



COMITÉ EJECUTIVO

Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria
22-23 de julio, 2004

IICA/CE/Doc.449(04)
Original: Inglés
22 y 23 de julio de 2004

PROPUESTA DE ENMIENDAS AL SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

San José, Costa Rica
Julio 2004

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

INTRODUCCIÓN

Texto actual

Texto propuesto ¹

Nuevo

Las definiciones contenidas en el glosario que forma parte del Reglamento de Personal del IICA se aplican en este documento. Para interpretar y aplicar correctamente los términos usados en este documento, se recomienda consultar dicho glosario.

ANÁLISIS DE SECCIÓN

La finalidad de la disposición propuesta es recordar a los usuarios que existe un glosario y que las definiciones contenidas en él son de importancia fundamental para la aplicación e interpretación del Reglamento de Personal y el Sistema de Remuneración. El hecho de que a menudo los usuarios desconocen el glosario o no lo consultan lleva a malentendidos y errores innecesarios.

¹ El texto eliminado de la norma actual aparece tachado; el texto nuevo está en letras bastardillas y aparece resaltado. El uso del pronombre masculino es neutral con respecto a género, a menos que el contexto claramente sugiera lo contrario.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE I PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL

Texto actual

1. Escala Salarial

b. Las diferencias salariales entre los niveles o clases están determinadas por un porcentaje fijo del primer paso del nivel inmediatamente anterior. Desde P-1 hasta P-5, ese porcentaje es 21%. Desde P-5 hasta D-2, ese porcentaje es 13%. Hay 20 pasos dentro de cada nivel o clase desde P-1 hasta P-5, establecidos en un monto fijo, basado en un porcentaje del sueldo de P-1, paso 1. En los niveles P-6, D-1 y D-2 hay 10 pasos en cada uno. Los primeros 10 pasos de cada uno de los niveles se establecen a un 3.5% del sueldo del P-1, paso 1 y los pasos de 10 a 20 se establecen a un 2% del P-1, paso 1.

Los primeros 10 pasos estarán accesibles como niveles de ingreso y para promociones por antigüedad y desempeño satisfactorio. Aquellos pasos más allá del paso 10, estarán disponibles únicamente a través de antigüedad y desempeño a un nivel satisfactorio.

Texto propuesto

1. Escala Salarial

b. Las diferencias salariales entre los niveles o clases están determinadas por un porcentaje fijo del primer paso del nivel inmediatamente anterior. Desde P-1 hasta P-5, ese porcentaje es 21%. Desde P-5 hasta D-2, ese porcentaje es 13%. ~~Hay 20 pasos dentro de cada nivel o clase desde P-1 hasta P-5, establecidos en un monto fijo, basado en un porcentaje del sueldo de P-1, paso 1. En los niveles P-6, D-1 y D-2 hay 10 pasos en cada uno. Los primeros 10 pasos de cada uno de los niveles se establecen a un 3.5% del sueldo del P-1, paso 1 y los pasos de 10 a 20 se establecen a un 2% del P-1, paso 1.~~

~~Los primeros 10 pasos estarán accesibles como niveles de ingreso y para promociones por antigüedad y desempeño satisfactorio. Aquellos pasos más allá del paso 10, estarán disponibles únicamente a través de antigüedad y desempeño a un nivel satisfactorio.~~

ANÁLISIS DE SECCIÓN

El texto eliminado de esta norma hace referencia a los pasos de la escala salarial y a las diferencias porcentuales entre ellos. La Dirección General propone reducir el número de pasos dentro de cada grado, de veinte a un número más compatible con las escalas salariales de otros organismos interamericanos. La reducción de pasos se compensará con una mayor oportunidad para el personal de ganar bonificaciones, si el desempeño es totalmente satisfactorio o mejor. Es necesario modificar el texto para facilitar la adopción de este nuevo concepto de un sistema de compensación más moderno y más directamente relacionado con el desempeño individual.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE I PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL

Texto actual

1. Escala Salarial

- d. Los aumentos salariales para funcionarios(as) individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:
- i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.
 - ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

Texto propuesto

1. Escala Salarial

- d. Los aumentos salariales para ~~funcionarios(as) individuales~~ **miembros del personal** serán posibles bajo las siguientes condiciones:
- i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. **supra**
 - ii. ~~Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).~~
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es **totalmente** satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

ANÁLISIS DE SECCIÓN

En el nuevo sistema de mérito se exige una evaluación totalmente satisfactoria como requisito para ser elegible a un aumento de paso o una bonificación. Por lo tanto, para reflejar ese requisito, es necesario introducir la palabra “totalmente” a esta disposición.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE I PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL

Texto actual

2. Sistema de Méritos

Un eficiente sistema salarial para el personal debe acompañarse de un sistema de méritos que premie al individuo que evidencie un desempeño y auto-desarrollo superior al promedio. Un sistema de méritos objetivo y equitativo requiere un manejo y seguimiento cuidadosos. Debe tamizar el entusiasmo indiscriminado, o el prejuicio personal de los supervisores, y debe ser percibido como justo por todos los funcionarios. Por lo tanto, el sistema de remuneración prevé un monto fijo que se dará como premio, con base en el mérito. La importancia de este elemento del sistema es que ofrece un incentivo para que los(as) funcionarios(as) más serios y experimentados continúen mejorando su desempeño, y provee al Instituto de un instrumento para premiarlos, aparte de la promoción.

El sistema de méritos se utilizará para el reconocimiento de un desempeño igual o superior al de satisfactorio. No se dará ningún aumento para desempeños inferiores o iguales al nivel aceptable.

Los(as) funcionarios(as) serán elegibles a progresar del paso 1 al 20, en cada clase o nivel mostrado en la escala salarial, mediante la combinación de la antigüedad con un desempeño satisfactorio. Según su nivel de desempeño, los(as) funcionarios(as) serán elegibles para aumentos de hasta dos pasos cada dos años. La determinación de si un(a) funcionario(a) debe o no recibir un aumento, y el número de pasos a conceder, se hará con base en el sistema de evaluación del desempeño.

Además, se prevé una bonificación para niveles de desempeño excepcionalmente altos, la que no se dará a aquellos(as) funcionarios(as) que ocupan cargos de confianza. Esta bonificación se dará en la forma de un pago único, al final de un año de servicio cumplido. La cantidad no excederá el 5% del salario devengado por el(la) funcionario(a) durante ese año.

Texto propuesto

2. Sistema de Méritos

Un ~~eficiente~~ **eficaz** sistema salarial para el personal ~~de~~ **se** debe acompañarse de un sistema de méritos que premie al individuo que evidencie un desempeño y **un** auto-desarrollo **superiores** al promedio. Un sistema de méritos objetivo y equitativo requiere un manejo y **un** seguimiento cuidadosos. ~~Debe tamizar el entusiasmo indiscriminado, o el prejuicio personal de los supervisores, y debe ser percibido como justo por todos los funcionarios miembros del personal.~~ **Por lo tanto, el sistema de remuneración prevé un monto fijo que se dará como premio, con base en el mérito.** La importancia de este elemento del sistema es que ofrece un incentivo para que los(as) ~~funcionarios(as)~~ **miembros del personal más serios capaces** y experimentados continúen mejorando su desempeño, y provee al Instituto de un instrumento para premiarlos, aparte de la promoción.

