

REGIMEN COMUN DE SUELDOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Comisión de Administración Pública Internacional

*REGIMEN COMUN DE SUELDOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS
DE LAS NACIONES UNIDAS*

Prólogo

La finalidad del presente folleto, en el que se describe en términos generales el régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas, es proporcionar a los Estados Miembros, las organizaciones y demás usuarios una fuente útil de consulta. En el cuerpo del folleto se describen las características fundamentales del régimen común, y en sus anexos, que se actualizan de tiempo en tiempo, se incluye información sobre las escalas de sueldos y prestaciones, que varían periódicamente.

El folleto está concebido de forma de proporcionar información sobre los principales elementos del sistema. En consecuencia, no se detallan todas las condiciones de servicio estipuladas en los reglamentos, estatutos y manuales administrativos de cada una de las organizaciones del régimen común, ni se indican las condiciones de servicio del personal, los consultores y los funcionarios de servicios de conferencias que se contratan por períodos breves con arreglo a disposiciones especiales.

Habida cuenta de que los contratos de empleo de los funcionarios se basan en los reglamentos y estatutos de la organización empleadora, toda interpretación jurídica y administrativa en materia de sueldos, prestaciones y beneficios deberá basarse en esos instrumentos.

*Mohsen Bel Hadj Amor
Presidente
Comisión de Administración
Pública Internacional*

INDICE

Capítulo	Página
PROLOGO	i
INTRODUCCION	vi
CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	
I. SUELDOS Y PRESTACIONES CONEXAS	1
A. Régimen de sueldos	1
B. Escalas de sueldos e incrementos periódicos	1
C. Nivel de sueldos	3
D. Ajuste por lugar de destino	3
E. Subsidios y deducciones por concepto de alquiler	5
F. Horas extraordinarias y plus por trabajo nocturno	6
G. Subsidio por funciones especiales	6
H. Prestaciones por familiares a cargo	6
I. Subsidio de educación	7
J. Familiares a cargo incapacitados	8
II. DERECHOS RELATIVOS A LOS VIAJES, LA REINSTALACION Y LA MOVILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS	8
A. Gastos de viaje	8
B. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	8
C. Prima por asignación	10
D. Gastos de mudanza y de transporte	10
E. Vacaciones en el país de origen	10
F. Viajes para visitar a la familia	11
G. Transporte de un automóvil perteneciente al funcionario	11
III. LICENCIAS	11
A. Vacaciones anuales	11
B. Licencia de enfermedad	11
C. Licencia de maternidad	11
D. Licencias especiales	12
E. Feriados oficiales	12
IV. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO	12
A. Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales	12
B. Prima de repatriación	12
C. Indemnización por rescisión del nombramiento	12
D. Pago en caso de fallecimiento	13

Capítulo

Página

V. SEGURIDAD SOCIAL	13
A. Seguro médico y seguro de vida	13
B. Indemnización por enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio	14
C. Pensiones	14
CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS CUADROS DE CONTRATACION LOCAL	
VI. SUELDOS Y PRESTACIONES CONEXAS	14
A. Régimen de sueldos	14
B. Nivel de sueldos	15
C. Escalas de sueldos e incrementos periódicos	15
D. Prima de idiomas	16
E. Componente no pensionable del sueldo	16
F. Horas extraordinarias y plus por trabajo nocturno	17
G. Subsidio por funciones especiales	17
H. Prestaciones por familiares a cargo	17
I. Familiares a cargo incapacitados	18
J. Prestaciones de los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados como personal no local	18
VII. DERECHOS RELATIVOS A VIAJES Y MUDANZAS.....	18
VIII. LICENCIAS	19
IX. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO	19
A. Sueldo utilizado para el cálculo de los pagos por separación del servicio	19
B. Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales	19
C. Prima de repatriación	19
D. Indemnización por rescisión del nombramiento	19
E. Prima por terminación del servicio	20
F. Pago en caso de fallecimiento	20
X. SEGURIDAD SOCIAL	20
A. Seguro médico y seguro de vida	20
B. Indemnización por enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio	20
C. Pensiones	20

