



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

161.º período de sesiones

Roma, 16-20 de mayo de 2016

**Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública
Internacional dirigidas a la Asamblea General
(incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)**

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

**Sra. Monika Altmaier
Directora
de la Oficina de Recursos Humanos
Tel.: +3906 5705 6422**

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página.

Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes.

Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.



mq160

RESUMEN

- El presente documento tiene por objeto informar al Comité acerca de las últimas novedades relativas a las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y de los cambios en las condiciones de servicio del personal de las categorías profesional y superiores así como de servicios generales.
- Las consecuencias financieras para la FAO como resultado de la aplicación de las decisiones de la CAPI ascienden a 38 500 USD aproximadamente para el año 2016 (véase el párrafo 4).

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota del contenido de este documento.

Propuesta de asesoramiento

- **El Comité de Finanzas tomó nota de los cambios realizados por la CAPI en el régimen de remuneración para las categorías profesional y superiores, así como de las resoluciones aprobadas al respecto por la Asamblea General de las Naciones Unidas.**
- **El Comité de Finanzas tomó nota de la facultad del Director General de enmendar el Estatuto del Personal según sea necesario para dar efecto a las recomendaciones de la CAPI que han sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 301.12.2 del Estatuto del Personal.**

I. Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)

1. En su 70.º período de sesiones (diciembre de 2015), la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución 70/244 sobre el régimen común de las Naciones Unidas relativa al informe de la CAPI para el año 2015. Los principales elementos de la resolución se refieren a las decisiones adoptadas acerca de la fecha de aplicación de la nueva edad de jubilación obligatoria y sobre los cambios en el régimen de remuneración para los funcionarios de las categorías profesional y superiores.

A. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBAS CATEGORÍAS DE PERSONAL

Edad de jubilación obligatoria

2. Según recomendación de la Asamblea General, la edad de jubilación obligatoria de los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 debería ser incrementada por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a 65 años, a más tardar para el 1 de enero de 2018, teniendo en cuenta los derechos adquiridos del personal.

B. CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIORES

Escala de sueldos básicos/mínimos

3. La Asamblea General aprobó un ajuste del 1,08 % en la escala de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios de las categorías profesional y superiores con efectos a partir del 1 de enero de 2016. El ajuste se aplica aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, con lo que no cambia la paga líquida.

4. Como los pagos por cese en el servicio están vinculados a la escala de sueldos básicos/mínimos, pero no al ajuste por lugar de destino, el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos tiene repercusiones financieras. Por lo que respecta a la FAO, las repercusiones financieras de este cambio se estiman en unos 38 500 USD para el año 2016 en lo que respecta a la escala de indemnizaciones por cese en el servicio, que representa aproximadamente un 7 % de las repercusiones financieras en todo el sistema, estimadas en alrededor de 550 000 USD.

Evolución del margen y su gestión en torno al punto medio conveniente

5. De conformidad con el mandato permanente, la Comisión informa anualmente a la Asamblea General sobre el margen de remuneración neta, que es la diferencia relativa entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías profesional y superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington D.C. que ocupan puestos comparables. A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de la administración pública internacional y de la administración pública federal de los Estados Unidos.

6. La Comisión informó a la Asamblea General de que el margen estimado correspondiente al año civil 2015 entre la remuneración neta de los funcionarios de los grados P-1 a D-2 de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. ascendía a 117,2 y de que la media del margen en los últimos cinco años (2011 a 2015) ascendía también a 117,2, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115.

7. Con respecto a la metodología de gestión del margen, la Asamblea General aprobó las siguientes recomendaciones de la Comisión:

- Que las comparaciones del margen se basen en funcionarios sin familiares a cargo. Que los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos se sigan convirtiendo en cifras netas mediante la utilización de las escalas impositivas aplicables a las personas casadas que presentan una declaración conjunta con su cónyuge y los promedios resultantes para cada categoría se reduzcan en un factor equivalente a la prestación de las Naciones Unidas por cónyuge a cargo.
- Que los pagos relacionados con el desempeño no se incluyan en la comparación para el cálculo del margen.

8. Además, a fin de que la Comisión gestionara el margen de manera más activa en el intervalo de 110 a 120 con un punto medio conveniente de 115, la Asamblea General decidió que, si se superaban los niveles de activación del margen de 113 o 117, debían tomarse medidas adecuadas a través del sistema de ajustes por lugar de destino.

Cambios en el régimen de remuneración para las categorías profesional y superiores

9. Entre 2013 y 2015, y en estrecha consulta con las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y las federaciones del personal, la CAPI llevó a cabo un examen amplio del conjunto integral de la remuneración de los funcionarios de las categorías profesional y superiores. El objetivo de ese examen era garantizar que las retribuciones del personal de las Naciones Unidas en todo el mundo sigan siendo competitivas y adecuadas para sus fines, al tiempo que se garantiza la contención general de los gastos. El examen dio lugar a una serie de recomendaciones para modificar el régimen de remuneración que se presentó en el 70.º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para su aprobación.

