

**C 2015/3 – Plan a plazo medio para 2014-17 (revisado) / Programa de trabajo y presupuesto para 2016-17**

**Nota informativa n.º 3 – Marzo de 2015**

***Reducción de los costos de personal: Examen por la CAPI del régimen de remuneración del personal***

*Resumen:* En esta nota se ofrece información sobre la autoridad para modificar las prestaciones y los derechos del personal y sobre las oportunidades de reducir los aumentos de los costos de personal a través de medidas de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), los órganos rectores de la FAO y el Director General de la Organización, así como la experiencia observada al respecto a lo largo de los últimos dos años. La gran mayoría de las prestaciones y los derechos del personal de la FAO se establecen en el régimen común de las Naciones Unidas y ni los órganos rectores ni el Director General de la FAO tienen autoridad para modificarlos. Solamente se podrán realizar cambios significativos en el régimen de remuneración mediante un diálogo eficaz con la Asamblea General de las Naciones Unidas y la CAPI y de la participación activa en el examen exhaustivo del régimen de remuneración del personal que están llevando a cabo.

1. Los gastos de personal vienen representando aproximadamente el 75 % del presupuesto del Programa ordinario de la FAO y una proporción similar de los aumentos de los costos bienales. En su período de sesiones de abril de 2013, el Consejo “pidió que la Secretaría indicara las posibles opciones para reducir el aumento de los gastos de personal”<sup>1</sup>. La Conferencia en junio de 2013:

*Al destacar la importancia de los esfuerzos por reducir el incremento de los gastos de personal de la Organización, la Conferencia reconoció que la mayor parte de las prestaciones y los derechos del personal de la FAO se determinaban en el marco del régimen común de las Naciones Unidas y eran aprobados por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y/o la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York. La Conferencia exhortó a la CAPI y la Asamblea General, e instó asimismo al Director General a que hiciera una formulación similar, a examinar la necesidad de una mayor vigilancia en lo relativo al aumento de los gastos de personal en las organizaciones que aplican el régimen común, en particular en el contexto del examen amplio que había emprendido la CAPI<sup>2</sup>.*

2. Muy recientemente, en su 157.º período de sesiones de marzo de 2015, el Comité de Finanzas<sup>3</sup> reconoció además “que los esfuerzos encaminados a lograr ahorros por eficiencia deberían centrarse en los gastos de personal y, tras señalar que la inmensa mayoría de dichos gastos estaba fuera del control del Director General, alentó a la Secretaría a hacer un seguimiento del debate en la CAPI y a los Miembros de la FAO a involucrarse en la Quinta Comisión de la Asamblea General”.

3. A los efectos de la presente nota, los costos de personal son los sueldos, la pensión, el subsidio de educación, los viajes a los que se tiene derecho, el seguro médico y otros subsidios recibidos por el personal de la FAO (de la categoría profesional y de servicios generales)<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> CL 146/REP, párr. 9 n).

<sup>2</sup> C 2013/REP, párr. 106.

<sup>3</sup> CL 151/3, párr. 20 i).

<sup>4</sup> C 2015/3, PPM/PTP, párrs. 146-151 y Nota informativa n.º 1.



## I. Autoridad para modificar las prestaciones y los derechos del personal

4. La gran mayoría de las prestaciones y los derechos del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se establece en virtud del régimen común de remuneración para el sistema aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la base de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En este sentido, los dos artículos más importantes del Estatuto de la CAPI son los siguientes:

### *Artículo 10*

*La Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre:*

- a) Los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal;*
- b) Las escalas de sueldos y ajustes por lugar de destino del personal del cuadro orgánico y categorías superiores;*
- c) Las prestaciones y los beneficios del personal que son determinados por la Asamblea General<sup>5</sup>;*
- d) Las contribuciones del personal.*

### *Artículo 11*

*La Comisión establecerá:*

- a) Los métodos por los cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio;*
- b) Las tasas de las prestaciones y los beneficios que no sean pensiones ni los mencionados en el párrafo c) del artículo 10, las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones y beneficios, y las condiciones de viaje;*
- c) La clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino.*

5. Además, con arreglo al artículo 12 de su Estatuto, la Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local.

6. En el cuadro adjunto se enumeran las distintas prestaciones y derechos establecidos en el marco del régimen común de las Naciones Unidas, se señala la categoría de personal a la que son aplicables y se indica la autoridad, la función y la competencia de la CAPI, la Asamblea General de las Naciones Unidas, los órganos rectores de la FAO y el Director General de la Organización en relación con la modificación de dichas prestaciones y derechos.

