCULO 5.10
***Asignación familiar para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las
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~~ 3.666 dólares por cada hijo soltero a cargo, menor de dieciocho años 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 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 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~~ 1.283 dólares por el padre, la madre o un hermano o hermana a cargo, a condición de que no se pague ninguna asignación por cónyuge en virtud del presente artículo. Esta asignación sólo se paga previa presentación de los justificativos que el Director General requiera como prueba de que el funcionario contribuye al sostenimiento del padre, la madre o un hermano o hermana con una suma equivalente por lo menos a la mitad de sus gastos totales y, en todo caso, con un mínimo de ~~2.050~~ 2.566 dólares de los Estados Unidos al año. Se tiene derecho al pago de esta asignación únicamente por un hermano soltero o hermana soltera menor de dieciocho años, 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.

(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.

Anexo A

Escala de sueldos de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores que muestra los sueldos brutos anuales y los equivalentes netos tras la aplicación de la evaluación del personal (efectiva a partir del 1.º de enero de 2019)*

(en dólares de los Estados Unidos)

Grado														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Bruto	143 813	146 943	150 079	153 402	156 726	160 048	163 368	166 691	170 012	173 332	-	-	-
	Neto	110 169	112 360	114 552	116 745	118 939	121 132	123 323	125 516	127 708	129 899	-	-	-
D-1	Bruto	128 707	131 457	134 210	136 963	139 706	142 459	145 209	147 956	150 753	153 667	156 583	159 497	162 415
	Neto	99 595	101 520	103 447	105 374	107 294	109 221	111 146	113 069	114 997	116 920	118 845	120 768	122 694
P-5	Bruto	110 869	113 209	115 550	117 887	120 229	122 566	124 909	127 246	129 586	131 924	134 266	136 601	138 944
	Neto	87 108	88 746	90 385	92 021	93 660	95 296	96 936	98 572	100 210	101 847	103 486	105 121	106 671
P-4	Bruto	90 970	93 050	95 129	97 209	99 288	101 483	103 744	106 001	108 259	110 514	112 776	115 029	117 287
	Neto	72 637	74 218	75 798	77 379	78 959	80 538	82 121	83 701	85 281	86 860	88 443	90 020	91 601
P-3	Bruto	74 649	76 574	78 499	80 421	82 347	84 271	86 195	88 122	90 046	91 970	93 897	95 821	97 747
	Neto	60 233	61 696	63 159	64 620	66 084	67 546	69 008	70 473	71 935	73 397	74 862	76 324	77 788
P-2	Bruto	57 661	59 383	61 103	62 824	64 546	66 270	67 993	69 711	71 434	73 154	74 875	76 599	78 318
	Neto	47 322	48 631	49 938	51 246	52 555	53 865	55 175	56 480	57 790	59 097	60 405	61 715	63 022
P-1	Bruto	44 593	45 931	47 269	48 607	49 943	51 401	52 862	54 324	55 784	57 246	58 707	60 166	61 628
	Neto	37 012	38 123	39 233	40 344	41 453	42 565	43 675	44 786	45 896	47 007	48 117	49 226	50 337

*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.

Nivel de protección de los ingresos (PP) de los funcionarios que hayan superado el sueldo máximo en la escala de sueldos unificada (efectivo a partir del 1.º de enero de 2019)

(en dólares de los Estados Unidos)

Grado¹		PP1	PP2
P-4	Bruto	119 547	121 806
	Neto	93 183	94 764
P-3	Bruto	99 670	101 730
	Neto	79 249	80 711
P-2	Bruto	80 041	-
	Neto	64 331	-
P-1	Bruto	63 088	-
	Neto	51 447	-

¹ PP1 = escalón 14; PP2 = escalón 15.

