



## Comité de Finanzas

Distr. general  
25 de abril de 2017  
Español  
Original: inglés

### 23º período de sesiones

Kingston, 7 a 18 de agosto de 2017

## Examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas

### Informe del Secretario General

#### I. Introducción

1. En 1997 se formalizó un acuerdo de relación con las Naciones Unidas que fue firmado por el Secretario General de las Naciones Unidas y el Secretario General de la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos el 14 de marzo de 1997 en Nueva York. Desde el momento de la firma, el acuerdo se empezó a aplicar con carácter provisional a la espera de su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Asamblea de la Autoridad. La Asamblea de la Autoridad aprobó el Acuerdo de relación entre las Naciones Unidas y la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos en su tercer período de sesiones, el 27 de marzo de 1997 ([ISBA/3/A/3](#)). La Asamblea General de las Naciones Unidas lo aprobó el 26 de noviembre de 1997, y en esa misma fecha entró en vigor (véase la resolución [52/27](#), anexo).
2. En el marco de ese Acuerdo (art. 11), las Naciones Unidas y la Autoridad convienen en establecer, en la medida de lo posible, normas, procedimientos y disposiciones comunes en materia de personal destinados a evitar desigualdades injustificadas en las condiciones de empleo y a facilitar el intercambio de personal con objeto de obtener el máximo beneficio posible de sus servicios. La redacción de esa cláusula es similar a la utilizada en los acuerdos de relación entre las Naciones Unidas y otras organizaciones que se consideran parte del régimen común.
3. Las normas, procedimientos y disposiciones comunes en materia de personal están destinados a evitar discrepancias graves en las condiciones de empleo, evitar la competencia entre las organizaciones en la contratación del personal y facilitar el intercambio de personal.
4. En su 139ª sesión, celebrada el 27 de julio de 2012, la Asamblea de la Autoridad, atendiendo a la recomendación del Consejo, decidió que sería conveniente que la Autoridad se adhiriera al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, con efecto a partir de enero de 2013 (véase [ISBA/18/A/7](#)).



5. Si bien se entiende que la Autoridad es una organización internacional autónoma, al optar por aplicar a su personal el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio, se espera que la Autoridad aplique las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional, conforme la Asamblea General las apruebe o modifique en calidad de legislador para el resto del régimen común.

## II. Examen amplio del conjunto integral de la remuneración

6. En 2013, la Comisión de Administración Pública Internacional emprendió un examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común a fin de cerciorarse de que el sueldo y las prestaciones que se ofrecían a los funcionarios seguían siendo adecuados al objetivo. La Comisión decidió que, dado el alcance del ejercicio, el examen de la remuneración de las categorías de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos se realizaría en una fecha posterior, una vez que se hubiera completado el examen de la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

7. Tras examinar el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015 (A/70/30), la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la mayoría de las propuestas sobre el conjunto integral de la remuneración del régimen común y decidió que esas disposiciones debían llevarse a la práctica por etapas, entre 2016 y 2018 (resolución 70/244).

8. El presente informe proporciona al Comité un examen de los cambios en el conjunto integral de la remuneración correspondiente al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y un resumen de las repercusiones financieras de la puesta en práctica de esos cambios.

9. Los cambios en el nuevo conjunto integral de la remuneración pueden agruparse en cuatro esferas:

- a) Sueldo y prestaciones por familiares a cargo
- b) Subsidio de educación como prestación por familiares a cargo
- c) Traslado
- d) Movilidad y condiciones de vida difíciles.

10. Otros beneficios y prestaciones, como las vacaciones anuales, la licencia de enfermedad, los viajes para visitar a la familia, el marco de descanso y recuperación y la prestación por peligrosidad, se mantienen sin cambios.

### A. Sueldo y prestaciones por familiares a cargo

11. Se ha aprobado una escala de sueldos unificada, que no tiene en cuenta la situación familiar, para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Refuerza la noción del sueldo como pago por el trabajo realizado en vez de las circunstancias personales de los funcionarios. Por consiguiente, el apoyo por los familiares a cargo se proporciona en forma de prestaciones, y se ha introducido una prestación por cónyuge a cargo y una prestación para progenitores sin cónyuge. Tanto la prestación por cónyuge a cargo como la prestación para progenitores sin cónyuge equivalen al 6% de la remuneración neta (sueldo básico más el ajuste por lugar de destino). La prestación por cónyuge a cargo no se transfiere al primer hijo a cargo en el caso de los funcionarios sin cónyuge a cargo.