7. La gran mayoría de las prestaciones y los derechos del personal de la FAO se establecen en el régimen común de las Naciones Unidas y ni los órganos rectores ni el Director General de la FAO tienen autoridad para modificarlos. Solamente se podrán realizar cambios significativos en el régimen de remuneración mediante un diálogo eficaz con la Asamblea General de las Naciones Unidas y la CAPI, incluida la participación activa en el examen exhaustivo que se está llevando a cabo y que se resume en la Sección II.

---

<sup>5</sup> Prestaciones por familiares a cargo e incentivos para el aprendizaje de idiomas para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, subsidio de educación, viaje de vacaciones en el país de origen, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento.

## II. Examen exhaustivo por la CAPI del régimen de remuneración del personal.

8. La CAPI está llevando a cabo un examen exhaustivo del régimen de remuneración del personal<sup>6</sup>. Para ello, ha determinado todos los derechos actuales del personal y los ha agrupado en las cinco categorías siguientes:

- a) sueldo, ajuste por lugar de destino y subsidio de alquiler;
- b) subsidios familiares (cónyuge, hijos a cargo, familiares secundarios a cargo, subsidio de educación, y otros);
- c) derechos relacionados con las licencias (vacaciones anuales, licencia por enfermedad, días festivos y otros);
- d) subsidios por movilidad y condiciones difíciles (prima por destino, traslado de enseres, prestación por peligrosidad, descanso y recuperación, subsidio por movilidad y otros);
- e) prestaciones por cese en el servicio (indemnización por rescisión del nombramiento, prima de repatriación y otras).

9. Al tomar nota de la decisión de la CAPI de llevar a cabo un examen exhaustivo, la Asamblea General pidió a la CAPI que tuviese en cuenta la situación financiera de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y su capacidad de atraer a una fuerza de trabajo competitiva. Las conclusiones y recomendaciones finales de la CAPI derivadas del examen exhaustivo deberán comunicarse a la Asamblea General tan pronto como sea posible y a más tardar en el último trimestre de 2015.

10. Dado el alcance del examen, la CAPI ha propuesto un planteamiento en fases en un período de tres años (2013-15), según se explica más adelante.

11. Es evidente que cuanto antes se termine el examen, antes se podrán aplicar las medidas recomendadas por la CAPI que apruebe la Asamblea General de las Naciones Unidas. **Por consiguiente, la reducción estructural de los aumentos de los costos de personal en la FAO y otros organismos de las Naciones Unidas solamente se podrá llevar a cabo mediante el liderazgo dinámico y el compromiso de los miembros de la Asamblea General de introducir oportunamente medidas en todo el sistema.**

12. Los dos períodos de sesiones de la CAPI de marzo y julio de 2015 se dedicarán en gran medida al examen del régimen de remuneración. En este sentido, es fundamental que los Miembros de la FAO reiteren a través de sus capitales y sus delegaciones en Nueva York la necesidad de **contener los gastos de personal y simplificar el sistema** con el fin de mejorar en general la capacidad de prestación de servicios de las Naciones Unidas.

13. Ya se ha decidido congelar las prestaciones en espera del resultado del examen del régimen de remuneración y es importante que los Estados Miembros apoyen la continuación de tal congelación hasta que se complete el examen, así como que el actual margen con la función pública de los EE.UU., que es la de referencia, pase del actual 17,4 % al 15 % deseado.

14. De los temas relacionados con el examen en curso que se discutirán en los próximos períodos de sesiones de la CAPI y tendrán como resultado las recomendaciones finales que se debatirían en la Quinta Comisión, hay varios aspectos que necesitan apoyo de los Miembros. En particular, parece haber consenso en el sentido de que debería introducirse una escala única de sueldos. La escala de sueldos única eliminaría los tipos aplicables a funcionarios con familiares a cargo y en su lugar se introducirían prestaciones por familiares a cargo, en consonancia con la función pública de referencia. Un cambio en las escalas de sueldos podría

---

<sup>6</sup> ICSC/76/R.3 – Review of the common system compensation package (Examen del régimen de remuneración del sistema común).

afectar a otros elementos, tales como la remuneración pensionable, las escalas de sueldos brutos y la contribución del personal, la indemnización por rescisión del nombramiento y la prima de repatriación, y también será necesario que la CAPI debata estos temas.

