


Diciembre de 2012

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	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
---	--	--------------------	---	---	---	--

## CONSEJO

**145.º período de sesiones**

**Roma, 3-7 de diciembre de 2012**

**Fragmentos de los documentos:**

**a) FC147/12 - Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y los subsidios) (párrafos 22-34)**

y

**b) A/67/30 - Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2012 (párrafos 170-175)**

*Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones sus copias y que no soliciten otras. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org)*

*a) Fragmento del documento FCI47/12 - Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General  
(incluidos los cambios en las escalas de sueldos y los subsidios) (párrafos 22-34)*

## **Condiciones de servicio del personal de Servicios Generales y otras categorías de contratación local**

### *Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma*

22. La CAPI, de conformidad con el artículo 12.1 de su Estatuto, emprendió una encuesta sobre las mejores condiciones de empleo del cuadro de Servicios Generales y personal afín en Roma en 2005. Con arreglo al calendario de encuestas sobre los sueldos del personal de servicios generales en la Sede y en lugares de destino similares, aprobado por la Comisión en su 72.º período de sesiones, se decidió que los preparativos para la próxima encuesta sobre sueldos de Roma se realizarían en otoño de 2011. La adquisición de datos se efectuaría en abril de 2012 y posteriormente se examinarían los resultados de la encuesta en el período de sesiones de verano de la CAPI en 2012.
23. En otoño de 2011, se creó un Comité de Encuesta sobre los Sueldos Locales integrado por representantes de la Administración y el personal de la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). Con respecto al FIDA, si bien la organización participó plenamente en el ejercicio de la encuesta, la Comisión tuvo que decidir sobre la conveniencia de emplear su información en el análisis de datos para la presente encuesta. A diferencia de otras organizaciones con sede en Roma, el FIDA decidió no aplicar el ajuste provisional a la escala de sueldos que se hizo efectivo el 1.º de noviembre de 2010, de conformidad con la metodología de la CAPI. Por lo tanto, en el FIDA se aplicaba la escala de sueldos de noviembre de 2009.
24. Antes de la realización de la encuesta en abril de 2012, el Presidente de la CAPI, ejerciendo la autoridad que la Comisión había delegado en él, aprobó la lista de los puestos de referencia, las descripciones de los puestos de la encuesta, las listas principales y de reserva de empleadores y el cuestionario de la encuesta elaborado por el Comité de Encuesta sobre los Sueldos Locales.
25. Las listas principales y de reserva de empleadores incluían 20 empleadores cada una, satisfaciendo por lo tanto el requisito de un número mínimo de elementos de comparación en la muestra. La lista principal era prácticamente idéntica a la empleada en la encuesta anterior, realizada en 2005, hecho que garantiza un cierto grado de continuidad en los empleadores encuestados. La lista principal también incluyó el Ministerio de Asuntos Exteriores, tal como requiere la Metodología I.
26. La recopilación de datos tuvo lugar entre el 16 de abril y el 18 de mayo de 2012. Si bien los equipos de encuesta hicieron todo lo posible para recopilar los datos mediante entrevistas sobre el terreno, algunos contactos se llevaron a cabo a través de correo electrónico o videoconferencia a fin de completar la recopilación de datos. No obstante lo anterior, no fue posible encuestar al número mínimo de 20 empleadores. Por lo tanto, se usaron datos externos sobre las variaciones de los sueldos para completar la encuesta, tal como se prevé en la metodología. Todos los datos recopilados estaban vinculados con el mes de abril de 2012, mes de referencia. La CAPI examinó el informe de la encuesta sobre sueldos presentado por la Secretaría en su 75.º período de sesiones en julio de 2012.
27. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma fue un 9,20 % inferior a la actual. Como resultado, no se concedió el ajuste provisional del 1,9 % previsto en noviembre de 2011, que, con arreglo a la metodología, se suspendió en espera de la conclusión de la encuesta.
28. Como parte de la Encuesta sobre sueldos del personal de Servicios Generales de Roma, se examinó el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio. A partir de la comparación de los planes de indemnizaciones por cese en el servicio internos y externos realizada por la FAO, con la ayuda de un consultor, se demostró que el plan interno generaba mayores beneficios. La Comisión manifestó su opinión unánime de que como las organizaciones con sede en Roma habían instituido el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio según la práctica local, las provisiones de los planes internos y

externos debían armonizarse en la medida posible. Si bien eran inevitables algunas diferencias entre los planes internos y externos, el esquema interno debía aportar beneficios comparables al plan nacional.