10. En las deliberaciones de la Asamblea General se tomaron en consideración las opiniones de los jefes ejecutivos de las organizaciones y de los representantes del personal. En particular, al tiempo que acogían favorablemente el resultado general del examen, los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas propusieron una serie de posibles mejoras, en particular en lo que respecta al fortalecimiento del atractivo del servicio en lugares de destino difíciles y de la movilidad geográfica, y en relación con la situación particular de aquellos funcionarios de las Naciones Unidas que revistan la condición de progenitores sin cónyuge.

11. Los cambios fueron aprobados por la Asamblea General en su resolución 70/244.

Escala unificada de sueldos

12. Se introducirá una escala de sueldos unificada para los funcionarios sin familiares a cargo¹ que será de aplicación a todos los funcionarios ya en activo y a los de nueva contratación. Esta nueva escala contiene el mismo conjunto de categorías, con distintos escalones dentro de cada categoría. Sin embargo, ha dejado de tener vigencia el concepto de "tipo aplicable a funcionarios con familiares a cargo" y, en su lugar, se utilizarán prestaciones para los cónyuges e hijos a cargo. Dichas prestaciones se resumen a continuación en la sección titulada "Prestaciones por familiares a cargo".

13. La equiparación del grado y escalón de los funcionarios para su conversión de la escala actual a la nueva se realizará según las instrucciones proporcionadas por la CAPI². Se protegerán los

¹ La escala puede consultarse en la Sección A del Anexo II del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para el año 2015

http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/30&referer=http://www.un.org/ga/acabq/documents/home?language=es&Lang=S. Podrá actualizarse para reflejar los ajustes en los sueldos básicos/mínimos que se puedan aprobar con anterioridad a su aplicación. También se introducirá una nueva escala de remuneración pensionable en correspondencia con la nueva escala de sueldos.

² Puede consultarse un cuadro detallado relativo a la conversión de las categorías y escalones en la Sección B del Anexo II del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para el año 2015

derechos adquiridos de los funcionarios, con inclusión de lo referido a los montos correspondientes de la remuneración pensionable.

14. La escala de sueldos revisada constará de 13 escalones para las categorías P-1 a D-1 y de 10 escalones para la categoría D-2. Aquellos funcionarios cuyos sueldos eran superiores al correspondiente al escalón máximo de su categoría en el momento de la conversión a la nueva escala mantendrán su nivel retributivo actual como medida de protección de la remuneración. Esta medida de protección se aplicará a los funcionarios de las siguientes categorías y escalones en el momento de conversión: P-1 escalón X; P-2 escalón XII; P-3 escalones XIV y XV; P-4 escalones XIV y XV.

15. Para las categorías P-1 a P-5, se otorgarán incrementos anuales de escalón dentro de la categoría desde el I al VII, y posteriormente cada dos años.

16. Para las categorías D-1 y D-2, se continuarán concediendo incrementos de escalón con periodicidad bienal. Se mantienen todas las demás disposiciones existentes sobre los requisitos para los incrementos de escalón.

Prestaciones familiares

17. Se pagará una prestación por un cónyuge a cargo del seis por ciento de la remuneración neta en sustitución de la actual escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo.

18. Se pagará una prestación por hijos por cada hijo a cargo.

19. Para los funcionarios que actualmente perciben su sueldo con arreglo a la escala para los funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo sin tener un cónyuge igualmente a cargo en el momento de la conversión, se pagará una prestación transitoria del seis por ciento de la remuneración neta por dicho hijo y no una prestación por hijos a cargo. Se pretende que esta sea una medida transitoria de protección de la remuneración. La prestación será reducida en un 1 % cada año hasta que la cantidad sea igual o menor que la prestación por hijos a cargo. En ese momento concluirá la medida transitoria y el funcionario recibirá en su lugar la prestación por hijos a cargo.

20. Se introducirá una nueva prestación para progenitores sin cónyuge. Aquellos funcionarios que sean progenitores sin cónyuge recibirán una prestación del seis por ciento de la remuneración neta por el primer hijo o hija a cargo para quien provean el sustento principal y continuo. Dicha prestación sustituirá a la prestación por hijo a cargo.

21. Las medidas resumidas anteriormente se introducirán a partir del 1 de enero de 2017, junto con la escala de sueldos unificada.

Subsidio de educación

22. Se introducirá un plan revisado del subsidio de educación a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018. El plan revisado sustituirá al actual, que permite el reembolso del 75 % de todos los gastos relacionados con la educación hasta unas cantidades máximas que varían en función de diferentes zonas monetarias. El nuevo plan funcionará como sigue:

- Los gastos admisibles se limitarán a los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción, así como, en su caso, los gastos de internado.
- El nuevo plan consistirá en una escala móvil global formada por siete tramos con unos niveles decrecientes de reembolso, tal como se indica a continuación:

Tramos del monto en la solicitud de reembolso en USD	Tasa de reembolso (porcentaje)
0 - 11 600	86
11 601 – 17 400	81
17 401 – 23 200	76
23 201 – 29 000	71
29 001 – 34 800	66
34 801 – 40 600	61
> 40 601	0