Capítulo		Página
	OTROS CUADROS	
XI.	CUADRO DEL SERVICIO MOVIL	21
XII.	FUNCIONARIOS NACIONALES DEL CUADRO ORGANICO	21
	CLASIFICACION DE LOS LUGARES DE DESTINO SEGUN LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO	
XIII.	MARCO INSTITUCIONAL Y DE PROCEDIMIENTO	22
XIV.	PRESTACIONES ADICIONALES QUE SE OFRECEN EN LUGARES DE DESTINO DESIGNADOS	22
	ANEXOS	
I.	Escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	24
II.	Tasas de contribuciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	25
III.	Cálculo de la remuneración neta anual	26
IV.	Ejemplo de cálculo del subsidio de alquiler	27
V.	Cuántías de las prestaciones por hijos a cargo y las prestaciones por familiares secundarios a cargo.....	28
VI.	Derechos en materia de subsidio de educación, con indicación en moneda nacional de las cuantías correspondientes.....	29
VII.	Matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	30
VIII.	Estructura de la prima por asignación	31 - 32
IX.	Mudanza y envío de enseres domésticos y efectos personales	33
X.	Prima de repatriación	34
XI.	Indemnización por rescisión del nombramiento	35
XII.	Remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	36
Capítulo		Página

XIII. Tasas de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	37
XIV. Subsidio de no residente (funcionarios del cuadro de servicios generales)	38

INTRODUCCION

Las Naciones Unidas, los organismos especializados vinculados a las Naciones Unidas, el Organismo Internacional de Energía Atómica y varias otras organizaciones internacionales tienen un régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios. Este régimen se aplica a más de 52.000 funcionarios que prestan servicio en más de 600 lugares de destino.

En 1974, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para regular y coordinar las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión está integrada por 15 miembros, nombrados por la Asamblea General a título personal. Los miembros de la Comisión, que poseen una considerable experiencia en el desempeño de funciones ejecutivas en la administración pública o en esferas afines, se eligen teniendo debidamente en cuenta el factor de la distribución geográfica equitativa. Dos de los miembros de la Comisión son nombrados Presidente y Vicepresidente, respectivamente, funciones que desempeñan a tiempo completo. Presta asistencia a la Comisión una secretaría integrada por funcionarios de dedicación exclusiva, especializados en cuestiones de remuneraciones, estadísticas y política de personal.

Muchas de las características del régimen común son aplicables por igual a todos los funcionarios. Sin embargo, respecto de las normas de contratación y los sueldos y prestaciones conexas, se puede distinguir entre dos grandes grupos de funcionarios: los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores (de ahora en adelante denominados en general funcionarios del cuadro orgánico) y los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local (de ahora en adelante denominados por lo general funcionarios del cuadro de servicios generales). Cada uno de esos grandes grupos de funcionarios está considerado separadamente en este folleto, en el que además se hace referencia a otros dos cuadros relativamente pequeños, el del Servicio Móvil y el de funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

I. SUELDOS Y PRESTACIONES CONEXAS

A. Régimen de sueldos

Los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores son contratados internacionalmente y remunerados con arreglo a escalas comunes de sueldos que se aplican en todo el mundo y que son establecidas por la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la base de recomendaciones de la CAPI. La estructura de la escala de sueldos se deriva de un sistema común de clasificación de puestos elaborado por la CAPI. Las normas de clasificación de puestos están estructuradas en tres escalones: la Norma General (Escalón I), que se basa en un sistema de clasificación por puntos y factores, constituye el más general de los tres escalones. Para determinar la categoría de un puesto se tienen en cuenta seis factores: los conocimientos profesionales, la dificultad del trabajo, la independencia en el trabajo, las relaciones de trabajo, las responsabilidades directivas y la repercusión del trabajo. El Escalón I también constituye un marco para la concepción de puestos y la planificación de los recursos humanos. El segundo grupo (Escalón II) se compone de normas descriptivas separadas para las principales ocupaciones. Estas normas descriptivas, que incluyen ejemplos de las funciones típicas de cada categoría, muestran la manera de aplicar la Norma General para hacer distinciones válidas entre las funciones propias de cada organización y asignar categorías apropiadas a las funciones similares de distintas organizaciones. Se han establecido normas del Escalón II para los siguientes grupos ocupacionales: traductores y revisores; especialistas en gestión del personal; economistas; administradores de cooperación técnica; especialistas en servicios computadorizados de información; especialistas en compras y contratos; auditores; ingenieros civiles; especialistas en información pública; especialistas en gestión financiera; juristas; editores; y estadísticos. El tercer grupo de normas (Escalón III) abarca los puestos de aquella esfera de trabajo que sea exclusiva de la organización.

