



DECIMOSEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Estudio de sueldos del cuadro
de servicios generales en Ginebra****Sueldos y subsidios del personal del cuadro
de servicios generales en Ginebra**

1. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) realizó estudios sobre las mejores condiciones de empleo existentes en Ginebra en 1977, 1980, 1985, 1990/1991, 1995 y, con fecha más reciente, en 2001/2002, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto y según los criterios de la metodología general para los estudios en los lugares de destino en que hay sedes aprobada en 1982 y revisada en 1988, 1992 y 1998. Los estudios suelen llevarse a cabo cada cinco años. En los intervalos entre un estudio y otro se efectúan ajustes provisionales para mantener el nivel de los sueldos y subsidios en consonancia con las condiciones locales pertinentes.
2. De conformidad con el plan establecido en 1997 para los siete lugares de destino en que hay sede, la CAPI había previsto llevar a cabo el estudio más reciente de las mejores condiciones de empleo existentes en Ginebra en abril-mayo de 2001, con la participación de las administraciones y los representantes del personal de las organizaciones con sede en esa ciudad. Sin embargo, debido a los problemas con que se tropezó en los preparativos del estudio, la CAPI convino en volver a planificar esta actividad y, en marzo de 2002, se procedió al acopio de datos y se fijó enero de 2002 como fecha de referencia.
3. Se recuerda a la Comisión que desde diciembre de 1995 ha habido dos escalas de sueldos vigentes en la sede de la OIT para los servicios generales. El estudio de sueldos realizado en 1995 dio como resultado escalas de sueldos revisadas, cuyo monto era un 7,4 por ciento inferior en valores netos en todos los grados. Esas escalas (así como sus revisiones posteriores) se aplicaron a todo el personal contratado a partir del 1.º de diciembre de 1995, y el Consejo de Administración aprobó disposiciones transitorias para el personal contratado con anterioridad a esa fecha ¹.
4. Los resultados del estudio de 2001/2002 se examinaron en el 55.º período de sesiones de la CAPI, celebrado del 22 de julio al 9 de agosto de 2002, en Nueva York. Las escalas de sueldos recomendadas por la CAPI reflejaban un incremento del 1,4 por ciento respecto de

¹ Documento GB.264/PFA/11.

la escala aplicable en virtud de las disposiciones transitorias precitadas, así como un aumento del 4,3 por ciento en la escala aplicable al personal contratado a partir de 1.º de diciembre de 1995. La CAPI también recomendó la adopción de los subsidios familiares y las primas de idiomas revisados. En los párrafos 9 y 10 del presente documento se detallan los cambios introducidos al respecto. Las consecuencias financieras de los cambios figuran en el párrafo 14.

5. Las recomendaciones de la CAPI están dirigidas a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Ginebra y no a la Asamblea General de las Naciones Unidas. En la mayoría de las organizaciones, los jefes ejecutivos están facultados para tomar decisiones con respecto a los sueldos y subsidios del personal del cuadro de los servicios generales.
6. El 13 de agosto de 2002, la Oficina de las Naciones Unidas en Nueva York promulgó las escalas revisadas con efectos a partir del 1.º de enero de 2002. Los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema común con sede en Ginebra decidieron entonces aplicar los resultados del estudio con efectos a partir del 1.º de enero de 2002.
7. En la OIT, las escalas de sueldos, los subsidios familiares y las primas de idioma forman parte del Estatuto del Personal y su enmienda está sujeta a la aprobación del Consejo de Administración. Por tanto, no se pudieron introducir los cambios que se derivaban de las recomendaciones de la CAPI sin contar antes con la aprobación del Consejo de Administración, dadas las consecuencias financieras.
8. Los representantes del Director General participaron en el Comité Local de Estudio de Sueldos y en las discusiones del estudio celebradas en la CAPI. Sobre la base de su informe, el Director General considera que el estudio se llevó a cabo de conformidad con la metodología prevista para los estudios en los lugares de destino en que hay sedes. Así pues, tras consultar con la Comisión Paritaria de Negociación, el Director General recomienda aplicar los resultados del estudio con efecto a partir del 1.º de enero de 2002.
9. Habida cuenta de las prestaciones pagaderas que prevé la legislación social y que abonan los empleadores utilizadas en la comparación, así como de las deducciones fiscales en concepto de personas a cargo, la CAPI recomendó las siguientes prestaciones:

	Nueva cuantía (en francos suizos)	Cuantía anterior (en francos suizos)
Por cónyuge a cargo	7.211	5.686 ¹
Por cada hijo a cargo	3.913	3.883
Por jefe de familia	6.789	5.686
Por familiar secundario a cargo	1.174	1.308 ²
Por prima de idioma:		
un idioma	3.192	2.808
dos idiomas	4.788	4.212

¹ La cuantía correspondiente a los funcionarios que al 30 de noviembre de 1995 percibían la prestación por cónyuge a cargo se fija en 6.406 francos suizos. ² La cuantía correspondiente a los funcionarios que al 31 de diciembre de 1993 percibían la prestación por familiar secundario a cargo se fija en 1.452 francos suizos.

10. Salvo en el caso de las prestaciones por familiar secundario a cargo, las nuevas cuantías de todas las prestaciones son superiores a las anteriores. Se propone mantener la cuantía actual de las prestaciones por familiar secundario a cargo para los funcionarios que al 31 de diciembre de 1993 y al 31 de diciembre de 2001, respectivamente, percibían esas

prestaciones, hasta que ambas cuantías sean rebasadas como resultado de ajustes posteriores.

Remuneración pensionable

11. La revisión de las escalas de sueldos tiene en cuenta también una decisión adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, aprobada por el Consejo de Administración², con el fin de modificar la metodología utilizada para determinar la remuneración pensionable bruta. En el caso del personal contratado a partir del 1.º de diciembre de 1995, las contribuciones en concepto de pensiones se calcularán sobre la base de su remuneración pensionable bruta y no de su sueldo bruto. En cuanto al personal en servicio antes del 1.º de diciembre de 1995, seguirá aplicándose la escala de remuneraciones pensionables en vigor desde el 1.º de enero de 1994 hasta que sea rebasada por la escala de remuneraciones pensionables brutas.

Ajustes provisionales

12. La CAPI decidió mantener el procedimiento actual para el ajuste provisional de los sueldos del personal de las categorías de personal contratado localmente en Ginebra.

Estudio de la discriminación por razón de género

13. Cuando se realizó el primer estudio de sueldos en Ginebra en 1977 y, posteriormente, al efectuarse el de 1991, se llevó a cabo un estudio sobre las diferencias que existían en la remuneración que perciben los trabajadores y las trabajadoras en Ginebra. Al realizar el estudio actual, la Comisión señaló la intención del Comité Local de Estudio de Sueldos (CLES) de abordar la cuestión de la discriminación salarial por razón de género en el mercado ginebrino. En ese sentido, la Comisión decidió solicitar la elaboración de un estudio por un consultor independiente, cuyos resultados se presentasen a la Comisión para ser examinados al mismo tiempo que los del estudio realizado en Ginebra. En su 55.ª reunión, se informó a la Comisión de la existencia de ciertas dudas sobre la fiabilidad de los resultados del estudio y su pertinencia para el estudio del cuadro de servicios generales. Por consiguiente, la Comisión decidió que los resultados del estudio sobre la discriminación por razón de género llevado a cabo por el consultor no se aplicaban a los empleadores y empleos del estudio de sueldos, y que no se justificaría introducir un factor relativo a la discriminación por razón de género habida cuenta de que las diferencias globales en materia de salarios en el mercado de Ginebra habían disminuido desde 1991, año en que ese factor se suprimió.

Consecuencias financieras

14. En el Programa y Presupuesto para 2002-2003, aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 89.ª reunión (junio de 2001), no está prevista una partida para estos aumentos de las escalas de sueldos y prestaciones para el cuadro de servicios generales. Se calcula que el costo del incremento en concepto de salarios, subsidio por familiares a cargo y primas de idiomas ascendería a unos 970.000 dólares para el bienio 2002-2003. Se propone que estos costos se financien en primer lugar con cargo a los ahorros realizados en

² Documento GB.259/PFA/12/10.

la Parte I del presupuesto y, caso de que ello resultara imposible, que el Director General proponga métodos de financiación alternativos más adelante durante el bienio.