Remuneración pensionable y niveles de protección de los ingresos

Remuneración pensionable del personal de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores (efectiva a partir del 1.º de enero de 2019)

(En dólares de los Estados Unidos)

Grado													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	242 139	247 198	252 257	257 320	262 386	267 447	272 506	277 567	282 628	287 686	-	-	-
D-1	217 729	222 175	226 622	231 070	235 503	239 951	244 396	248 834	253 284	257 724	262 167	266 608	271 053
P-5	188 905	192 685	196 470	200 245	204 030	207 805	211 592	215 369	219 149	222 929	226 711	230 487	234 271
P-4	155 742	159 340	162 937	166 535	170 132	173 738	177 391	181 040	184 686	188 332	191 987	195 626	199 276
P-3	127 566	130 834	134 165	137 492	140 823	144 152	147 480	150 816	154 142	157 471	160 807	164 133	167 467
P-2	98 970	101 868	104 764	107 660	110 560	113 460	116 361	119 252	122 153	125 049	127 945	130 878	133 853
P-1	76 537	78 902	81 264	83 629	85 990	88 432	90 891	93 351	95 810	98 270	100 729	103 185	105 646

Remuneración pensionable relacionada con los niveles de protección de los ingresos de los funcionarios que hayan superado el sueldo máximo de la escala de sueldos unificada (efectiva a partir del 1.º de enero de 2019)

(En dólares de los Estados Unidos)

Grado	PP1	PP2
P-4	202 927	206 577
P-3	170 793	174 138
P-2	136 833	-

Anexo B

Enmiendas al Estatuto del Personal que dan efecto al Acuerdo de reconocimiento y procedimiento entre el Centro y su Sindicato del Personal, celebrado el 19 de octubre de 2000

Artículo 0.3 Enmiendas

- (a) El Director puede, previa aprobación del Consejo del Centro, enmendar el Estatuto del Personal para dar efecto a las disposiciones del acuerdo colectivo con el Sindicato del Personal, copia que se habrá entregado a todos los funcionarios, o tener en cuenta el vencimiento de dichos acuerdos, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios, tras consulta con la Comisión Paritaria de Negociación.
- (b) El Director podrá, cuando proceda, enmendar el Estatuto del Personal de conformidad con el párrafo a) con el fin de dar efecto a las disposiciones de un acuerdo colectivo con el Sindicato del Personal, que se haya notificado a todos los funcionarios, o para tener en cuenta la expiración de dichos acuerdos.
- (c) El Director ~~también~~ podrá enmendar el Estatuto del Personal, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios, y después de haber consultado la Comisión Paritaria de Negociación, con vistas a dar efecto a:
- (1) la modificación de la escala de sueldos de la FAO y las correspondientes asignaciones aplicadas a la categoría de servicios generales;
 - (2) las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional relativas a las siguientes cuestiones:
 - (i) tasas de las prestaciones y los subsidios (distintas de las pensiones, prestaciones por familiares a cargo, subsidio de educación, vacaciones en el país de origen, prima de repatriación e indemnización por separación del servicio), las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones, y las condiciones de viaje; y
 - (ii) la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes pertinentes.

El Consejo de Administración será informado de tales enmiendas.

Artículo 10.1 Relaciones con el personal

- a) El Sindicato del Personal representará los intereses del personal de sus miembros del Centro en lo referente al diálogo social, la información, la consulta y la negociación colectiva.
- b) El Sindicato del Personal ejerce las funciones oficiales que se le asignan en virtud del presente Estatuto o las que se le asignen de común acuerdo con el Centro.
- c) El Sindicato del Personal dispondrá de las facilidades convenidas de tiempo en tiempo entre el Centro y el propio Sindicato. Estas facilidades incluyen la liberación de los funcionarios que designe el Sindicato del Personal con respecto a todas o parte de las funciones que se les ha asignado en virtud del artículo 0.5 del Estatuto del Personal con el fin de que ejerzan

funciones de representación en nombre del Sindicato y, dado el caso, funciones oficiales, de conformidad con las disposiciones del Estatuto del Personal.

d) ~~e)~~ Ningún miembro del personal será sancionado o discriminado por su afiliación al Sindicato del Personal ni por su participación en actividades sindicales.