El sueldo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se compone de dos elementos principales, a saber, el sueldo básico/mínimo y el ajuste por lugar de destino, que se expresan en dólares de los Estados Unidos. El ajuste por lugar de destino es un ajuste por costo de la vida cuya finalidad es mantener un mismo poder adquisitivo en los distintos lugares de destino. En este folleto, las expresiones "sueldo" o "remuneración neta" significan el sueldo básico/mínimo, más el ajuste por lugar de destino que corresponda al lugar de que se trate (el término "neto" se define en la sección B infra).

B. Escalas de sueldos e incrementos periódicos

La denominación de cuadro orgánico y categorías superiores abarca cinco categorías del cuadro orgánico (P-1 a P-5), dos categorías de Director (D-1 y D-2) y las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto en algunas organizaciones y de Director General Auxiliar y Director General Adjunto en otras. En el anexo I figuran las escalas de sueldos básicos del cuadro orgánico y categorías superiores, expresadas en cifras brutas y cifras netas, que son aplicadas en todo el mundo de manera uniforme por todas las organizaciones del régimen común. Aunque los sueldos se expresan en dólares de los Estados Unidos, en la mayoría de los lugares de destino los funcionarios deben aceptar una cierta parte de su sueldo en moneda nacional.

El sueldo básico/mínimo se utiliza para calcular los distintos ajustes por lugar de destino en función de las diferencias del costo de la vida (véase la sección D). Por cada punto porcentual de aumento del costo de la vida resultante de la aplicación del índice de los ajustes por lugar de destino se

agrega al sueldo básico un 1% del sueldo básico/mínimo. La escala de sueldos básicos/mínimos constituye la remuneración más baja (remuneración mínima) pagadera, es decir, la remuneración de la cual no puede hacerse ninguna deducción. Esta escala se utiliza también para calcular las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (véase el capítulo II, sección B) y determinados pagos por separación de servicio (véase el capítulo IV, sección A).

Contribuciones del personal. Las contribuciones del personal son una forma de impuesto interno administrado por las organizaciones. Las tasas de contribuciones del personal se derivan de las tasas del impuesto sobre la renta vigentes en las siete ciudades en que hay sedes de las organizaciones del régimen común (Ginebra, Londres, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena).

Las escalas de sueldos básicos se expresan en cifras brutas y los sueldos netos se obtienen deduciendo del sueldo básico las contribuciones del personal con arreglo, según corresponda, a la tasa para funcionarios sin familiares a cargo o a la tasa para funcionarios con cónyuge o hijo a cargo (véase el anexo II). Los funcionarios perciben sueldos netos como los que se indican en la escala de sueldos que figura en el anexo I.

Impuestos sobre la renta. La mayoría de los Estados Miembros han eximido a los funcionarios de las Naciones Unidas del pago del impuesto nacional sobre la renta por los emolumentos que perciben de la Organización. No obstante, algunos Estados Miembros gravan los emolumentos de sus nacionales. En esos casos, las organizaciones reembolsan el importe del impuesto a los funcionarios. Los arreglos para sufragar esos reembolsos de impuestos varían según la organización.

Incrementos periódicos de sueldo. Periódicamente se conceden incrementos del sueldo dentro de la categoría por servicios satisfactorios. La mayoría de los incrementos se conceden anualmente, pero se requieren dos años de servicios satisfactorios en el escalón anterior para tener derecho a los incrementos del escalón superior de la categoría P-2, de los escalones superiores al escalón XIII de la categoría P-3, al escalón XII de la categoría P-4, al escalón X de la categoría P-5, y al escalón IV de la categoría D-1, y de todos los escalones de la categoría D-2.

Incentivo para el aprendizaje de idiomas. En algunas organizaciones puede concederse un incremento a un ritmo acelerado de 10 ó 20 meses respectivamente a los funcionarios que hayan demostrado tener un conocimiento suficiente de un segundo idioma oficial de la organización.

