



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

S

## REUNIÓN CONJUNTA

**Comité del Programa en su 124.º período de sesiones y Comité de Finanzas  
en su 170.º período de sesiones**

**Roma, 21 de mayo de 2018**

**Fecha de aplicación de la resolución de las Naciones Unidas sobre la edad  
de separación obligatoria del servicio**

*Las consultas sobre el contenido sustancial de este documento deberán dirigirse a:*

**Sr. Laurent Thomas**

**Director General Adjunto (Operaciones)**

**Tel.: +39 06570 56320 +39 06570-55042**

*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](http://www.fao.org).*



PC124

### *Resumen*

El presente documento contiene información de interés y una propuesta relativa a la aplicación de una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014:

- La dotación de personal de la FAO, que comprende el 75 % de sus recursos, está directamente relacionada con la capacidad de la Organización de abordar dificultades y prioridades mundiales como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y de adaptarse a nuevas formas de trabajar.
- Con vistas a implantar nuevas formas de trabajar mediante equipos interdisciplinarios y una política de movilidad sólida, es necesario contar con la motivación y la flexibilidad necesarios para renovar los recursos humanos de la Organización, tanto para definir los puestos presupuestados como para contratar a los funcionarios que habrán de cubrirlos.
- La Administración considera que la aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio prevista en la Resolución 70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas debería tener en cuenta los objetivos y las prioridades y políticas conexas que los órganos rectores han establecido para la Organización, en relación con la dotación de personal, la capacidad técnica, el equilibrio de género, la representación geográfica, el ahorro de gastos, la eficiencia y la eficacia necesarios para lograr estos objetivos.
- Los órganos rectores de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas están decidiendo la fecha de aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta sus circunstancias e intereses específicos: el 1 de enero de 2020 para el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); el 1 de enero de 2019 para la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); y el 1 de enero de 2018 para otros.
- Desde la perspectiva de la FAO, la fecha ideal de aplicación de una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 es el **1 de enero de 2021**, ya que le proporcionaría la flexibilidad máxima para ajustar su plantilla y la capacidad técnica relacionada a las prioridades programáticas y a las formas de trabajar en 2018-19, además de facilitar la consecución de sus objetivos en materia de equilibrio de género y representación geográfica en su plantilla.
- También permitiría que, después del período de sesiones de junio de 2019 de la Conferencia, el nuevo Director General y su equipo directivo superior pudieran hacer ajustes al Programa de trabajo y presupuesto (PTP) para 2020-21 con vistas a su aprobación por el Consejo en diciembre de 2019, e iniciaran la aplicación de dichos ajustes durante 2020.
- Por último, la aplicación de la fecha del 1 de enero de 2021 conllevaría un ahorro de gastos, incluidos los de personal, y otros posibles ahorros relacionados con las prestaciones y los derechos del personal. Los resultados del análisis que se está realizando de los datos relacionados se presentarán ante los comités del Programa y de Finanzas y ante el Consejo.

### *Antecedentes*

1. La FAO, que aceptó el Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), forma parte del régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas. El Estatuto de la CAPI prevé dos tipos de situaciones. Las primeras, cuando la CAPI o la Asamblea General de las Naciones toman decisiones sobre cuestiones relativas a sueldos, prestaciones y beneficios, que son vinculantes para las organizaciones, incluidos sus órganos rectores. Las segundas, cuando el Estatuto prevé ámbitos en los que la Comisión formula recomendaciones a las organizaciones<sup>1</sup>. En el ejercicio de sus funciones, la CAPI se guía por el objetivo de aplicar normas, métodos y disposiciones relativos al personal.
2. Uno de los elementos de la contratación de personal es la edad obligatoria estipulada en el Estatuto a la que los funcionarios deben separarse del servicio activo. Son los órganos legislativos de las organizaciones (el Consejo en el caso de la FAO) los que aprueban la edad de separación obligatoria de separación del servicio tomando en consideración el marco institucional mencionado, además de las necesidades y las prioridades específicas de la FAO.
3. La edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios, un asunto que nunca ha sido uniforme, ha cambiado con el tiempo tanto en la FAO como en el sistema de las Naciones Unidas:
  - a) En 1958 el Consejo de la FAO estableció una edad de separación obligatoria del servicio de 62 años, sobre la base de un análisis detallado, antes de la creación de la CAPI y de la aceptación de su Estatuto en 1975<sup>2</sup>.
  - b) No fue hasta 1989 que la CAPI recomendó a la Asamblea General y a los órganos legislativos de otras organizaciones del régimen común que aumentaran la edad de separación obligatoria del servicio de 60 a 62 años para los funcionarios contratados a partir del 1 de enero de 1990.
  - c) En 2013, el Consejo estableció una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios de la FAO contratados a partir del 1 de enero de 2014, en consonancia con una resolución de la Asamblea General y la recomendación de la CAPI, tras el examen y el análisis minuciosos realizados por los órganos competentes de las Naciones Unidas, en particular la Junta de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU), con la que coincidía<sup>3</sup>.
  - d) En 2014, en virtud de la Resolución 69/251, la Asamblea General de las Naciones Unidas hizo suya la recomendación de la CAPI de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos del personal, y pidió a la CAPI que volviera a considerar la cuestión de la fecha de aplicación después de haber consultado a todas las organizaciones del régimen común.
  - e) En 2015, en virtud de la Resolución 70/244 del 23 de diciembre de 2015<sup>4</sup>, la Asamblea General de las Naciones Unidas hizo suya la siguiente recomendación de la CAPI: “[...] las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberán aumentar a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios”.
4. La aplicación de la Resolución 70/244 por la FAO está sujeta al examen y aprobación del Consejo y, en última instancia, debe añadirse en forma de enmienda al Estatuto del Personal de la FAO. El presente documento contiene información de interés y una propuesta relativa a la aplicación de una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014.