- Tal como se indica en el cuadro, a medida que aumenta el monto de la solicitud, se reduce el porcentaje de reembolso. Por ejemplo, en el caso de una solicitud total de 20 000 USD, los primeros 11 600 USD se reembolsan en un 86 %, los siguientes 5 699 USD (es decir, la cantidad comprendida entre 11 601 y 17 400) se reembolsan en un 81 % y el monto restante de 2 599 USD (la diferencia entre 17 401 y el total de la solicitud de 20 000 USD) se reembolsa en un 76 %.
- Se eliminará la actual distinción por zonas monetarias y umbrales variables máximos de reembolso.
- Los gastos de internado se pagarán en forma de una suma fija de 5 000 USD. La posibilidad de acceder al reembolso de los gastos de internado quedará limitada a los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos acudan a la enseñanza primaria y secundaria fuera del lugar de destino. Además, los funcionarios destinados en lugares de destino de categoría H podrán recibir asistencia para gastos de internado solo en casos excepcionales, con sujeción a las facultades discrecionales del Director-General. No se pagarán los gastos de internado para los hijos que reciban enseñanza postsecundaria.
- El derecho al pago de viajes por educación estará directamente vinculado al derecho al reembolso de gastos de internado.
- En cuanto a la enseñanza postsecundaria, el subsidio solo será pagadero hasta el final del año escolar en que los hijos completen cuatro años de estudios postsecundarios o reciban un primer diploma postsecundario, si esto ocurre en primer lugar, con sujeción a la edad límite de 25 años.

23. El plan vigente de subsidio de educación especial para los hijos con discapacidad se seguirá aplicando. El monto máximo global (gastos máximos admisibles) para el subsidio de educación especial se sincronizará con el nivel máximo del tramo superior de la escala móvil global (40 600 USD), más la suma fija de 5 000 USD para la asistencia por gastos de internado.

Elementos relacionados con el traslado

24. Envío por traslado: Cuando esté previsto, se seguirá ofreciendo la mudanza completa de los enseres domésticos, de conformidad con las normas aplicables de la Organización.
25. Se suprimirá el pago de la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza en los casos en que los funcionarios reciban la prestación de un envío menor de "efectos personales". Los funcionarios que se hayan trasladado antes de la entrada en vigor del nuevo paquete de prestaciones por traslado y reciban la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza seguirán recibiendo dicha prestación por un máximo de cinco años, o hasta su traslado a otro lugar de destino, de acuerdo con los criterios vigentes de elegibilidad.
26. Se ha modificado la denominación de la actual "prima por asignación" a "prima de instalación". Se ha suprimido la segunda suma fija equivalente a un mes adicional del sueldo neto pagadera a los funcionarios que reciban la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza y presten servicios en un lugar de destino sobre el terreno por tres años o más.
27. Los cambios mencionados se aplicarán a partir del 1 de julio de 2016.

Primas y prestaciones por movilidad y para el personal sobre el terreno

28. Los montos de la prima por lugar de destino difícil se ajustarán según se indica a continuación (montos anuales en USD):

Categoría de la dificultad	P.1 – P.3	P.4 – P.5	D.1 y superiores
A	–	–	–
B	5 810	6 970	8 140
C	10 470	12 780	15 110
D	13 950	16 280	18 590
E	17 440	20 920	23 250

29. La actual "prestación adicional por condiciones de vida difíciles", pagadera a los funcionarios asignados a lugares de destino difíciles o peligrosos, se sustituirá por una "prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias". Los funcionarios con derecho a ella que tengan familiares a cargo reconocidos recibirán 19 800 USD anuales (1 650 USD mensuales); los funcionarios sin familiares a cargo recibirán 7 500 USD anuales (625 USD mensuales).

30. Se introducirá un incentivo de movilidad en sustitución de la actual prestación por movilidad. Los montos anuales del incentivo por movilidad son los siguientes por bandas de categorías (montos en USD):

Número de asignación	Montos adicionales	Grupo 1 (P-1 a P-3)	Grupo 2 (P-4 a P-5)	Grupo 3 (D-1 y superiores)
2 a 3	Ninguna	6 500	8 125	9 750
4 a 6	25 por ciento	8 125	10 156	12 188
7+	50 por ciento	9 750	12 188	14 625

31. El incentivo será pagadero a los funcionarios que cuenten con al menos cinco años consecutivos de servicios previos en el régimen común de las Naciones Unidas en el momento de una segunda asignación, tras un traslado geográfico. El personal asignado a un lugar de destino de categoría "H" no tendrá derecho al incentivo. El incentivo será pagadero por un período máximo de cinco años.

32. Se suprimirán las vacaciones más frecuentes en el país de origen, salvo en los lugares de destino de las categorías "D" y "E" que no estén incluidos en el marco de descanso y recuperación.

33. El derecho a la prima de repatriación estará sujeto a un mínimo de cinco años de servicio como expatriado, en contraposición al requisito actual de dos años. Los funcionarios en activo conservarán su derecho en el marco de la prima actual por el número de años acumulados en el momento de la aplicación del régimen revisado.