C. Nivel de sueldos

El nivel de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico se determina sobre la base del principio Noblemaire, así denominado en honor del Presidente de un comité de la Sociedad de las Naciones. Según este principio, la administración pública internacional debería poder contratar funcionarios procedentes de todos los Estados Miembros, entre ellos el que ofrezca la mejor remuneración a sus funcionarios públicos. Al aplicar el principio Noblemaire, los sueldos del personal del cuadro orgánico se fijan en función de una comparación con la administración pública nacional mejor remunerada. Periódicamente la Comisión realiza un examen para determinar la administración pública nacional que tiene los mejores niveles de remuneración y que por su tamaño y estructura se presta a una comparación válida. Hasta ahora la administración pública federal de los Estados Unidos de América ha sido considerada la administración pública nacional mejor remunerada. Periódicamente se realizan estudios de equivalencias entre las categorías de los puestos del sistema de las Naciones Unidas y las de la administración pública utilizada en la comparación. Mediante esos estudios se

establecen las equivalencias entre las categorías (P-1 a D-2) de las Naciones Unidas y los respectivos cuadros y categorías de la administración pública utilizada en la comparación. Las equivalencias de categorías se utilizan para comparar la remuneración pagada por las dos administraciones públicas en sus bases respectivas (Nueva York y Washington, D.C.). La remuneración neta de las Naciones Unidas en Nueva York (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino correspondiente) para cada categoría, de la P-1 a la D-2, se compara con los sueldos en Washington, D.C. (previa deducción de los impuestos sobre la renta) de puestos en categorías equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación. Esta comparación, que se traduce en un porcentaje medio correspondiente a un período de 12 meses, se conoce como el margen. Se estima necesario que haya un margen a favor de los sueldos de las Naciones Unidas para compensar determinados elementos de una administración pública compuesta de personal expatriado. En el cálculo del margen se incluye un ajuste para tener en cuenta las diferencias de costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. El margen debe mantenerse dentro de un intervalo de valores de 110 a 120, con un punto medio conveniente de 115. La Comisión utiliza diversos procedimientos para que el valor del margen se mantenga dentro de los límites mencionados.

D. Ajuste por lugar de destino

El ajuste por lugar de destino está destinado a asegurar que los sueldos del personal del cuadro orgánico tengan igual poder adquisitivo en todos los lugares de destino. Debido a que el costo de la vida varía significativamente según el lugar de destino, los sueldos del cuadro orgánico en cada lugar de destino se establecen a distintos niveles para tener en cuenta las diferencias del costo de la vida. Estas diferencias se miden realizando en cada lugar de destino estudios periódicos de lugar a lugar que sirven para determinar el costo de la vida en el lugar de destino en relación con el costo de la vida en la base del sistema (Nueva York). Con los resultados de los estudios se prepara un índice de los ajustes por lugar de destino para cada lugar de destino. Los lugares de destino con un costo de la vida más elevado que el de Nueva York tienen índices de los ajustes por lugar de destino más altos y, en consecuencia, sueldos más elevados, mientras que los lugares de destino en los que el costo de la vida es más bajo que el de Nueva York tienen índices de los ajustes por lugar de destino inferiores y, por ende, sueldos inferiores a los de Nueva York.

Los diversos índices de los ajustes por lugar de destino se determinan mediante estudios periódicos de lugar a lugar que se realizan cada cuatro o cinco años y se actualizan mensualmente para incorporar los efectos de la inflación (el índice de precios de consumo local) y de las fluctuaciones de los tipos de cambio (la relación entre la moneda nacional y el dólar de los Estados Unidos). Estos índices actualizados de los ajustes por lugar de destino sirven de base para fijar las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino con arreglo a las cuales se determinan los niveles de sueldos (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino). Las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino establecen el número de puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino que podrán agregarse al sueldo básico neto en cada lugar de destino. Un punto multiplicador equivale al 1% del sueldo básico. En consecuencia, un multiplicador de 10 puntos entraña el pago de un ajuste por lugar de destino equivalente al 10% del sueldo básico. La cantidad resultante se paga como adición al sueldo neto básico/mínimo. Los métodos de actualización de las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino difieren según que la moneda del lugar de destino sea fuerte o débil. En los lugares de destino con moneda fuerte, el cambio del ajuste por lugar de destino para tener en cuenta los efectos de la inflación se efectúa después de que el índice de los ajustes por lugar de destino haya variado en un 5% o que haya transcurrido un período de 12 meses desde el cambio anterior, si esto sucede antes. Las variaciones de los tipos de cambio en esos lugares de destino se tienen en cuenta mensualmente en las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino. En otros lugares de destino (los de moneda débil), la

clasificación de los ajustes por lugar de destino se revisa cada cuatro meses a la luz de los efectos de la inflación y de las variaciones de los tipos de cambio.