- 15. *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar que el Consejo de Administración apruebe el aumento de las escalas de sueldos y prestaciones del cuadro de servicios generales y las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en los anexos I y II del presente documento, y que el costo, estimado en unos 970.000 dólares para el bienio 2002-2003, se financie en primer lugar con cargo a los ahorros realizados en la Parte I del presupuesto y que, si ello no resultara posible, el Director General proponga otros métodos de financiación en un momento ulterior del bienio.***

Ginebra, 1.º de octubre de 2002.

Punto que requiere decisión: párrafo 15.

Anexo I Escalas de sueldos al 1.º de enero de 2002 (en francos suizos)

Categoría de servicios generales (Ginebra)													
Grados		Esc. 1	Esc. 2	Esc. 3	Esc. 4	Esc. 5	Esc. 6	Esc. 7	Esc. 8	Esc. 9	Esc. 10	Esc. 11	Esc. 12*
G.1	Bruto(1)	62.436	64.552	66.727	68.928	71.130	73.331	75.532	77.734	79.935	82.136	84.338	86.539
	Bruto pens.(2)	61.574	63.689	65.805	67.920	70.036	72.152	74.267	76.383	78.498	80.614	82.729	84.845
	Total neto(3)	49.380	51.009	52.638	54.267	55.896	57.525	59.154	60.783	62.412	64.041	65.670	67.299
	Neto pens.(4)	49.380	51.009	52.638	54.267	55.896	57.525	59.154	60.783	62.412	64.041	65.670	67.299
	CNP(5)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.2	Bruto	68.332	70.732	73.132	75.532	77.932	80.332	82.732	85.132	87.532	89.932	92.332	94.732
	Bruto pens.	67.348	69.654	71.961	74.267	76.574	78.880	81.187	83.493	85.800	88.106	90.413	92.719
	Total neto	53.826	55.602	57.378	59.154	60.930	62.706	64.482	66.258	68.034	69.810	71.586	73.362
	Neto pens.	53.826	55.602	57.378	59.154	60.930	62.706	64.482	66.258	68.034	69.810	71.586	73.362
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.3	Bruto	74.838	77.454	80.070	82.686	85.303	87.919	90.535	93.151	95.768	98.426	101.232	104.038
	Bruto pens.	73.600	76.114	78.628	81.142	83.657	86.171	88.685	91.200	93.714	96.228	98.756	101.372
	Total neto	58.640	60.576	62.512	64.448	66.384	68.320	70.256	72.192	74.128	76.064	78.000	79.936
	Neto pens.	58.640	60.576	62.512	64.448	66.384	68.320	70.256	72.192	74.128	76.064	78.000	79.936
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.4	Bruto	82.039	84.895	87.750	90.605	93.461	96.316	99.271	102.333	105.396	108.458	111.520	114.583
	Bruto pens.	80.520	83.265	86.009	88.753	91.497	94.241	96.985	99.783	102.638	105.494	108.349	111.204
	Total neto	63.969	66.082	68.195	70.308	72.421	74.534	76.647	78.760	80.873	82.986	85.099	87.212
	Neto pens.	63.969	66.082	68.195	70.308	72.421	74.534	76.647	78.760	80.873	82.986	85.099	87.212
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.5	Bruto	90.205	93.326	96.446	99.694	103.041	106.387	109.733	113.080	116.426	119.772	123.119	126.465
	Bruto pens.	88.368	91.367	94.366	97.365	100.442	103.562	106.683	109.803	112.923	116.044	119.164	122.284
	Total neto	70.012	72.321	74.630	76.939	79.248	81.557	83.866	86.175	88.484	90.793	93.102	95.411
	Neto pens.	70.012	72.321	74.630	76.939	79.248	81.557	83.866	86.175	88.484	90.793	93.102	95.411
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.6	Bruto	99.309	102.974	106.639	110.304	113.970	117.635	121.300	124.965	128.630	132.296	135.961	139.626
	Bruto pens.	97.019	100.380	103.798	107.215	110.633	114.050	117.468	120.885	124.303	127.721	131.138	134.556
	Total neto	76.673	79.202	81.731	84.260	86.789	89.318	91.847	94.376	96.905	99.434	101.963	104.492
	Neto pens.	76.673	79.202	81.731	84.260	86.789	89.318	91.847	94.376	96.905	99.434	101.963	104.492
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G.7	Bruto	109.858	113.872	117.887	121.901	125.916	129.930	133.945	137.959	141.974	145.988	150.003	154.017
	Bruto pens.	106.799	110.542	114.285	118.029	121.772	125.515	129.258	133.002	136.745	140.488	144.231	148.000
	Total neto	83.952	86.722	89.492	92.262	95.032	97.802	100.572	103.342	106.112	108.882	111.652	114.422
	Neto pens.	83.952	86.722	89.492	92.262	95.032	97.802	100.572	103.342	106.112	108.882	111.652	114.422
	CNP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Véanse notas al dorso.