El sistema de méritos ~~se utilizará para el reconocimiento de~~ **reconocerá** un desempeño ~~igual o superior al de satisfactorio~~ **totalmente satisfactorio o mejor**. No se dará ningún aumento para desempeños inferiores o ~~iguales al nivel aceptable~~ **a totalmente satisfactorio**. **Con base en la evaluación anual de desempeño, los miembros del personal pueden ser elegibles para una bonificación anual o un aumento de paso dentro del grado.**

~~Los(as) funcionarios(as) serán elegibles a progresar del paso 1 al 20, en cada clase o nivel mostrado en la escala salarial, mediante la combinación de la antigüedad con un desempeño satisfactorio. Según su nivel de desempeño, los(as) funcionarios(as) serán elegibles para aumentos de hasta dos pasos cada dos años. La determinación de si un(a) funcionario(a) debe o no recibir un aumento, y el número de pasos a conceder, se hará con base en el sistema de evaluación del desempeño.~~

~~Además, se prevé una bonificación para niveles de desempeño excepcionalmente altos, la que no se dará a aquellos(as) funcionarios(as) que ocupan cargos de confianza. Esta bonificación se dará en la forma de un pago único, al final de un año de servicio cumplido. La cantidad no excederá el 5% del salario devengado por el(la) funcionario(a) durante ese año.~~

ANÁLISIS DE SECCIÓN

La finalidad de estas modificaciones es ajustar el texto sobre el Sistema de Méritos al nuevo sistema de evaluación del desempeño. En este sistema, se usa una escala de cinco puntos para evaluar el personal. El punto medio de esta escala es “totalmente satisfactorio”. En el sistema anterior, el punto medio era “satisfactorio”. En el sistema nuevo las evaluaciones se realizan anualmente, en vez de bienalmente, tal como estaba establecido en el sistema anterior.

Con el sistema anterior, el personal podía ganar aumentos de hasta dos pasos como resultado de la evaluación bienal, si su desempeño era mejor que satisfactorio. En el sistema nuevo, normalmente se concederán bonificaciones anuales si el desempeño es totalmente satisfactorio o mejor. Cuanto mejor sea el desempeño, mejor será la bonificación en relación con otras. El funcionario que reciba una calificación en su evaluación de al menos totalmente satisfactorio podrá tener la opción de elegir el pago de un bono o el incremento de un paso en la escala salarial; sin embargo, aquellos funcionarios que se encuentren en el último paso de su grado podrán recibir únicamente un bono.

Se propone reemplazar un sistema que permitía a los funcionarios mejorar su salario básico avanzando paso por paso en el marco de un nivel de grado particular (combinando el mérito y la antigüedad) por un sistema basado principalmente en el mérito. Las bonificaciones otorgadas para el desempeño mejor que totalmente satisfactorio podrían exceder la cantidad de aumentos por paso; sin embargo, la bonificación y el aumento por paso se diferencian fundamentalmente en que, una vez que se otorga un aumento de paso, este queda incorporado para siempre en el salario básico del funcionario. La bonificación, en cambio, es un pago que se da una sola vez y que no se convierte en parte del salario básico del funcionario.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE I PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL

Texto actual

4.8 Reconocimiento por Años de Servicio

- a. Una bonificación en reconocimiento por los años de servicio se pagará a todos(as) los(as) funcionarios(as) profesionales internacionales que renuncien, o cuyo nombramiento sea terminado por razones de salud, por la eliminación del contrato de trabajo, por retiro o por muerte. (Artículo 57)

Texto propuesto

4.8 Reconocimiento por Años de Servicio

- a. ~~Una bonificación~~ En reconocimiento por los años de servicio *continuo como miembro del personal se* pagará *una bonificación* a todos(as) los(as) funcionarios(as) *miembros del personal* profesionales internacionales que renuncien, o cuyo nombramiento sea terminado por razones de salud, ~~por la~~ eliminación del contrato de trabajo, ~~por~~ retiro o ~~por~~ muerte. (Artículo ~~57~~63)

ANÁLISIS DE SECCIÓN

La modificación es necesaria para ajustar esta norma al nuevo texto que se ha propuesto para el Artículo 4.2.8 del Reglamento del Personal.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE II PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL LOCAL

Texto actual

1. Escala Salarial

- a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde PL1 hasta PL5. Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.
- b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría Profesional Local se determinarán por los niveles salariales mínimos legales, y realizando estudios comparativos salariales y de clasificación en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.
- c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo a las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.
- d. Como mínimo, una vez al año se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. anterior), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.
- e. Los aumentos salariales para funcionarios individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:
 - i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.
 - ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