<sup>1</sup> En consecuencia, con arreglo a disposiciones como los artículos 10 a 13 del Estatuto, tanto la CAPI como la Asamblea General pueden tomar decisiones. En virtud del artículo 16 y tras realizar las consultas oportunas, la CAPI podrá formular recomendaciones a las organizaciones sobre otros asuntos que considere necesarios para lograr los objetivos del Estatuto.

<sup>2</sup> CL 29/ REP, párrs. 175-177, CL 29/17, CL 29/30.

<sup>3</sup> CL 148/REP, párr. 12 d), CL 148/6, FC 151/12.

<sup>4</sup> Resolución 71/244 de las Naciones Unidas del 23 de diciembre de 2015, *Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional*; <https://undocs.org/es/A/RES/70/244>.

## A. Fundamento de las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la edad de separación obligatoria del servicio

5. La resolución de 2013 de las Naciones Unidas sobre la edad de separación obligatoria del servicio fue el resultado de un proceso concienzudo, en particular mediante el examen realizado a partir de 2018 por cinco entidades de las Naciones Unidas diferentes: la Dependencia Común de Inspección (DCI), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP), la Secretaría de las Naciones Unidas, la CAPI y CCPPNU. Además, la CCPPNU llevó a cabo un exhaustivo análisis cuantitativo comprendido por una valoración actuarial y un examen realizado por un grupo de trabajo, en los que se estimó que aumentar la edad de separación obligatoria del servicio de los nuevos funcionarios de instituciones de las Naciones Unidas contratados después de 1 de enero de 2014 mejoraría la situación actuarial de la Caja<sup>5</sup>.

6. Por el contrario, las resoluciones de 2014 y 2015 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, cuya finalidad era aumentar a partir del 1 de enero de 2018 y con efectos retroactivos la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios en activo contratados antes de 2014, no parecen estar tan fundamentadas. Ningún análisis cuantitativo o actuarial detallado realizado por los órganos competentes de las Naciones Unidas ha respaldado la recomendación de la CAPI. En particular, no se ha observado ningún posible beneficio financiero significativo para la CCPPNU ni tampoco de la resolución de 2015 de la Asamblea General solicitada por la CCPPNU, como sucedió en 2013. La CAPI basó su recomendación para la Asamblea General más bien en sus propias deliberaciones y las opiniones de tres federaciones del personal. Los organismos de las Naciones Unidas reiteraron sus reservas a la CAPI a través de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en 2013, 2014 y 2015<sup>6</sup>.

7. En consecuencia, compete al Director General informar a los órganos rectores de la FAO de las consecuencias de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio hasta los 65 años para los funcionarios de la FAO contratados antes del 1 de enero de 2014, para que puedan tomar una decisión razonada en vista de todas las consideraciones pertinentes en el ejercicio de sus funciones estatutarias<sup>7</sup>.

## B. Consecuencias para la FAO

### *Contexto*

8. Al inicio, se vuelve a subrayar que la Organización aceptó el Estatuto de la CAPI en 1975 y que forma parte del régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas. Por consiguiente, la FAO está totalmente decidida a armonizar sus políticas y prácticas con las adoptadas para el régimen común. Asimismo, se subraya que la Organización se ha comprometido a aplicar la Resolución 70/244. Se trata de encontrar el momento adecuado para equilibrar las necesidades y prioridades de la FAO en cuanto organización integrada por miembros y los intereses de sus funcionarios y el régimen común.

---

<sup>5</sup> Informes de los períodos de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) (59, 2012) y (60, 2013), JSPB/59/R.35 y JSPB/60/R.31.

<sup>6</sup> Véanse los informes de la CAPI de 2013, 2014 y 2015 <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>. [Reviste especial importancia señalar las observaciones de los organismos en 2015](#): “Recordando el artículo 16 del Estatuto de la Comisión, la Red señaló que cualquier fecha de aplicación acordada para el régimen común sería indicativa, en el mejor de los casos, ya que la decisión final sobre ese asunto era competencia de los órganos rectores de las organizaciones”, párr. 21 del *Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015*.

<sup>7</sup> En el período de sesiones de la CAPI, celebrado en marzo de 2018, la Red de Recursos Humanos destacó que el mandato de la CAPI debería ejecutarse según lo previsto en su Estatuto y que debía distinguirse claramente entre los temas que debían someterse a la decisión de la Asamblea General, las cuestiones sobre las que la CAPI podía decidir por sí misma y las cuestiones sobre las que la CAPI podía formular recomendaciones para las organizaciones. En virtud del artículo 16 del Estatuto de la CAPI, la Comisión podrá formular recomendaciones a las organizaciones, tras haber realizado las consultas apropiadas. Lamentablemente, la CAPI, a pesar de los recordatorios del fundamento estatutario, decidió someter la cuestión a la decisión de la Asamblea General, lo que al parecer ha generado cierta confusión en torno a la función de la Asamblea con respecto a la de los órganos rectores de organismos especializados.