15. En concreto, se requiere el apoyo a las siguientes propuestas que están sometidas al examen de la CAPI:

- a) **Los aumentos de sueldo dentro de un mismo grado deberían ser bienales y condicionarse al buen rendimiento**, en lugar de ser anuales como ocurre actualmente. Sin embargo, esta iniciativa no debería estar ligada a una obligación de utilizar los ahorros derivados de la periodicidad más larga de los escalones para sistemas de premios o reconocimiento. Este enfoque se corresponde con la idea actual de que la concesión de aumentos de sueldo dentro del mismo grado o de mecanismos de recompensa (en el momento de la contratación y en el transcurso de la carrera a fin de reconocer la antigüedad y el rendimiento) debe quedar dentro de las facultades discrecionales de las organizaciones en un marco general establecido por la CAPI.
- b) **Subsidio de educación: paso a un sistema más simplificado y menos costoso** reduciendo los gastos por esta prestación. En particular, la CAPI ha propuesto limitar los gastos subvencionables a los elementos directamente vinculados con los gastos de matrícula y alojamiento en lugares de destino fuera de las sedes centrales. La FAO apoya esta opción, ya que las organizaciones no deberían estar obligadas a pagar los transportes o las comidas como parte del subsidio de educación.
- c) **Elementos relacionados con la reubicación**. Se debatirán distintas opciones en cuanto al transporte de efectos personales, incluida la posible introducción del pago obligatorio o facultativo de sumas globales. En tanto que una suma global obligatoria para el transporte de efectos personales podría incrementar el gasto, hay propuestas de agrupar varias prestaciones por traslado en una sola suma global que incluya los gastos de transporte de efectos personales que se están examinando. Tal vez esta sea una opción valiosa que conlleve reducciones en los costos, así como la simplificación de los procesos administrativos, pero no está clara su repercusión financiera.
- d) Simplificación de los **elementos de movilidad y condiciones de vida difíciles**. Actualmente hay nueve posibles prestaciones y beneficios adicionales pagaderos para los destinos sobre el terreno y seis posibles clasificaciones de los lugares de destino en términos de la dificultad de sus condiciones de vida. La simplificación **de las prestaciones debería permitir que se obtuvieran ahorros en casi todos los lugares de destino excepto los más difíciles**, así como **la simplificación de los niveles de dificultad de las condiciones de vida, pasando de los seis actuales a tres**.

16. En general, se invita a los Estados Miembros a renovar el llamamiento realizado a la Asamblea General en la Resolución 7/2013 de la Conferencia en el sentido de examinar la necesidad de una mayor vigilancia en lo que atañe al aumento de los gastos de personal en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular en el contexto del examen en curso que está realizando la CAPI.

### III. Medidas ya adoptadas por el Director General

17. Como se indica en el cuadro adjunto, la FAO tiene autoridad en relación con algunas esferas de los costos de personal. El Director General ya ha tomado medidas en algunas de ellas para reducir los costos de personal en los últimos tres años, por ejemplo en cuanto al subsidio de alquiler y la limitación de los gastos en los viajes oficiales.

18. Las disposiciones que rigen el plan de subsidios de alquiler se revisaron a comienzos de 2013. Se prevé que con la introducción de unas condiciones más estrictas para recibir el subsidio se consiga a largo plazo una cierta reducción, si bien limitada, de los costos del sistema general de subsidios de alquiler. Por ejemplo, ahora los criterios de selección excluyen a los funcionarios recién contratados que ya vivían

previamente en el lugar de destino, así como a los que son propietarios de inmuebles adecuados en él. Se introducen, asimismo, condiciones más estrictas para recibir el subsidio de alquiler por causas de fuerza mayor.

19. También se han revisado las cuantías del alquiler máximo razonable para el personal destinado en Roma y ahora ya no se establecen en función del grado de los funcionarios, sino en función del tamaño de sus familias. Esta modificación es acorde con el enfoque adoptado en otros lugares de destino en que hay sedes del sistema de las Naciones Unidas. Se garantiza así el mejor cumplimiento de la finalidad del plan de subsidios de alquiler y se proporciona una mayor asistencia financiera al personal que requiere un alojamiento mayor en función del número de sus familiares a cargo reconocidos, y no de su grado.

20. Se han introducido medidas para controlar y reducir el costo de los viajes oficiales en toda la Organización. Por ejemplo, el abono de dietas al personal de las categorías D-1 y superiores se establece ahora según la tasa de costos estándar y no según la tasa más elevada que se aplicaba previamente, y también se han modificado las normas de viaje en clase ejecutiva de tal forma que el derecho a viajar en tal clase comienza con una duración de 12 horas y no de nueve.