12. Con arreglo a la escala de sueldos unificada, ocurrirá lo siguiente:

a) Las categorías y escalones de los funcionarios se equiparán para convertirlos de la escala de sueldos actual a la unificada.

b) Los incrementos de escalón dentro de la categoría se darán con periodicidad anual del escalón I al VII en las categorías P-1 a P-5; bienal a partir del escalón VIII en las categorías P-1 a P-5 y a partir del escalón V en el nivel D-1, y bienal para los escalones de la categoría D-2.

Se ha puesto fin a la práctica de conceder incrementos de escalón acelerados como incentivo para el aprendizaje de idiomas.

13. Los funcionarios pueden percibir una prestación por cónyuge a cargo si su cónyuge tiene ingresos inferiores a un nivel determinado, y una prestación por hijo a cargo con respecto a cada hijo a cargo.

14. Los funcionarios cuyo sueldo en el momento de la conversión corresponda a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un primer hijo a cargo y no un cónyuge a cargo podrán percibir una prestación de transición del 6% de la remuneración neta por el primer hijo a cargo. La prestación de transición se irá reduciendo en un punto porcentual cada 12 meses a partir de entonces, y dejará de aplicarse cuando el hijo con respecto al cual se paga la prestación deje de reunir las condiciones necesarias, o cuando la prestación de transición llegue a ser equivalente o inferior al monto de la prestación por hijo a cargo.

15. La Asamblea General de las Naciones Unidas también ha introducido una prestación por progenitor sin cónyuge, que asciende al 6% de la remuneración neta, pagadera a los funcionarios que sean progenitores sin cónyuge y se encarguen de manera principal y continua del sustento de sus hijos a cargo. Los funcionarios pueden percibir esta prestación respecto de un hijo a cargo, en lugar de recibir la prestación por hijo a cargo.

## **B. Traslado**

16. La versión revisada del paquete de prestaciones por traslado incluye el viaje por traslado, la prima de instalación (anteriormente, la prima de asignación) y el envío por traslado de los enseres domésticos. Si bien la prestación de viaje y el cálculo de la prima de instalación permanecen sin cambios, el envío de los enseres domésticos ha cambiado: ahora es una prestación que se calcula en función del tamaño del contenedor, y no del peso, con la posibilidad de recibir en su lugar una suma fija, establecida en el 70% del costo real del envío por traslado.

17. Se ha suprimido el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza que se proporcionaba a los funcionarios que optan por disponer el envío no acompañado de sus efectos personales y no hacer la mudanza de sus enseres domésticos, o que solo tienen derecho a ejercer esas opciones. Sin embargo, a los funcionarios que se trasladaron antes de la fecha de aplicación del nuevo paquete de prestaciones por traslado y que no recibieron pago por la mudanza de los enseres domésticos se les pagará el componente sustitutivo de los gastos de mudanza durante un período de hasta cinco años de permanencia en el mismo lugar de destino, o hasta que se trasladen a otro lugar de destino, como medida de transición.

18. Actualmente, los funcionarios tienen derecho a una prima de repatriación después de un año de servicio en condiciones de funcionario expatriado, pero la Asamblea General ha establecido el requisito de cumplir cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a percibir la prima de repatriación. Además, ahora la prima se paga con referencia a la escala de sueldos

unificada, con lo que se elimina la doble diferenciación del número de semanas pagaderas al funcionario y la tasa de remuneración aplicable. Con la transición al régimen revisado, el personal actual mantiene su derecho a percibir la prima con arreglo al plan vigente por el número de años de servicio en condiciones de funcionario expatriado acumulados en el momento de aplicación del régimen revisado.

### **C. Movilidad y condiciones de vida difíciles**

19. Se ha suprimido la prestación por movilidad en favor de un nuevo incentivo por movilidad. La suma ya no varía en función de que se tengan o no familiares a cargo, y no se paga en los lugares de destino de categoría “H”. Ello ha dado lugar a que aumente la suma que se paga a los funcionarios sin familiares a cargo y disminuya la que se paga a los funcionarios con familiares a cargo, con excepción del personal en la categoría D-1 y categorías superiores que se encuentren en su segunda o tercera asignación. La cuantía, que depende de la categoría, aumenta un 25% a partir de la cuarta asignación y un 50% a partir de la séptima.

20. Los funcionarios que reúnan las condiciones y sean nombrados o asignados a un lugar de destino con condiciones de vida difíciles de categoría “B”, “C”, “D” o “E” seguirán teniendo derecho a una prestación por condiciones de vida difíciles, pero la Asamblea General ha aprobado que se calcule de la misma manera, independientemente de que los funcionarios tengan o no familiares a cargo. Como consecuencia, los funcionarios sin familiares a cargo recibirán una prestación más alta que antes. La prestación por condiciones de vida difíciles no se paga en los lugares de destino de categoría “H” y “A”.

21. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se ha eliminado y sustituido por una prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. A diferencia de lo que ocurría con la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, el monto de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias será el mismo en todas las categorías, y estará diferenciado en función de la situación familiar. Esta prestación no se paga en los lugares de destino aptos para familias.

22. Se han suprimido las vacaciones más frecuentes en el país de origen para los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino con clasificación “C”, “D” o “E” basada en la dificultad de las condiciones de vida, dada la aparente superposición con los viajes de descanso y recuperación. La Asamblea General mantiene esta prestación para los lugares de destino “D” y “E” que no estén comprendidos en el marco de descanso y recuperación.

## **III. Repercusiones financieras para el personal actual y para la Autoridad**

23. Hay varios cambios en el conjunto integral de la remuneración que no afectan al personal actual ni a la Autoridad. La nueva prima de instalación incluye las dietas y una suma fija equivalente a la de la prima de asignación. En cuanto a la prestación por condiciones de vida difíciles y a la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, aunque el monto de la primera ha aumentado para los funcionarios sin familiares a cargo y las sumas de la segunda han variado, estas prestaciones no se pagan a los funcionarios de la Autoridad, ya que Kingston tiene clasificación “A” en cuanto a la dificultad de las condiciones de vida y es un lugar de destino apto para familias. Otro tanto ocurre con las vacaciones más frecuentes

en el país de origen: como no se aplican a los funcionarios destinados en Kingston, su supresión no supone ningún ahorro.

24. Como la mayoría de los funcionarios de la Autoridad permanece más de cinco años en el servicio, es poco probable que el nuevo requisito de cumplir cinco años de servicio en condiciones de funcionario expatriado para tener derecho a la prima de repatriación tenga repercusiones financieras importantes para el personal ni para la Autoridad. Sin embargo, su cálculo se basará en la escala de sueldos unificada, por lo que los funcionarios cuyo salario se calculaba con arreglo a la escala para funcionarios con familiares a cargo recibirán una suma inferior.

25. Para los funcionarios nuevos, el derecho a la mudanza completa de los enseres domésticos para el envío por traslado se calculará en función del tamaño del contenedor, y no de su peso. En el pasado, la mayoría de los funcionarios no hacían uso de este derecho, sino que optaban por el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza y una suma fija en lugar del envío no acompañado de los efectos personales, y organizaban ellos mismos el traslado según sus necesidades. Sobre la base de esta tendencia, y dado que el promedio de los gastos de mudanza de los enseres domésticos pagados por las Naciones Unidas a las empresas especializadas equivale aproximadamente a la suma fija que la Autoridad paga actualmente, es poco probable que el cambio en la prestación tenga repercusiones financieras importantes para la Autoridad, independientemente de la opción que elijan los funcionarios. La supresión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza no afectará a los funcionarios que están en servicio actualmente, que seguirán recibiendo la prestación por un período de hasta cinco años en el mismo lugar de destino, o hasta que se trasladen a otro lugar de destino, como medida de transición. Es de esperar que la Autoridad ahorre aproximadamente 37.000 dólares por año cuando dejen de aplicarse las medidas de transición.

26. Para la mayoría de los funcionarios actuales, su asignación a la Autoridad cuenta como la primera asignación en el sistema de las Naciones Unidas, por lo que no tienen derecho a la prestación por movilidad. Esto se debe a que algunos funcionarios renuncian a sus puestos en otras entidades de las Naciones Unidas antes de incorporarse a la Autoridad, y otros proceden de otras entidades del sector público. Por consiguiente, hay pocos funcionarios que se incorporen a la Autoridad y tengan derecho a la prestación por movilidad. Actualmente hay un único funcionario que esté percibiendo esta prestación. Cuando empiece a aplicarse el incentivo por movilidad, el funcionario recibirá una suma adicional de 1.965 dólares al año hasta que cumpla cinco años de servicio en el lugar de destino, y en ese momento se suprimirá el incentivo. Es probable que en el futuro haya pocos funcionarios que reúnan las condiciones para recibir el incentivo, por lo que el cambio en las sumas tendrá pocas repercusiones financieras para la Autoridad.

27. Con la entrada en vigor de la escala de sueldos unificada, los funcionarios cuyo sueldo se calculaba con arreglo a la escala para funcionarios con familiares a cargo por tener a su cónyuge a cargo seguirían recibiendo, en general, la misma remuneración cuando se aplique la prestación por cónyuge a cargo. En la actualidad hay ocho funcionarios que cobrarán una cantidad inferior, con una diferencia situada entre los 15 y los 29 dólares por año. No hay ningún progenitor sin cónyuge en la Autoridad, por lo que no se pagará a nadie la prestación por progenitor sin cónyuge cuando se pase a la escala de sueldos unificada. Sin embargo, hay un funcionario cuyo salario se calcula con arreglo a la escala para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo, puesto que su cónyuge no está a su cargo. En este caso, se le pagará una prestación del 6% de la remuneración neta con carácter transicional con respecto al mayor de los hijos a cargo, que se irá reduciendo un punto porcentual cada 12 meses a partir de entonces.