9. La decisión de 2013 de establecer una edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados después del 1 de enero de 2014 de 65 años no tuvo consecuencias programáticas, presupuestarias ni financieras inmediatas para la Organización. La aplicación de la nueva edad para los funcionarios de nueva contratación permite que la Organización y los funcionarios en cuestión puedan tener expectativas y hacer sus planes en consecuencia. Esto no sucede con la aplicación de la nueva edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes de 1 de enero de 2014, en virtud de la Resolución 70/244, que establece fuertes limitaciones a la gestión de la Secretaría.

10. Los órganos rectores encomendaron al Director General una misión y unas orientaciones claras para que se hicieran progresos demostrables con respecto a un conjunto complejo de objetivos para erradicar el hambre y la pobreza del mundo, y hacer que la agricultura fuera más productiva y sostenible. En cuanto organización poseedora de saberes con los pies en el suelo, la FAO desempeña su mandato gracias a una plantilla de funcionarios muy cualificados y diversos, contratados por sus méritos, pero teniendo en cuenta el equilibrio de género y la representación geográfica. Los órganos rectores han establecido objetivos para la contratación de funcionarios en este sentido, que deberán lograrse con un presupuesto sin variación nominal que depende de la eficiencia para aumentar la dotación de personal de categoría profesional, y la eficacia.

11. En consecuencia, la dotación de personal de la FAO, que comprende el 75 % de sus recursos, está directamente relacionada con la capacidad de la Organización de abordar dificultades y prioridades mundiales como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y de adaptarse a nuevas formas de trabajar.

12. Recientemente, la FAO pasó por un proceso de renovación que incluyó una evaluación en profundidad de sus estructuras operacionales y de gobernanza y de sus prioridades programáticas. Como resultado, los órganos rectores han adoptado políticas y planes estratégicos a largo plazo, como la renovación de los recursos humanos, con objeto de mejorar el desempeño del mandato de la FAO.

13. Más recientemente, en 2017, los órganos rectores aprobaron un Marco estratégico revisado y el Plan a plazo medio para 2018-2021, en los que se consolidan los cambios introducidos desde 2012 en la dirección estratégica y las operaciones de la Organización. La FAO ha pasado de elaborar programas técnicos muy específicos y compartimentados a programas estratégicos transversales con efectos a escala nacional. Con vistas a implantar nuevas formas de trabajar mediante equipos interdisciplinarios y una política de movilidad sólida, es necesario contar con la motivación y la flexibilidad necesarios para renovar los recursos humanos de la Organización, tanto para definir los puestos presupuestados como para contratar a los funcionarios que habrán de cubrirlos.

14. Este enfoque se hizo evidente en el PTP para 2018-19, aprobado por la Conferencia en julio de 2017, en el que se crearon 58 nuevos puestos técnicos a partir de la supresión del mismo número de puestos no técnicos, y se redujo el grado de 76 puestos profesionales vacantes a fin de poder contratar a profesionales más jóvenes muy cualificados<sup>8</sup>.

15. Tal flexibilidad volverá a ser necesaria en el bienio 2020-21 para que la Organización se pueda seguir adaptando a sus nuevas formas de trabajar. En junio de 2019, la Conferencia a) elegirá un nuevo Director General y a la vez b) aprobará un PTP para el bienio 2020-21. Según el ciclo establecido de planificación y programación de la FAO, el nuevo Director General y su equipo directivo superior podrán realizar ajustes a este PTP, que deberían presentarse al Consejo para su aprobación en diciembre de 2019. En consecuencia, el nuevo Director General necesitaría por lo menos el primer año del bienio 2020-21 para empezar a aplicar estos ajustes y requeriría la flexibilidad derivada de aplicar la nueva resolución de la Asamblea General sobre la edad de separación obligatoria del servicio a finales de 2020.

16. Así, se considera que la aplicación con efectos retroactivos de la edad de separación obligatoria del servicio prevista en la Resolución 70/244 debería tener en cuenta los objetivos y las prioridades y políticas relacionadas que los órganos rectores han establecido para la Organización, en relación con la dotación de personal, la capacidad técnica, el equilibrio de género, la representación geográfica, la eficiencia y la eficacia necesarios para lograr estos objetivos.

---

<sup>8</sup> C 2017/3, *Plan a plazo medio para 2018-2021 y Programa de trabajo y presupuesto para 2018-19 que presenta el Director General*, párrs. 108-113.

### *Dotación de personal*

17. En fecha 1 de enero de 2018, la FAO tenía 1 121 funcionarios en los puestos de categorías profesional y superiores presupuestados en el PTP y sujetos a la distribución geográfica. En promedio, cada año alrededor del 4 % de estos funcionarios cumple 62 años y debería jubilarse con arreglo al Estatuto del Personal vigente de la FAO. A continuación, se resume la distribución de estas jubilaciones obligatorias por grado, antigüedad, género y región de nacionalidad en el trienio comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020:

- a) Se prevén 124 jubilaciones<sup>9</sup> a la edad de separación obligatoria del servicio de 62 años, lo que equivale al 12 % de todos los funcionarios sujetos a distribución geográfica.
- b) El 22 % de las jubilaciones previstas será de funcionarios de las categorías más elevadas (D-1 y superiores) y el 78 %, de categoría profesional.
- c) Más de la mitad (el 58 %) de las jubilaciones previstas de funcionarios de categoría profesional, son de grado P-5 (56) y el 30 %, de grado P-4 (29). El promedio de puntos de grados de las jubilaciones previstas de funcionarios de categoría profesional es de 4,41.
- d) Todas las jubilaciones previstas son de funcionarios de los escalones más altos o del último escalón del grado; asimismo, la antigüedad en la FAO asciende a 18 años de media.
- e) La distribución de las jubilaciones previstas es bastante uniforme en los distintos ámbitos de ocupación, en la Sede y las oficinas descentralizadas.
- f) Los funcionarios varones representan el 69 % de las jubilaciones previstas y las funcionarias, el 31 %.
- g) Casi la mitad (60) de las jubilaciones previstas son de nacionales residentes en países europeos (el 48 %), 14 de países excesivamente representados y 2 de países infrarrepresentados. Las otras regiones geográficas representan una proporción significativamente menor: América del Norte (16 %), África (14 %), América Latina y el Caribe (8 %), el Cercano Oriente (2 %) y el Pacífico sudoccidental (2 %).