Texto propuesto

1. Escala Salarial

- a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde PL1 hasta PL5. ~~Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.~~
- b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría Profesional Local se determinarán ~~por~~ **considerando** los niveles salariales mínimos legales y ~~realizando~~ estudios comparativos salariales y de clasificación **realizados** en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.
- c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo ~~a~~ **con** las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.
- d. ~~Como mínimo, una vez al año~~ **Cuando sea necesario** se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. ~~anterior~~ **supra**), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.
- e. Los aumentos salariales para ~~funcionarios individuales~~ **miembros del personal** serán posibles bajo las siguientes condiciones:
 - i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. **o d. supra**
 - ii. ~~Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).~~
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es **totalmente** satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

ANÁLISIS DE SECCIÓN

Como parte de la decisión de implementar el nuevo sistema de evaluación y mérito, se decidió reducir el número de pasos en la escala salarial. Para ajustar esta norma a esa decisión, el texto que se refería al número de pasos en la escala salarial ha sido eliminado de esta norma. También se ha modificado la parte d. para reflejar la realidad de que el IICA ya no realiza estudios de salario anuales en el campo, porque son sumamente costosos y no dispone de suficientes recursos presupuestados para esa labor. Por último, se ha modificado el texto para indicar que solo aquellos funcionarios que hayan recibido evaluaciones de desempeño totalmente satisfactorias (el punto medio en la nueva escala de evaluación) serán elegibles para recibir un aumento de paso basado en el mérito.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE III PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES

Texto actual

1. Escala Salarial

- a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde G-1 hasta G-9. Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.
- b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría de Servicios Generales se determinarán por los niveles salariales mínimos legales, y realizando estudios comparativos salariales y de clasificación en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.
- c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo a las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.
- d. Como mínimo, una vez al año se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. anterior), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.
- e. Los aumentos salariales para funcionarios individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:
 - i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.
 - ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

Texto propuesto

1. Escala Salarial

- a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde G-1 hasta G-9. ~~Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.~~
- b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría de Servicios Generales se determinarán ~~por~~ **considerando** los niveles salariales mínimos legales y ~~realizando~~ **realizados** estudios comparativos salariales y de clasificación en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.
- c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo ~~a~~ **con** las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.
- d. ~~Como mínimo, una vez al año~~ **Cuando sea necesario** se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. ~~anterior~~ **supra**), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.
- e. Los aumentos salariales para funcionarios individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:
 - i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. **o d. supra**
 - ii. ~~Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).~~
 - iii. Por mérito (cuando el desempeño es **totalmente** satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).
 - iv. Mediante promoción

ANÁLISIS DE SECCIÓN

Como parte de la decisión de implementar el nuevo sistema de evaluación y mérito, se decidió reducir el número de pasos en la escala salarial. Para ajustar esta norma a esa decisión, el texto que se refería al número de pasos en la escala salarial ha sido eliminado de esta norma. También se ha modificado la parte d. para reflejar la realidad de que el IICA ya no realiza estudios de salario anuales en el campo, porque son sumamente costosos y no dispone de suficientes recursos presupuestados para esa labor. Por último, se ha modificado el texto para indicar que solo aquellos funcionarios que hayan recibido evaluaciones de desempeño totalmente satisfactorias (el punto medio en la nueva escala de evaluación) serán elegibles para recibir un aumento de paso basado en el mérito.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PARTE II PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL LOCAL

Texto actual

6. Reconocimiento por Años de Servicio

- a. Como bonificación por los años de servicio, el Personal Profesional Local acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo a las previsiones anotadas como sigue: (Artículo 57)
 - i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un equivalente de 1/24avo. del salario actual. Las variaciones salariales no tendrán un efecto retroactivo.
 - ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.
 - iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad o todo el salario por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.
 - iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los funcionarios cuyos servicios son terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.