* Véase el documento GB.264/PFA/13 (enmiendas al Estatuto del Personal).

Notas explicativas al anexo I

¹ Los sueldos brutos se han obtenido por medio de la aplicación de las contribuciones del personal a los sueldos netos totales.

² Los sueldos brutos pensionables se determinan de conformidad con el artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Esos sueldos se han obtenido por medio de la aplicación de las contribuciones del personal a los sueldos netos pensionables. Los sueldos brutos pensionables sirven de base para determinar las contribuciones a la Caja de Pensiones y las prestaciones del régimen de pensiones. Cuando deba pagarse, el subsidio para no residentes, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.5 del Estatuto del Personal, o el subsidio por conocimiento de idiomas previsto en el artículo 3.15, o ambos se añadirán a las cifras brutas pensionables.

³ La remuneración neta total es la suma del componente no pensionable y del sueldo neto pensionable.

⁴ El sueldo neto pensionable es la parte del sueldo neto que se utiliza para obtener el sueldo bruto pensionable. El sueldo neto pensionable es el sueldo neto total menos el componente no pensionable.

⁵ El componente no pensionable es la parte del sueldo neto excluida de la aplicación de las contribuciones del personal al determinar el sueldo bruto pensionable.

Anexo II

Estatuto del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo

Artículo 3.13 – Asignación familiar para el personal de la categoría de servicios generales cuyo destino sea Ginebra

- a) Los funcionarios de la categoría de servicios generales empleados en Ginebra tienen derecho al pago de una asignación anual de 3.913 francos suizos, no sujeta a descuento para los fines de pensión, por cada hijo soltero a cargo menor de dieciocho años cuyo sostenimiento les incumbe de manera principal y continua, o menor de veintiún años si asiste a tiempo completo a una escuela, universidad u otro establecimiento análogo de enseñanza, o de cualquier edad si se encuentra física o mentalmente incapacitado para trabajar. El importe de dicha asignación será multiplicado por dos cuando se trate de un hijo al que el Director General decida considerar, sobre la base de pruebas médicas, como persona física o mentalmente incapacitada, sea de manera permanente, sea durante un período que previsiblemente será largo. El Director General decide en cada caso particular si la asignación debe pagarse por los hijos adoptivos o por los hijastros. De la asignación se deducirá una suma equivalente al importe de toda otra asignación que reciba el funcionario o su cónyuge respecto de su hijo de una fuente exterior a la Oficina. Aun cuando en razón de tal reducción no se pagara ninguna asignación por un hijo en virtud del presente párrafo, la asignación se considerará en vigor a los efectos del párrafo b), 2), del presente artículo y de los demás artículos del Estatuto.
- b) Los funcionarios de la categoría de servicios generales empleados en Ginebra tienen derecho al pago de una de las asignaciones anuales por personas a cargo, no sujeta a descuento para los fines de pensión, que se indican a continuación:
- 1) 7.211 francos suizos por el cónyuge cuya remuneración profesional anual bruta sea inferior al sueldo bruto correspondiente al escalón 1 del grado G.1 de la categoría de servicios generales en Ginebra. Si la remuneración profesional anual bruta del cónyuge excede este importe, la asignación se paga en la medida en que tal exceso sea inferior al importe de la asignación. En caso de separación de los cónyuges, el Director General decidirá si debe pagarse la asignación.
 - 2) 6.789 francos suizos por un hijo respecto del cual reciba una asignación familiar en virtud del párrafo a) de este artículo, a condición de que no se pague la asignación a un funcionario cuyo cónyuge tenga una remuneración profesional anual bruta superior al sueldo bruto correspondiente al escalón 1 del grado G.1 de la categoría de servicios generales en Ginebra. Si el importe de una asignación que reciba el funcionario o su cónyuge respecto de su hijo de una fuente exterior excede el de la asignación prevista en el párrafo a) más arriba, la asignación que se paga en virtud del presente apartado será reducida en la cuantía de tal excedente.
 - 3) 1.174 (1.308)¹ (1.452)² francos suizos por el padre, la madre o un hermano o hermana a cargo. Esta asignación sólo se paga previa presentación de los justificativos que el Director General requiera como prueba de que el funcionario contribuye al sostenimiento del padre, la madre o un hermano o hermana con una suma equivalente por lo menos a la mitad de sus gastos totales y, en todo caso, con un mínimo de 2.348 (2.616)¹ (2.904)² francos suizos al año. Se tiene derecho al pago de esta asignación únicamente por un hermano soltero o hermana soltera menor de dieciocho años, o menor de veintiún años, si asiste a tiempo completo a una escuela, universidad u otro