18. Las tendencias de las jubilaciones previstas a la edad de separación obligatoria del servicio de 62 años para los funcionarios contratados antes de 1 de enero de 2014 permiten abordar la capacidad técnica, el equilibrio de género, la representación geográfica y la eficiencia y eficacia de la dotación de personal de la FAO.

### *Capacidad técnica*

19. El personal se contrata principalmente por sus méritos, esto es, por su calidad técnica de cumplir los requisitos de la Organización. En 2016-17, en la evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO se reconocieron las mejoras realizadas desde 2012, pero también se mencionaba la dificultad de Organización para encontrar el tipo adecuado de competencias en un entorno y unas formas de trabajar que cambian con rapidez.

20. En el contexto del Marco estratégico revisado y del Plan a plazo medio de la FAO armonizados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es imperioso fortalecer la capacidad técnica interna de la Organización en nuevos ámbitos de especialización, como la agroecología, la resistencia a los antimicrobianos, la biodiversidad, el cambio climático, los sistemas alimentarios, la migración y la protección social. Se dieron los primeros pasos en este sentido en el PTP para 2018-19<sup>10</sup>, pero es necesario seguir trabajando.

21. A veces esta falta de conocimientos técnicos especializados ha sido notoria, la más reciente, en la primera presentación de la FAO ante el Fondo Verde para el Clima. Esta presentación, que actualmente está aprobada, fue rechazada inicialmente porque se consideró demasiado centrada en los enfoques tradicionales de desarrollo rural y no en las necesidades actuales que plantea el cambio

<sup>9</sup> La cifra de 138 jubilaciones que aparece en informes anteriores se refiere al período entre el 18 de diciembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2020.

<sup>10</sup> C 2017/3, *Plan a plazo medio para 2018-2021 y Programa de trabajo y presupuesto para 2018-19 que presenta el Director General*, Cuadro 4.

climático. De igual forma, en ocasiones la FAO ha tenido dificultades en la ejecución de determinados proyectos de campo, debido a que no disponía de la capacidad técnica suficiente en sus nuevos ámbitos de actuación.

22. La Administración está haciendo un gran esfuerzo por mejorar las cualificaciones y la experiencia del personal de la FAO, que ha mejorado notablemente en la mayoría de los indicadores relativos a estos dos ámbitos. Se ha constatado un aumento de la proporción de los nuevos contratados que poseen títulos avanzados de máster, de doctorado o de posdoctorado. Esto refleja la evolución general de la mayoría de las administraciones nacionales, en las que el nivel de las cualificaciones de los funcionarios públicos ha aumentado. Dicho esto, es necesario seguir esforzándose por asegurar el máximo nivel de conocimientos especializados en la Secretaría.

23. La FAO mantiene un pequeño porcentaje (no menos el 15 %) de sus puestos de categorías profesional y superiores presupuestados vacantes para poder responder a estas dificultades. Estas vacantes se generan principalmente debido al ritmo constante de las jubilaciones obligatorias (aproximadamente el 4 % anual). Si se aplicara una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años a partir del 1 de enero de 2018, estos 124 puestos vacantes no estarían disponibles para ser descritos y cubiertos para cumplir estos requisitos, tal como se hizo en el PTP para 2018-19 con un presupuesto congelado.

24. A fin de poder ascender a nuevos contratados y generar ahorros para volverlos a invertir, es necesario que siga bajando el promedio de puntos de grados en los puestos de categoría profesional (3,43 en el PTP para 2018-19). Como el promedio de puntos de grados de los jubilados es relativamente elevado, dejar vacantes estos puestos a los 62 años durante los próximos cuatro años brindará la oportunidad de: 1) seguir reduciendo el grado de los puestos vacantes; 2) ascender a los funcionarios subalternos con un buen rendimiento; 3) contratar a profesionales nuevos y más jóvenes que posean los conocimientos especializados que la Organización necesita.

25. A este respecto, la Administración evalúa sistemáticamente la necesidad constante de tener puestos vacantes, de modificar los perfiles de los puestos y, cuando proceda, de reclasificarlos en un grado inferior (además de la transferencia de puestos administrativos a ámbitos técnicos). Se destaca que actualmente la FAO atrae a jóvenes contratados que poseen un alto grado de cualificaciones y que son idóneos para cubrir los puestos de los grados inferiores. Esto también es una forma de absorber oficiales profesionales subalternos y profesionales asociados al final de sus asignaciones iniciales. Si el proceso de contratación de nuevos funcionarios por la Administración no fuera flexible, se socavarían los esfuerzos realizados por lograr los conocimientos necesarios.