21. En lo que respecta a la seguridad social y, en particular, el seguro de salud, se prevé que el nuevo contrato de seguro de enfermedad que se inició el 1 de enero de 2015 dé lugar a ahorros y que estos se mantengan al menos durante los próximos tres años, pues el contrato prevé primas fijas para este período.

22. Si bien la CAPI determina las tasas de acumulación de las vacaciones anuales, el Director General tiene autoridad para establecer el funcionamiento del sistema. Al reducir el número máximo de días de vacaciones anuales que se abonan con ocasión del cese en el servicio de 60 a 30, la FAO ha logrado un ahorro.

23. La labor dirigida a reducir los costos de personal seguirá siendo un factor determinante para conseguir una distribución más equilibrada de los gastos en la FAO. El Director General está comprometido con esta tarea y las decisiones de los Miembros, en particular en el contexto del examen actual que están realizando la CAPI y la Asamblea General de las Naciones Unidas, desempeñarán un papel clave.

<b>PRESTACIÓN/DERECHO DEL PERSONAL</b> Según lo establecido en el régimen común de las Naciones Unidas		<b>RESPONSABILIDAD</b>			
<b>Prestación/Derecho</b>	<b>Categoría del personal beneficiario</b>	<b>Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)</b>	<b>Asamblea General de las Naciones Unidas</b>	<b>Órganos rectores de la FAO</b>	<b>Director General de la FAO</b>
<b>SUELDOS Y SUBSIDIOS CONEXOS</b>					
Escala de sueldos	Prof. y SG	Recomienda la escala	La aprueba para la cat. profesional	Deben promulgarla	Debe aplicar las escalas de sueldos recomendadas por la CAPI y aprobadas por la Asamblea General
Ajuste por lugar de destino	Prof.	Determina la cuantía en cada lugar de destino	–	–	Debe aplicar el ajuste por lugar de destino establecido por la CAPI.
Subsidio de alquiler	Prof.	Determina la mayoría de las condiciones y la cuantía	–	–	Debe aplicar las condiciones establecidas por la CAPI. Tiene autoridad para definir el alojamiento razonable, por ejemplo vinculando el pago al grado o al tamaño de la familia y estableciendo la cuantía del alquiler máximo razonable en Roma.
Prima por conocimiento de idiomas	SG	Determina las condiciones y la cuantía	–	–	Debe aplicar los montos de la prima establecidos por la CAPI. La FAO no concede prima al personal de la categoría profesional.
Horas extraordinarias y sobresueldo por trabajo nocturno	Prof. y SG (horas extraordinarias), SG (sobresueldo por trabajo nocturno)	Determina las condiciones	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI. Tiene autoridad para determinar el modo de compensación (por ejemplo, mediante vacaciones compensatorias).

<b>PRESTACIÓN/DERECHO DEL PERSONAL</b> Según lo establecido en el régimen común de las Naciones Unidas		<b>RESPONSABILIDAD</b>			
<b>Prestación/ Derecho</b>	<b>Categoría del personal beneficiario</b>	<b>Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)</b>	<b>Asamblea General de las Naciones Unidas</b>	<b>Órganos rectores de la FAO</b>	<b>Director General de la FAO</b>
Subsidio por funciones especiales (subsidio no pensionable para miembros del personal que deben asumir funciones de puestos de mayor nivel durante períodos de tiempo considerables)	Prof. y SG	Determina las condiciones y la cuantía	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
Prestaciones familiares	Prof. y SG	Determina las condiciones y la cuantía	Las aprueba para la cat. profesional	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.
Subsidio de educación	Prof. y SG (de contratación internacional)	Determina las condiciones y la cuantía	Lo aprueba	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.

<b>PRESTACIÓN/DERECHO DEL PERSONAL</b> Según lo establecido en el régimen común de las Naciones Unidas		<b>RESPONSABILIDAD</b>			
<b>Prestación/ Derecho</b>	<b>Categoría del personal beneficiario</b>	<b>Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)</b>	<b>Asamblea General de las Naciones Unidas</b>	<b>Órganos rectores de la FAO</b>	<b>Director General de la FAO</b>
<b>PRESTACIONES RELACIONADAS CON LOS VIAJES, EL TRASLADO Y LA MOVILIDAD DEL PERSONAL</b>					
Dietas	Prof. y SG	Ofrece orientaciones sobre el monto de las dietas	–	–	Lo normal es que siga los montos establecidos por la CAPI, pero puede fijar montos de carácter especial y negociar para reducir los gastos de hotel.
Movilidad y condiciones difíciles	Prof. y SG (de contratación internacional)	Determina las condiciones y la cuantía	Aprueba las cuantías	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.
Prima por destino	Prof. y SG (de contratación internacional)	Determina las condiciones y la cuantía	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
Gastos de traslado y transporte	Prof. y SG (de contratación internacional)	Determina la mayoría de las condiciones y las limitaciones de peso y volumen	–	–	Debe seguir las normas de la CAPI. Tiene autoridad para determinar la aplicación práctica y, p. ej., proporcionar sumas globales en lugar del transporte organizado.
<b>LICENCIA</b>					
Vacaciones anuales	Prof. y SG	Determina las condiciones	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
Vacaciones en el país de origen	Prof. y SG (de contratación internacional)	Determina la mayoría de las condiciones	Las aprueba	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI. Tiene autoridad en cuanto a las sumas globales.
Licencia por enfermedad	Prof. y SG	Determina las condiciones	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI. Tiene autoridad para determinar el modo en que se concede el derecho.