¹ Estas sumas se aplican a los funcionarios que en fecha 31 de diciembre de 2001, han recibido la asignación por personas secundarias a cargo.

² Estas sumas se aplican a los funcionarios que en fecha 31 de diciembre de 1993, han recibido la asignación por personas secundarias a cargo.

establecimiento análogo de enseñanza, o de cualquier edad si se encuentra física o mentalmente incapacitado para trabajar.

- c) Los funcionarios de la categoría de servicios generales cuyo destino no sea Ginebra reciben una asignación familiar de la cuantía y en las condiciones que fije el Director General, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación.

Artículo 3.15 – Incentivos para el aprendizaje de idiomas

- a)
 - i) Los funcionarios de la categoría de servicios generales recibirán un subsidio por conocimiento de idiomas, sujeto a descuento para los fines de pensión, si pasan con éxito un examen sobre conocimientos de un idioma de trabajo de la Oficina o de otro idioma que tengan ocasión de utilizar en su trabajo. El subsidio no será pagadero por la lengua materna del funcionario ni por ninguna otra lengua cuyo buen conocimiento le sea exigido por los términos de su contrato. No se pagará subsidio por conocimiento de más de dos idiomas.
 - ii) El monto del subsidio pagadero en Ginebra será de 3.192 francos suizos por año por conocimiento de un idioma y de 4.788 francos suizos por año por conocimiento de dos idiomas. El monto del subsidio pagadero en otros destinos será determinado por el Director General previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación.
- b) Para los funcionarios de las categorías de servicios orgánicos y superiores que ya conocen bien una de las lenguas de trabajo de la Organización³ y que demuestren, mediante el examen prescrito, un buen conocimiento de otro de los idiomas siguientes: alemán, árabe, chino, español, francés, inglés y ruso, el intervalo entre las fechas de aumento a que se refiere el párrafo 1 del artículo 6.2 del presente Estatuto será reducido a diez meses, en el caso de funcionarios que normalmente tienen derecho a aumentos anuales, y a veinte meses, en el caso de funcionarios que normalmente tienen derecho a aumentos bianuales. La lengua materna no se tendrá en cuenta a efectos de esta reducción. No se aplicará tal reducción al personal de proyectos de cooperación técnica ni a los funcionarios a los que se aplique la exigencia de los conocimientos lingüísticos estipulados en el párrafo 2 del anexo I al presente Estatuto.

³ Para los fines de este artículo se consideran idiomas de trabajo el inglés, el francés y el español.