26. En cuanto a la eficacia, los nuevos contratados suelen tener la educación más moderna y pueden aportar a la Organización su experiencia reciente con otras entidades públicas y privadas, y aumentar su eficacia a la hora de abordar cuestiones técnicas y trabajar en asociaciones. Además, por lo general los nuevos contratados son más jóvenes que el personal existente y tienen mayor capacidad de participar en la política de movilidad obligatoria de la Organización, que establece que los funcionarios deben cambiar de destino para transferir los conocimientos entre los lugares de trabajo de la Organización y aportar crecimiento y experiencia a los propios funcionarios, y están más dispuestos a hacerlo.

27. Estos esfuerzos por mejorar la eficiencia y la eficacia del personal se verían perjudicados por la aplicación inmediata de una nueva edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014.

28. En algunos casos a la Organización le puede interesar prorrogar el nombramiento de los funcionarios después de la edad de separación obligatoria del servicio. La FAO adopta un enfoque riguroso en este sentido. El Director General podrá autorizar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio de forma excepcional, por ejemplo, para cubrir las necesidades programáticas o administrativas específicas detectadas por los directores de división a través de la cadena de mando. Las solicitudes deberán aportar información detallada sobre el rendimiento del funcionario y los motivos por los que pide la prórroga, en especial por qué no se ha cumplido el requisito habitual de planificación de la sucesión y por qué se considera preferible prorrogar el nombramiento de dicho funcionario.

### *Equilibrio de género*

29. Los órganos rectores, en especial la Conferencia, han instado al Director General en particular y a la Administración en general a abordar de forma activa y urgente el desequilibrio de género de la Secretaría, con objeto de lograr la paridad entre los sexos. A este respecto, la FAO mantiene su compromiso de seguir esforzándose por lograr la paridad entre los sexos en la plantilla y de adaptar su enfoque a la estrategia de todo el sistema. La FAO respalda la elaboración de un plan de aplicación personalizado, que se base en el contexto específico y los desafíos de la Organización en cuanto organismo especializado.

30. Desde 2012 se ha venido prestando especial atención a las mujeres candidatas en el proceso de contratación y nombramiento, por ejemplo con la obligación de incluir mujeres candidatas en las entrevistas y en la asignación de los puestos. Ello ha conllevado que se haya logrado un equilibrio casi paritario en cuanto al sexo entre los nuevos funcionarios contratados entre 2012 y finales de 2017. A finales de diciembre de 2017, las mujeres ocupaban el 43 % de los puestos de categoría profesional y el 26 % de los puestos superiores<sup>11</sup>.

31. Una gran mayoría de las jubilaciones previstas de funcionarios de las categorías profesional y superiores (el 69 %) corresponderán a hombres. Aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 eliminará la flexibilidad que la Administración tanto necesita para lograr el equilibrio efectivo en la composición de género del personal de la Organización.

### *Representación geográfica*

32. A la hora de tomar decisiones sobre la contratación de funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional, siempre se ha aplicado el criterio primordial del mérito a fin de garantizar que la Organización pueda cubrir todos los puestos con los candidatos mejor cualificados. Al mismo tiempo, de conformidad con el párrafo 3 del artículo VIII de la Constitución de la FAO, se sigue prestando la debida atención a garantizar una representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría de la Organización.

33. El método de la FAO para calcular la representación de la distribución geográfica fue aprobado por la Conferencia en su 32.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2003. Con el nuevo método, el 40 % de los puestos se distribuye en función de la condición de miembro, el 5 % sobre la base de la población del Estado Miembro y el 55 % en proporción a la escala de cuotas.

34. Durante 2016-17, el número de países no representados, infrarrepresentados y excesivamente representados en la Secretaría de la FAO se redujo considerablemente y, en consecuencia, aumentó el de los países equitativamente representados. Además, muchos países que siempre habían estado infrarrepresentados ahora lo están equitativamente.

35. A finales de 2017, el porcentaje de países equitativamente representados era del 77 %. Al elegir el personal, y con sujeción a la importancia capital de garantizar los mayores niveles de eficiencia y de competencia técnica, la Organización otorga prioridad a la contratación de personal conforme a la más amplia base geográfica posible, esforzándose especialmente en seleccionar candidatos de países sin representación o infrarrepresentados.

36. Los Miembros han pedido una corrección más sistemática de los desequilibrios en la distribución geográfica. Según lo mencionado anteriormente, de las jubilaciones de funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 que se prevén entre 2018 y 2021, el 48 % es de nacionales residentes en países europeos, de los cuales 14 son de países excesivamente representados. Estas jubilaciones brindan la oportunidad de contratar a nacionales residentes de países infrarrepresentados o países sin representación.

### *Ahorro de gastos*

37. En la Evaluación externa independiente y el Plan inmediato de acción para la renovación de la FAO se hizo especial hincapié en la necesidad de eliminar puestos de forma sistemática y revisar toda la estructura de personal de la Organización para lograr una mayor eficiencia y ahorro. Según lo

---

<sup>11</sup> CL 2019/8, *Informe sobre la ejecución del programa en 2016-17*, anexos 2 y 5.



mencionado anteriormente, cuando un puesto queda vacante, las funciones relacionadas se examinan sistemáticamente. Esta tarea genera ahorros por eficiencia y aumenta la eficacia.