La CAPI examina anualmente el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos, que establece los sueldos mínimos que deberán pagarse a los funcionarios en todos los lugares de destino. Esos exámenes por lo general conducen a la aprobación por la Asamblea General de un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos y a la consolidación en la nueva escala de un cierto número de puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Mediante este procedimiento los sueldos mínimos de las Naciones Unidas se actualizan para tener en cuenta cualesquiera modificaciones en el nivel de la remuneración de la administración pública utilizada como elemento de comparación. Sin embargo, un efecto secundario de los aumentos de las escalas de sueldos básicos/mínimos es que deben calcularse nuevamente todas las clases y los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, porque la finalidad de las modificaciones de la escala de sueldos básicos/mínimos no es determinar un aumento general de sueldos para su aplicación en todos los lugares de destino, sino más bien determinar el aumento que corresponda a los lugares de destino cuyo ajuste por lugar de destino sea nulo o muy pequeño. A este respecto, cabe señalar que debe hacerse una importante distinción entre la escala de sueldos básicos/mínimos y el sueldo efectivo que se paga en la base del sistema (Nueva York). Por ser la base del sistema, Nueva York hace las veces de punto de referencia para medir las diferencias del costo de la vida entre los distintos lugares de destino; no obstante, los sueldos que se pagan en Nueva York habitualmente constan de dos elementos: el sueldo básico/mínimo y un elemento de ajuste por lugar de destino. El nivel de los sueldos de Nueva York, como el de los demás lugares de destino, por lo general se ajusta en función de las variaciones del costo de la vida en el lugar de destino, mientras que el nivel de los sueldos básicos/mínimos se ajusta según las variaciones de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación.

La CAPI es la encargada de administrar el sistema de ajustes por lugar de destino. En consecuencia, el Presidente de la CAPI aprueba y promulga todos los meses los cambios de las clases de ajuste por lugar de destino de los distintos lugares de destino y de los puntos multiplicadores correspondientes. El sistema de ajustes por lugar de destino se describe de forma más detallada en un folleto de la CAPI titulado "El sistema de ajustes por lugar de destino: qué es y cómo funciona".

En el anexo III se dan ejemplos del cálculo de la remuneración neta (el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino).

E. Subsidios y deducciones por concepto de alquiler

El plan de subsidios o deducciones por concepto de alquiler, que es parte integrante del sistema de ajustes por lugar de destino, se estableció para velar por el trato igualitario de los funcionarios en lo que al costo de la vivienda se refiere.

El índice de los ajustes por lugar de destino de todo lugar de destino incluye un elemento de vivienda que se calcula en función del alquiler medio que pagan los funcionarios de contratación internacional en la localidad. La experiencia ha demostrado que los funcionarios recién llegados tienden a pagar alquileres mucho más elevados que los alquileres medios. Además, los funcionarios que ya llevan cierto tiempo en el lugar de destino pueden encontrarse en la misma situación por razones ajenas a su voluntad si se ven obligados a cambiar de vivienda. Por otra parte, a veces el gobierno anfitrión proporciona a los funcionarios viviendas cuyo alquiler es bastante inferior al de los alquileres medios del mercado. En esas circunstancias se aplica el plan de subsidios o deducciones por concepto de alquiler que se describe a continuación.

Subsidio de alquiler. Este subsidio puede pagarse a todo funcionario cuyo alquiler supere un monto denominado cifra de umbral. En los lugares de destino sobre el terreno el subsidio es igual al 80% de la cantidad en que el alquiler que paga el funcionario excede la cifra de umbral que le corresponde, en la mayoría de los casos hasta una cierta cantidad establecida. Las cifras de umbral aplicables en cada lugar de destino son aprobadas y promulgadas por el Presidente de la CAPI. En los lugares de destino en que hay sedes el subsidio comienza siendo un 80% de la diferencia durante los cuatro primeros años, pero decrece al 60%, el 40% y 20%, respectivamente, durante los tres años siguientes, tras lo cual deja de pagarse. Normalmente el monto del subsidio no excede del 40% del alquiler; sin embargo, puede eximirse de la aplicación de este límite superior a aquellos lugares de destino sobre el terreno donde los alquileres comerciales sean excesivamente elevados.