29. Durante la fase de recopilación de datos, también se recopiló de los empleadores encuestados información referente a sus prácticas en cuanto al sobresueldo por trabajo extraordinario. Se preguntó a los empleadores si concedían una compensación económica a los funcionarios asignados a turnos programados que superasen el total de horas de trabajo de la semana laboral establecida. En la presente encuesta se demostró que la práctica local entre los empleadores encuestados consistía en compensar por horas trabajadas fuera del horario establecido principalmente a través del pago de las horas extraordinarias, aunque algunos empleadores mencionaron una combinación de compensación de las horas extraordinarias trabajadas y el pago de dichas horas. Como las organizaciones con sede en Roma dejaron de tratar el sobresueldo por trabajo extraordinario como elemento pensionable tras una solicitud de la Caja de Pensiones, se dio la situación en que parte del personal recibía en compensación por el trabajo extraordinario una cuantía calculada de acuerdo con la tasa de pago por hora normal (que ya no era pensionable), mientras que otros funcionarios eran compensados con una tasa de pago superior. La Comisión acordó que bajo dichas circunstancias resultaba difícil justificar el mantenimiento de la modalidad de sobresueldo por trabajo extraordinario.

30. La CAPI, después de escuchar las opiniones de los representantes de la administración y del personal de las organizaciones con sede en Roma, y basándose en los resultados de la encuesta, decidió:

- utilizar los datos relativos a los 18 empleadores y todos los trabajos encuestados excepto el número 18 y el número 19;
- aprobar el tratamiento de las prestaciones y subsidios monetarios y no monetarios añadidos a los sueldos y beneficios no cuantificados, como proponía la Secretaría;
- aprobar el procedimiento para reducir a un nivel neto los sueldos brutos percibidos fuera de la FAO;
- excluir los datos del FIDA del análisis e instarlo a aplicar la escala de sueldos resultante;
- seguir aplicando los índices de ajuste provisional que se emplean en la actualidad;
- recomendar que las provisiones de planes de indemnizaciones por cese en el servicio internos o externos para el personal de Servicios Generales y personal de contratación local de Roma se armonice en la medida posible;
- recomendar interrumpir la modalidad de sobresueldo por trabajo extraordinario para horas trabajadas fuera del horario de trabajo normal y adecuar la compensación de dichas horas a las normativas de horas extraordinarias y tiempo compensatorio de las organizaciones con sede en Roma;
- recomendar, a partir de la fecha de promulgación por parte de las organizaciones, la escala de sueldos revisada para el cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Roma;
- recomendar, a partir de la fecha de promulgación por parte de las organizaciones, las cuantías revisadas de los subsidios familiares siguientes:
  - Prestación por cónyuge a cargo: 546 euros netos por año;
  - Prestación por hijos a cargo: 1 248 euros netos por año;
  - Prestación por familiar secundario a cargo: 258 euros netos por año.

31. Se propone aplicar la escala de sueldos revisada que entrará en vigor el 1.º de enero de 2013 respecto al personal contratado en esa fecha o con posterioridad. Para el personal ya contratado con la escala de sueldos actual, que entró en vigor en noviembre de 2010, se congelará hasta ese momento puesto que la diferencia entre las dos escalas de sueldo se cerrará.

32. El ahorro teórico resultante de la aplicación de la escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma se estima en aproximadamente 7,8 millones de USD con el tipo de cambio vigente en las Naciones Unidas en abril de 2012. Sin embargo, como la escala de sueldos

recomendada debe aplicarse únicamente con respecto a las nuevas incorporaciones, la reducción de costos no sería inmediata.

33. Las economías generadas contra el Presupuesto del Programa ordinario surgidas de la congelación de la escala de sueldos se estiman en aproximadamente 1,3 millones de USD durante 2012-13. Dichas economías se notificarán como parte de la variación de los gastos de personal dentro del análisis del balance presupuestario global en el Informe anual sobre la ejecución del presupuesto que se presentará en el período de sesiones de marzo de 2013 del Comité de Finanzas.

34. En virtud de lo dispuesto en el Reglamento General de la Organización (ref. G.R. XXVII.7(r) y XXXIX.2), el Director General remite al Consejo, a través del Comité de Finanzas, las recomendaciones de la CAPI, incluida la fecha de aplicación propuesta de 1.º de enero de 2013 de la escala de sueldos revisada.



**Naciones Unidas**

# **Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2012**

**Asamblea General**

**Documentos Oficiales**

**Sexagésimo séptimo período de sesiones**

**Suplemento núm. 30**

Se ruega reciclar



## Capítulo V

### **Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local**

#### **Estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma (incluido el plus por servicios)**

170. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo de personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la CAPI llevó a cabo un estudio en Roma, cuya fecha de referencia era abril de 2012. La nueva escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones del régimen común en Roma, recomendada por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Roma, figura en el anexo X del presente informe. Además de una nueva escala de sueldos la Comisión recomendó que se revisaran las tasas de las prestaciones por familiares a cargo, determinadas sobre la base de las rebajas de impuestos, los pagos estipulados por la ley y los pagos específicos de los empleadores que formaron parte del estudio.

171. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma que figura en el anexo X es 9,20% inferior a la escala actual. Como resultado, el ajuste provisional de 1,9% que debía entrar en vigor en noviembre de 2011 y que, de conformidad con la metodología, fue suspendido hasta que se terminara el estudio, no se hará efectivo.

172. Como puede observarse en la escala de sueldos recomendada para el Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Roma, el sueldo neto anual en el punto más alto de la escala, GS-7/XII, es de 72.587 euros, es decir, 96.397 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio de las Naciones Unidas de abril de 2012 de 0,753 euros por dólar. Al 1 de abril de 2012 esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) se situaba alrededor de la remuneración de un funcionario de categoría P-3/VIII sin familiares a cargo.

173. Las economías teóricas resultantes de la aplicación de la escala de sueldos recomendada se estiman en una cantidad aproximada de 7,8 millones de dólares al tipo de cambio de las Naciones Unidas de abril de 2012. Sin embargo, debido a que se prevé que la escala de sueldos recomendada se aplique únicamente con respecto al personal contratado en la fecha o después de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en Roma, no hay economías inmediatas vinculadas a las recomendaciones de la Comisión sobre la escala revisada de sueldos y las prestaciones por familiares a cargo, y se irán realizando economías a medida que se contrate nuevo personal.

174. Las organizaciones con sede en Roma habían pagado además un plus por servicios pensionable a los funcionarios que normalmente se veían obligados a trabajar más allá del horario normal establecido en el lugar de destino. Desde 2010, después de una decisión del Fondo de Pensiones de que esa práctica contravenía lo dispuesto en el artículo 54 a) del reglamento del Fondo, las organizaciones habían dejado de considerar que el plus por servicios era un componente pensionable de la

remuneración. El asunto se había señalado a la atención de la Comisión en su 72º período de sesiones en que la Comisión decidió examinar la cuestión en el marco del próximo estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma (A/66/30, párr. 78).

175. El presente estudio reveló que la práctica local entre los empleadores que formaban parte del estudio consistía en compensar a los empleados por las horas trabajadas más allá del horario normal establecido principalmente mediante pagos por horas extraordinarias, aunque algunos empleadores lo hacían mediante una combinación de tiempo libre compensatorio y pagos por horas extraordinarias. Además, como las organizaciones con sede en Roma habían puesto fin a la práctica de conceder carácter pensionable al plus por servicios, se había producido una situación en que a los empleados que recibían un plus por servicios se les pagaba por las horas extraordinarias trabajadas sobre la base de la tasa normal de remuneración horaria (que ya no era pensionable), mientras que a los demás empleados que recibían pagos por horas extraordinarias se les pagaba a una tasa de remuneración horaria más alta. La Comisión convino en que dadas las circunstancias era difícil justificar que se mantuviera la modalidad de pagar un plus por servicios. Decidió recomendar que se suspendiera el pago de un plus por servicios y que se armonizara la compensación por las horas trabajadas más allá del horario normal establecido con las normas vigentes sobre pagos por horas extraordinarias en las organizaciones con sede en Roma.

## Anexo X

**Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de  
Servicios Generales y otros cuadros de contratación local de Roma**

(Euros por año)

Mes de referencia del estudio: abril de 2012

Categoría/escalón	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
G-1	27 319	28 128	28 937	29 746	30 555	31 364	32 173	32 982	33 791	34 600	35 409	36 218	37 027	37 836	38 645
G-2	28 959	29 943	30 927	31 911	32 895	33 879	34 863	35 847	36 831	37 815	38 799	39 783	40 767	41 751	42 735
G-3	30 984	32 165	33 346	34 527	35 708	36 889	38 070	39 251	40 432	41 613	42 794	43 975	45 156	46 337	47 518
G-4	33 778	35 159	36 540	37 921	39 302	40 683	42 064	43 445	44 826	46 207	47 588	48 969	50 350	51 731	53 112
G-5	37 480	39 070	40 660	42 250	43 840	45 430	47 020	48 610	50 200	51 790	53 380	54 970	56 560	58 150	59 740
G-6	43 114	44 923	46 732	48 541	50 350	52 159	53 968	55 777	57 586	59 395	61 204	63 013	64 822	66 631	68 440
G-7	49 575	51 667	53 759	55 851	57 943	60 035	62 127	64 219	66 311	68 403	70 495	72 587			