38. Por lo que respecta a los ahorros relacionados con los gastos de personal, existen dos fuentes principales. La primera, relativa a los puestos presupuestados, el examen sistemático de las funciones del puesto y la reducción de categoría de los puestos vacantes presupuestados, explicaba los resultados anteriores en ahorros para volverlos a invertir, tal como se hizo en el PTP para 2018-19. Tanto el examen como la reducción de categoría de los puestos dependen en parte de que los funcionarios con mucha antigüedad dejen vacantes sus puestos a la edad de 62 años.

39. La segunda, relativa al gasto real de personal de cada grado, depende del nivel de aumento salarial y de las prestaciones recibidas. Los gastos de personal que figuran en el PTP para 2018-19 se calcularon suponiendo que la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 era de 62 años. Aumentar la edad de separación obligatoria del servicio para estos funcionarios generaría gastos adicionales.

40. El nivel del escalón se basa en los años de servicio prestados en el grado, que llega al escalón 13 para las categorías profesional y superiores. Casi todas las jubilaciones previstas entre 2018 y 2021 son de funcionarios cuyo escalón se encuentra en la mitad superior de su grado, y casi la mitad del total de las jubilaciones previstas corresponden al escalón más alto. En realidad, la mayoría de los funcionarios que se acercan a la jubilación recibe el sueldo máximo previsto para su grado y lo seguirán haciendo hasta la jubilación.

41. Por el contrario, y de conformidad con las normas y la práctica establecidas, los funcionarios de nueva contratación se suelen asignar al escalón 1 de su grado. Aprovechar esta oportunidad de ahorrar gastos, aumentando la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años, conllevaría un aumento de los gastos de personal estimados no presupuestados. El presente documento se centra en el personal de las categorías profesional y superiores, pero lo mismo vale para la categoría de servicios generales.

42. Los funcionarios de las categorías profesional y superiores tienen derecho a recibir una serie de prestaciones que forman parte de los gastos reales de personal para la Organización. El gasto en concepto de las prestaciones que recibe cada funcionario de estas categorías relacionadas con el sueldo comprende la contribución de la FAO a la CCPPNU y al seguro médico después del cese en el servicio (ASMC) y el ajuste por variación del costo de la vida. Aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014. Los gastos en concepto de las prestaciones que no están relacionadas con el sueldo se producen caso por caso solo si se dan las condiciones adecuadas para el funcionario en cuestión. Comprenden el derecho de viaje (por ejemplo, la licencia para visitar el país de origen), la prestación familiar y el subsidio de educación.

43. Los efectos de la aplicación de una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 con respecto a los planes de seguridad social es una cuestión compleja. Como se señala en el anexo, la carga neta de costos para la Organización aumenta a medida que lo hace la edad de jubilación, que es lo contrario a lo que sucede con los funcionarios públicos. Ello se debe a que los funcionarios en activo de la FAO no pagan un “impuesto sobre la renta” equivalente. Por otro lado, los jubilados de la FAO no representan ninguna carga de costos para la Organización, puesto que sus prestaciones de jubilación las paga la CCPPNU, no la FAO.

44. Además, la Organización ha encargado un examen actuarial de los posibles efectos en el costo del ASMC, que indica que el cambio de la edad de separación obligatoria del servicio solo tendría un efecto reducido en el pasivo existente, tanto para la Organización como para los beneficiarios. Se estima que aumentar la edad de jubilación obligatoria a 65 años para los funcionarios contratados antes de 2014 en la FAO conllevará un ahorro insignificante para el pasivo por servicios prestados en el pasado del ASMC (aproximadamente entre el 0,005 % y el 0,011 %), y que incluso puede aumentar el pasivo de la Organización. Además, según la información proporcionada por la CCPPNU, parece que tal cambio en la edad de separación obligatoria del servicio solo tendría un efecto reducido en la valoración actuarial de la Caja<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Por ejemplo, en un contexto ligeramente diferente, véase el párrafo 95 del informe de la CAPI correspondiente a 2014.

### C. Posicionamiento de otros organismos especializados de las Naciones Unidas

45. Al establecer la fecha de aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014, los órganos rectores de las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas están tomando decisiones sobre sus funcionarios teniendo en cuenta sus circunstancias e intereses específicos: el 1 de enero de 2020 para el FIDA y la OMPI; el 1 de enero de 2019 para la OACI y la OMS, y el 1 de enero de 2018 para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y las Naciones Unidas.

46. La variedad de fechas de aplicación refleja las diferentes circunstancias e intereses de los organismos especializados de las Naciones Unidas. También pone de manifiesto la flexibilidad que les confieren sus órganos rectores, actuando en el ámbito de sus competencias, para atender sus necesidades, a la vez de tratar de ponerse de acuerdo sobre una edad para la separación obligatoria del servicio para todos los funcionarios en un período de tiempo razonable.

### D. Propuesta

47. Desde la perspectiva de la FAO, la fecha ideal de aplicación de una edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 es el **1 de enero de 2021**. Ello proporcionaría a la Organización la flexibilidad máxima para ajustar su plantilla a las prioridades programáticas y las formas de trabajar en 2018-19; permitiría que el Director General después del período de sesiones de la Conferencia de 2019 elaborara y empezara a aplicar los posibles ajustes al PTP en 2020, y facilitaría la consecución de sus objetivos en materia de equilibrio de género y representación geográfica en su plantilla.