28. Hay dos funcionarios que reciben incrementos de escalón acelerados como incentivo para recompensar la competencia lingüística, de tal manera que pueden recibir un incremento de escalón cada 20 meses de desempeño satisfactorio, en lugar de cada 24 meses. La supresión de este incentivo se traducirá en una pérdida de 230 dólares por año en promedio para cada funcionario.

29. Hay siete funcionarios actuales que se verán afectados por el cambio en la periodicidad del incremento de escalón dentro de la categoría, que pasa de ser anual a ser bienal. De ellos, cinco se verán afectados de inmediato, y dos, en los próximos tres años. Cada uno de estos funcionarios recibe actualmente un incremento en la remuneración neta (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) de 2.000 dólares anuales en promedio, y a partir de ahora recibirá ese mismo incremento cada dos años. Es de esperar que la Autoridad ahorre aproximadamente 5.000 dólares por año.

30. Teniendo en cuenta la composición actual de la plantilla, en este momento hay 15 hijos de funcionarios que cumplen los requisitos para el pago del subsidio de educación. Cuando se empiece a aplicar el nuevo plan de subsidio de educación, ese número se reducirá a 13 niños. Cuatro de ellos recibirán un subsidio inferior y seis recibirán un subsidio superior al que reciben actualmente. Habida cuenta del movimiento natural de los funcionarios y las diferencias en la edad de los hijos a cargo y en las sumas necesarias en concepto de alojamiento y derechos de matrícula, la secretaría de la Autoridad no puede estimar los costos o ahorros anuales que se obtendrán una vez que termine el curso académico actual, en 2018.

31. El análisis de las repercusiones financieras para la Autoridad se basa en un total de 17 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, al 15 de enero de 2017. Los ahorros no se realizarán plenamente hasta el sexto año de aplicación, debido a las medidas de transición para el personal actual.

#### **IV. Recomendación**

32. Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota de los cambios en el conjunto integral de la remuneración para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y de las fechas propuestas de aplicación en la Autoridad (véase el anexo).

## Anexo

## Cambios en el conjunto integral de la remuneración para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y fechas propuestas de aplicación

<i>Beneficios y prestaciones</i>	<i>Fecha de entrada en vigor, conforme a la Resolución 70/244 de la Asamblea General</i>	<i>Fecha propuesta de aplicación en la Autoridad</i>	<i>Número de funcionarios actuales afectados por el cambio propuesto</i>	<i>Repercusión financiera para el personal actual<sup>a,b</sup></i>	<i>Repercusión financiera para la Autoridad<sup>b</sup></i>	<i>Estimación del costo adicional o el ahorro en 2018<sup>c</sup> (en dólares EE.UU.)</i>
<b>Traslado</b>						
Prima de instalación	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
Envío por traslado (incluido el envío como equipaje no acompañado)	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
Supresión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Positiva	0
Prima de repatriación	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	8	Negativa	Positiva	0
<b>Movilidad y condiciones de vida difíciles</b>						
Incentivo por movilidad	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	1	Positiva	Negativa	1 965
Prestación por condiciones de vida difíciles	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
Supresión de las vacaciones más frecuentes en el país de origen, excepto en los lugares de destino de categoría D y E no incluidos en el marco de descanso y recuperación	1 de julio de 2016	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
<b>Sueldo y prestaciones por familiares a cargo</b>						
Escala de sueldos unificada	1 de enero de 2017	1 de septiembre de 2017	17	9 (-), 8 (+)	Positiva	(63 336)
Prestación por cónyuge a cargo	1 de enero de 2017	1 de septiembre de 2017	8	Negativa (15 a 29 dólares menos por persona)	Positiva	58 513
Prestación para progenitores sin cónyuge	1 de enero de 2017	1 de septiembre de 2017	0	Ninguna	Ninguna	0
Prestación con carácter transicional	1 de enero de 2017	1 de septiembre de 2017	1	Ninguna	Positiva	11 524
Incremento de escalón	1 de enero de 2017	1 de enero de 2018	7	Ninguna	Positiva	(5 000)
Supresión de los incentivos para el aprendizaje de idiomas	1 de enero de 2017	1 de septiembre de 2017	2	Ninguna	Positiva	(460)

<sup>a</sup> Repercusiones financieras para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores durante su asignación actual en Kingston.

<sup>b</sup> Ninguno: sin cambios en los cálculos, o no se está pagando la prestación.

<sup>c</sup> Repercusiones financieras totales en comparación con el conjunto actual de la remuneración.