Todas las solicitudes de pago del subsidio se examinan para asegurar que la vivienda sea razonablemente adecuada con arreglo a criterios establecidos. Si la vivienda es de mayor o de mejor calidad de lo que es la norma para el personal del lugar de destino de que se trate, el subsidio se vuelve a calcular con arreglo a esa norma.

En el anexo IV se da un ejemplo del cálculo del subsidio de alquiler.

Deducción por concepto de alquiler. Algunas veces los funcionarios habitan en viviendas facilitadas por un gobierno, organismo u organización y pagan alquileres sustancialmente inferiores al valor medio incorporado en el ajuste por lugar de destino. En tales casos, puede corresponder la aplicación de una deducción o cargo por concepto de alquiler. Si el jefe de la oficina local ha certificado que la vivienda de que se trata es manifiestamente inferior a la norma, la deducción por concepto de alquiler puede reducirse en la mitad y, en circunstancias muy excepcionales, el Presidente de la CAPI puede autorizar a que no se efectúe deducción alguna.

F. Horas extraordinarias y plus por trabajo nocturno

Horas extraordinarias. Los funcionarios del cuadro orgánico no tienen derecho a recibir compensación por horas extraordinarias. En algunas organizaciones ocasionalmente se concede tiempo libre a funcionarios que han trabajado en régimen de horas extraordinarias con mucha frecuencia o durante períodos prolongados.

Plus por trabajo nocturno. En algunas organizaciones se autoriza el pago de un plus por trabajo nocturno a los funcionarios del cuadro orgánico que trabajan normalmente de noche.

G. Subsidio por funciones especiales

Puede otorgarse un subsidio, que normalmente tiene carácter temporal, no es pensionable y se denomina "subsidio por funciones especiales", a aquel funcionario que asuma todas las obligaciones y funciones inherentes a un puesto manifiestamente más elevado que el suyo por un período de tiempo considerable. El monto de ese subsidio equivale por lo general a la diferencia entre la remuneración actual del funcionario y la que él recibiría al ascender a la categoría superior.

H. Prestaciones por familiares a cargo

Los funcionarios con familiares a cargo perciben sueldos netos y prestaciones superiores a los que se pagan a los funcionarios que no tienen familiares a cargo, así como prestaciones consistentes en cantidades uniformes por hijos y familiares secundarios a cargo. Los funcionarios del cuadro orgánico no perciben una prestación separada por cónyuge a cargo.

Los sueldos brutos de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo son objeto de deducciones basadas en una escala de contribuciones del personal más reducidas, por lo que su sueldo básico neto es más elevado que el de los funcionarios sin familiares a cargo. En esos casos también se pagan cantidades más elevadas de ajuste por lugar de destino (véase la sección D supra), así como prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (véase el capítulo II, sección B) y primas por asignación (véase el capítulo II, sección C) más elevadas. También se hacen diferencias similares entre los funcionarios sin familiares a cargo y los funcionarios con familiares a cargo en lo que respecta a los pagos por separación del servicio (véase la sección IV).

Todos los funcionarios con derecho a ello perciben prestaciones por hijos a cargo; se trata de un beneficio social que entraña el pago de una cantidad uniforme por cada hijo. El monto de la prestación por hijos a cargo se basa en un promedio de las deducciones impositivas y los beneficios de seguridad social que rigen en los siete lugares de destino en que hay sedes. En algunos países la prestación se expresa en dólares de los Estados Unidos, pero en otros países (de moneda fuerte) se expresa en la moneda nacional.

Para que se le considere familiar a cargo, el hijo debe ser menor de 18 años o, si asiste a tiempo completo a una escuela o universidad, tener menos de 21 años de edad. Si un funcionario del cuadro orgánico tiene hijos a cargo pero no cónyuge a cargo, dicho funcionario tiene derecho a recibir, en relación con el primer hijo a cargo, las prestaciones y el sueldo a la tasa para funcionarios con familiares a cargo correspondientes. En este caso no se paga la prestación consistente en una cantidad uniforme por hijo respecto del primer hijo a cargo.

Si no hay familiar primario a cargo reconocido, puede pagarse una prestación por familiar secundario a cargo, ya sea padre o madre, hermano o hermana, con sujeción a criterios claramente establecidos respecto de la prueba de que esos familiares están efectivamente a cargo del funcionario. Ningún funcionario puede recibir simultáneamente más de una prestación por familiar secundario a cargo.