48. La propuesta del 1 de enero de 2021 permitirá que la FAO aplique la Resolución 70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en consonancia con sus obligaciones estatutarias y en el contexto de un enfoque armonizado en todo el régimen común de las Naciones Unidas. Este enfoque equilibrado ayudará a satisfacer las necesidades tanto de la Organización como de su personal en un plazo de tiempo razonable. De hecho, este enfoque equilibrado que se aplica a la cuestión se hace eco de las opiniones y las conclusiones de la misma CAPI cuando comenzó a analizar la cuestión de la edad de separación obligatoria del servicio<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> La CAPI hizo hincapié en que la cuestión de la edad de separación obligatoria del servicio era compleja y que comprendía una gran variedad de consideraciones, como a) la distribución geográfica; b) el equilibrio de género; c) el rejuvenecimiento de la plantilla; d) la promoción profesional y la planificación de la sucesión; e) la situación actuarial de la Caja de Pensiones, f) la situación financiera de las organizaciones (Informe de la CAPI de 2009, A/64/30, párr. 17).

---

*Medidas recomendadas*

49. Se invita a los miembros a:
- a) examinar el presente documento y a formular los comentarios y observaciones al respecto que consideren oportunos;
  - b) subrayar que la fecha de aplicación de la nueva edad de separación obligatoria del servicio de 65 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 debería establecerse teniendo en cuenta la situación concreta de la FAO tal como se explica en este documento;
  - c) aceptar la propuesta de aumentar a partir del 1 de enero de 2021 la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal de la FAO contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos del personal, y que el Estatuto del Personal se enmiende en consecuencia a su debido tiempo.

*Anexo: Efectos de la edad de separación obligatoria del servicio en los planes de seguridad social del personal de la FAO*

1. Algunos Miembros han hecho hincapié en que la aplicación inmediata de la nueva edad de separación obligatoria del servicio tendría efectos positivos en los planes de seguridad social y que, en particular, reduciría notablemente el pasivo del seguro médico de la FAO.
2. La Organización ha encargado un examen actuarial de los posibles efectos de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios contratados antes de 2014. Los actuarios han evaluado: i) los efectos estimados de cambiar la edad a 65 años a partir del 1 de enero de 2018; ii) los efectos estimados de cambiar la edad a 65 años a partir del 1 de enero de 2021.
3. Las cifras se basan en las hipótesis sobre jubilación utilizadas en la valoración realizada el 31 de diciembre de 2016. El **pasivo contable correspondiente al personal en activo**<sup>14</sup>. El **gasto de los servicios corrientes** es el gasto acumulado respecto de las prestaciones médicas del personal en activo<sup>15</sup>.
4. La valoración actuarial pone de manifiesto que tanto el “pasivo contable correspondiente al personal en activo” (actualmente de 467 millones de USD) y el “gasto de los servicios corrientes” (actualmente de 33 millones de USD) permanecerían prácticamente iguales tanto si la aplicación de la nueva fecha de separación fuera en 2018 como en 2021. En otras palabras, el aplazamiento hasta el 1 de enero de 2021 tendría un efecto modesto o insignificante en el pasivo del seguro médico.
5. En realidad, ello confirma que los cambios en la edad de separación obligatoria del servicio solo tienen repercusiones menores en los pasivos existentes, tanto para las organizaciones como para los beneficiarios<sup>16</sup>. En general, con arreglo a los mecanismos de financiación de los planes de seguros médicos, tanto las organizaciones de las Naciones Unidas como sus funcionarios (o antiguos funcionarios) contribuyen a los planes. No obstante, el cambio en la edad de separación obligatoria del servicio aumentaría notablemente el pasivo de la Organización porque para que un funcionario que se jubilara después de los 55 años pudiera beneficiarse del ASMC, debería trabajar durante 10 años. La aplicación inmediata de la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes de 2014 conllevaría que más funcionarios tuvieran derecho al ASMC.
6. Esto coincide con las conclusiones establecidas en un informe del Secretario General a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la gestión del pasivo del ASMC, a pesar de que no se sabe con certeza en qué medida se tuvieron en cuenta dichas conclusiones a la hora de examinar la propuesta de cambiar la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes de 2014. En el informe se subrayó que los efectos de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados antes del 1 de enero

---

<sup>14</sup> El personal jubilado no se contabiliza porque el cambio es irrelevante desde el punto de vista de las estimaciones. La última valoración actuarial del pasivo relacionado con el personal, que integra varias hipótesis que reflejan los cambios en la edad de separación obligatoria del servicio y que se puso a disposición de los Miembros, tuvo lugar el 31 de diciembre de 2010. *Valoración actuarial de las obligaciones relacionadas con el personal en 2011*, 143.º período de sesiones del Comité de Finanzas (Roma, 7-11 de mayo de 2012).

<sup>15</sup> El “gasto de los servicios corrientes” es un componente normalizado de los gastos de personal y se genera cada año por el hecho de que los funcionarios en activo prestan sus servicios a cambio de estas prestaciones que habrán de pagarse en el futuro. Es el aumento del valor presente de las obligaciones por las prestaciones definidas que se generan por el servicio prestado por el empleado en el período corriente. El “pasivo corriente correspondiente al personal en activo” representa la parte del pasivo total del ASMC que se atribuye a los participantes (trabajadores) activos que no reúnen los requisitos para jubilarse.

<sup>16</sup> Las condiciones de la FAO para la financiación del plan de seguro médico por los participantes son esencialmente las mismas y solo se modifican ligeramente en función de si el participante es un funcionario en activo o un jubilado.

de 2014 en el pasivo de las Naciones Unidas serían inferiores al 1 % (el 0,85 %) de la valorización de 2011<sup>17</sup>.