Texto propuesto

6. Reconocimiento por Años de Servicio

- a. Como bonificación por los años de servicio *continuo como miembros del personal del Instituto*, el Personal Profesional Local acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo ~~57~~**63**)
 - i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un *monto* equivalente ~~de a~~ 1/24^{avo.} del salario actual. Las variaciones ~~salariales de salario~~ no tendrán un efecto retroactivo.
 - ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.
 - iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad ~~de un o todo el~~ salario *mensual o más* por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.
 - iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los ~~funcionarios~~ *miembros del personal* cuyos servicios sean terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.

ANÁLISIS DE SECCIÓN

Las modificaciones que se proponen a la sección a. son necesarias para aclarar la intención de este beneficio, la cual es, como en el caso de beneficios similares otorgados por concepto de terminación por otros organismos internacionales, reconocer el servicio continuo brindado al Instituto por un miembro de su personal. Un texto con una aclaración similar ha sido introducido en el Reglamento del Personal.

La finalidad de la subsección iii es evitar que los funcionarios adquieran el derecho de recibir dos pagos por concepto de terminación de servicios, uno según las leyes locales y otro bajo las normas del IICA. Un reclamo reciente de un funcionario del Instituto demostró que esta disposición no está redactada con suficiente claridad como para asegurar esa finalidad. Por lo tanto, para eliminar toda duda sobre cuántos pagos puede recibir un funcionario local del IICA por concepto de terminación de servicios, se propone que la subsección iii se clarifique con el nuevo texto arriba indicado. Para eliminar gran parte del problema que actualmente se da en su interpretación, se recomienda agregar la frase “mensual o más” después de la palabra “salario”, tal como se indica en el texto propuesto de esta disposición.

SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

PART III CATEGORÍA DE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Texto actual

6. Reconocimiento por Años de Servicio

- a. Como bonificación por los años de servicio, el Personal de Servicios Generales acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo 57)
 - i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un equivalente de $1/24^{\text{avo}}$ del salario actual. Las variaciones salariales no tendrán un efecto retroactivo.
 - ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.
 - iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad o todo el salario por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.
 - iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los funcionarios cuyos servicios sean terminados según las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o de acuerdo con el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.

Texto propuesto

6. Reconocimiento por Años de Servicio

- a. Como bonificación por los años de servicio *continuo como miembros del personal del Instituto*, el Personal de Servicios Generales acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo ~~57~~**63**)
 - i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un *monto* equivalente ~~de a~~ $1/24^{\text{avo}}$ del salario actual. Las variaciones ~~salariales~~ *de salario* no tendrán un efecto retroactivo.
 - ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.
 - iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad ~~de un todo el~~ *mensual o más* por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.
 - iii. La bonificación por años de servicio no será concedida a los ~~funcionarios~~ *miembros del personal* cuyos servicios sean terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.

ANÁLISIS DE SECCIÓN

Las modificaciones que se proponen a la sección a. son necesarias para aclarar la intención de este beneficio, la cual es, como en el caso de beneficios similares otorgados por concepto de terminación por otros organismos internacionales, reconocer el servicio continuo brindado al Instituto por un miembro de su personal. Un texto con una aclaración similar ha sido introducido en el Reglamento del Personal.

La finalidad de la subsección iii es evitar que los funcionarios adquieran el derecho de recibir dos pagos por concepto de terminación de servicios, uno según las leyes locales y otro bajo las normas del IICA. Un reclamo reciente de un funcionario del Instituto demostró que esta disposición no está redactada con suficiente claridad como para asegurar esa finalidad. Por lo tanto, para eliminar toda duda sobre cuántos pagos puede recibir un funcionario local del IICA por concepto de terminación de servicios, se propone que la subsección iii se clarifique con el nuevo texto arriba indicado. Para eliminar gran parte del problema que actualmente se da en su interpretación, se recomienda agregar la frase “mensual o más” después de la palabra “salario”, tal como se indica en el texto propuesto de esta disposición.