<b>PRESTACIÓN/DERECHO DEL PERSONAL</b> Según lo establecido en el régimen común de las Naciones Unidas		<b>RESPONSABILIDAD</b>			
<b>Prestación/ Derecho</b>	<b>Categoría del personal beneficiario</b>	<b>Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)</b>	<b>Asamblea General de las Naciones Unidas</b>	<b>Órganos rectores de la FAO</b>	<b>Director General de la FAO</b>
Licencia de maternidad, paternidad y adopción	Prof. y SG	Determina las condiciones	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
Licencia especial	Prof. y SG	Determina las condiciones	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI. Tiene autoridad para determinar el modo en que se concede el derecho y para establecer si la licencia será con sueldo o sin él.
Días festivos	Prof. y SG	Determina el número (10 al año)	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
<b>INDEMNIZACIONES POR CESE EN EL SERVICIO</b>					
Conmutación de vacaciones anuales	Prof. y SG	Determina las condiciones y el número máximo de días que se pueden compensar	–	–	Debe seguir las normas de la CAPI pero puede determinar el número de días.
Prima de repatriación	Prof.	Determina las condiciones	La aprueba	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.
Indemnización por rescisión del nombramiento	Prof. y SG	Determina las condiciones	La aprueba	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.
Prima por terminación del servicio	SG	Determina las condiciones (solo es aplicable en Roma y Viena)	–	–	Debe seguir lo establecido por la CAPI.
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>					
Seguro médico	Prof. y SG	El Estatuto de la CAPI no aborda directamente esta cuestión. No obstante, en la década de 1980 la Asamblea General pidió a la CAPI que realizase un examen en todo el sistema al que siguió, en la década de 1990, una comparación de los gastos a los que hace frente el personal de los organismos. El examen actual del régimen de remuneración que está realizando la CAPI no abarca el seguro médico.	Véase la columna de la CAPI para más información. En los últimos años	Aprueban el compromiso financiero mediante el PTP.	Tiene autoridad para establecer el plan, si bien el plan de seguro médico actual también cubre al PMA, el FIDA y el ICCROM. El Director General recibe recomendaciones sobre el plan de un Comité

<b>PRESTACIÓN/DERECHO DEL PERSONAL</b> Según lo establecido en el régimen común de las Naciones Unidas		<b>RESPONSABILIDAD</b>			
<b>Prestación/ Derecho</b>	<b>Categoría del personal beneficiario</b>	<b>Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)</b>	<b>Asamblea General de las Naciones Unidas</b>	<b>Órganos rectores de la FAO</b>	<b>Director General de la FAO</b>
			la Asamblea General solamente ha tratado cuestiones relativas al seguro médico de las propias Naciones Unidas.		Consultivo Mixto en el que participan dichas organizaciones, así como representantes de los órganos de representación del personal y de los jubilados.
Indemnización en caso de muerte, lesión o enfermedad imputables al servicio	Prof. y SG	El Estatuto no aborda directamente esta cuestión y la CAPI no la ha examinado. El examen actual del régimen de remuneración que está realizando la CAPI no abarca esta cuestión.	Solamente se trata el plan de las Naciones Unidas, que forma parte del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Es necesario comunicar los cambios a la Asamblea General.	Aprueban el compromiso financiero mediante el PTP.	Tiene autoridad básica para establecer el plan. El plan de la FAO se basa en el plan de la Secretaría de las Naciones Unidas, incluido en el Apéndice D del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Es aconsejable armonizar los reglamentos del sistema de las Naciones Unidas.
Pensiones	Prof. y SG	Establece las condiciones y los derechos vinculados específicamente a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.	Las aprueba	–	Debe seguir lo establecido por la Asamblea General y la CAPI.