7. Evidentemente, los efectos del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio para todos los funcionarios en la CCPPNU exceden el alcance de este documento. Sin embargo, se recuerda que la CMPPNU solicitó en 2012 y 2013 que se aumentara la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios contratados a partir del 1 de enero de 2014. Además, el actuario consultor de la CCPPNU indicó en 2014 que el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio para todos los funcionarios conllevaría la reducción del déficit actuarial de la Caja del orden del 0,13 % de la remuneración pensionable, lo que equivale a 13,5 millones de USD anuales<sup>18</sup>. Los actuarios de la CCPPNU han confirmado que la decisión de varias organizaciones de aplazar la aplicación de aumento de la edad de separación obligatoria del servicio no modificó este cálculo.
8. La FAO ha tratado en vano de obtener más información, por ejemplo, sobre valoraciones actuariales detalladas y otros estudios que la CAPI pueda haber encargado y publicado.
9. Se podría tener un concepto impreciso de los planes de seguridad social en el sistema de las Naciones Unidas, en comparación con los sistemas nacionales. Existen diferencias significativas entre las pensiones financiadas y no financiadas y los planes de seguridad social:
  - a) Los **planes financiados** financian las prestaciones utilizando los activos reservados y asignados. Pueden estar financiados exactamente, infrafinanciados o sobrefinanciados, en función del valor de los activos acumulados en relación con la pensión u otras prestaciones.
  - b) Los **planes no financiados** financian las prestaciones con las contribuciones continuas que abonan los futuros beneficiarios (futuros pensionistas en el caso de las pensiones) o con ingresos continuos como los impuestos o las transferencias<sup>19</sup>.
10. La mayoría de los planes nacionales utiliza sistemas no financiados, mientras que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dependen de los sistemas financiados. Generalmente, aumentar la fecha de jubilación en los países permite ahorrar en los presupuestos nacionales y tiene efectos positivos en los presupuestos. Sin embargo, aumentar la edad de separación en las organizaciones de las Naciones Unidas puede no tener ningún efecto o tener un efecto insignificante, o incluso podría aumentar los costos para las organizaciones.
11. Mientras que en el caso de un gobierno nacional un trabajador que paga impuestos hace una contribución positiva al presupuesto nacional, en el caso de la FAO, un funcionario “solo” es un costo neto para el presupuesto de la Organización mientras está contratado. No existe ningún “ingreso adicional” para la FAO por la labor de un funcionario porque este “no paga impuestos” a la Organización y hace sus aportaciones para la jubilación a la CCPPNU y no a la FAO. Tras la jubilación, un jubilado nacional tiende a convertirse en una carga neta de costos para el presupuesto del país, puesto que utiliza cada vez más los recursos nacionales en forma de pensión u otras prestaciones. Por el contrario, a efectos de la pensión, un funcionario de la FAO no supone ningún costo para la Organización tras la jubilación. Esto es así porque la FAO no paga la pensión de jubilación<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Véase la publicación *Managing after-service health insurance liabilities. Report of the Secretary-General*, A/68/353, 27 de agosto de 2013, párrs. 24 a 27.

<sup>18</sup> *Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2014*, párrs. 90-95.

<sup>19</sup> En francés estos planes se denominan de forma más literal “**systemes par capitalisation**” y “**systemes par répartition**”.

<sup>20</sup> Aunque hace una aportación al seguro médico.

12. La única obligación financiera de la FAO tras la jubilación es el ASMC<sup>21</sup>. Se estima que aumentar la edad de jubilación obligatoria a 65 años para los funcionarios contratados antes de 2014 en la FAO conllevará un ahorro insignificante para este pasivo (aproximadamente entre el 0,005 % y el 0,011 %), como se ha mencionado anteriormente<sup>22</sup>, y que incluso puede aumentar el pasivo de la Organización.

---

<sup>21</sup> El pasivo del ASMC representa la proporción del gasto de las prestaciones médicas que la FAO debe pagar en nombre de sus jubilados durante el tiempo de su expectativa de vida restante con motivo de los servicios prestados en el pasado a la Organización. Debe distinguirse de los gastos de los servicios corrientes, que son un componente normalizado de los gastos de personal y quedan cubiertos en las consignaciones presupuestarias del Programa Ordinario de cada bienio. El pasivo del ASMC de la FAO nunca se ha satisfecho con cargo a las consignaciones presupuestarias o el programa de trabajo. Si bien en el PTP se asignan fondos para cubrir los gastos de los servicios corrientes (es decir, las cantidades que percibirán los funcionarios durante el bienio en curso), solo existe un mecanismo parcial para financiar la parte del pasivo devengado por los funcionarios en períodos anteriores (es decir, el pasivo por servicios prestados en el pasado). Desde el bienio 2004-05, la Conferencia ha aprobado varias evaluaciones adicionales separadas de 1 410 millones de USD para financiar la parte del pasivo del ASMC, que se siguieron llevando a cabo en el bienio 2016-17. La Conferencia no aprobó ninguna otra evaluación para 2018-19.

<sup>22</sup> Desde 2003, la FAO dispone de un mecanismo que lo convierte en un costo presupuestario nulo, al vincular las primas del seguro médico de los funcionarios a los costos del ASMC. No obstante, existe un pasivo del ASMC anterior a 2013, que actualmente se sitúa en torno a 1,2 millones de USD. Se calcula que aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para los funcionarios contratados antes de 2014 en la FAO aporta ahorros insignificantes a este pasivo (aproximadamente entre el 0,005 % y el 0,011 %).