En el anexo V se indican las cuantías de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo.

I. Subsidio de educación

Los funcionarios contratados internacionalmente que residen fuera de su país de origen tienen derecho a un subsidio de educación para sufragar parte de los gastos de educación de sus hijos que asisten a tiempo completo a una institución de enseñanza. El subsidio se paga hasta que finalicen el cuarto año de estudios postsecundarios u obtengan un título universitario de primer grado reconocido, si esto ocurre antes, y tengan como máximo 25 años de edad. El monto del subsidio equivale al 75% de los gastos reconocidos, sujeto al máximo que se indica en el anexo VI.

En localidades designadas con instituciones de enseñanza inadecuadas, además de pagarse la cantidad máxima estándar del subsidio de educación, puede reembolsarse el 100%, hasta una cantidad máxima establecida, de los gastos de internado de los hijos que cursan estudios primarios o secundarios.

El funcionario tiene derecho a que le paguen, una vez por cada año académico, los gastos de viaje de ida y vuelta de su hijo entre la institución docente y el lugar de destino (a condición de que la institución docente se encuentre fuera del país del lugar de destino). En los casos de lugares de destino designados que no cuentan con instituciones docentes se autoriza otro viaje de ida o vuelta en los años en que el funcionario no tiene derecho a las vacaciones en el país de origen. Los gastos de viaje relacionados con el subsidio de educación se reembolsan únicamente hasta un monto equivalente al costo de un viaje de ida y vuelta entre lugar de destino y el país de origen en que el funcionario toma la licencia respectiva.

Si es reasignado a su país de origen tras haber trabajado anteriormente en un lugar de destino en que tenía derecho a percibir el subsidio de educación, el funcionario puede seguir recibiendo el subsidio por el resto del año académico con el fin de facilitar la transición.

J. Familiares a cargo incapacitados

Existen disposiciones especiales para ayudar a los funcionarios que tienen familiares a cargo incapacitados. En el caso de un hijo incapacitado, el monto de la prestación por hijos a cargo equivale al doble de la prestación habitual y la cuantía del subsidio de educación equivale al 100% de los gastos reconocidos, con sujeción al límite máximo general que se indica en el anexo VI. También hay disposiciones, aplicables en forma facultativa por el jefe ejecutivo de cada organización, respecto de los gastos médicos y los gastos de viaje.

II. DERECHOS RELATIVOS A LOS VIAJES, LA REINSTALACION Y LA MOVILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS

A. Gastos de viaje

La organización empleadora normalmente paga los gastos de viaje de los funcionarios en relación con el nombramiento inicial, los cambios de lugar de destino, la separación del servicio, los viajes en comisión de servicio, las vacaciones en el país de origen y las visitas a la familia (las disposiciones relativas a estas cuestiones se describen en las secciones pertinentes del presente folleto).

Los gastos de viaje del cónyuge y los hijos a cargo de un funcionario normalmente se pagan en las siguientes condiciones: con ocasión del nombramiento inicial o la reasignación del funcionario por un período de un año o más; con ocasión de la separación del servicio; con ocasión de los viajes relacionados con el subsidio de educación; y con ocasión de las vacaciones en el país de origen.

Los gastos de viaje incluyen el pago de dietas apropiadas conforme a una escala establecida y promulgada por el Presidente de la CAPI. La cuantía de las dietas se aumenta en un 15% en el caso de los funcionarios de las categorías D-1 y D-2 y en un 40% para los Subsecretarios Generales, Secretarios Generales Adjuntos y otras categorías equivalentes. La cuantía de las dietas que se pagan a los familiares que tienen derecho a percibir las equivale a la mitad de las que corresponden al funcionario. Sin embargo, no se pagan dietas respecto de los viajes relacionados con el subsidio de

educación, las vacaciones en el país de origen o las visitas a la familia, con la excepción de las escalas de viaje que se hagan en las condiciones establecidas por la organización. También se pagan sumas adicionales para sufragar los pequeños gastos de salida y de llegada.

Cuando hay circunstancias especiales que exigen evacuar a los funcionarios y sus familias por razones médicas o de seguridad, las organizaciones también pagan determinados gastos de viaje y otros gastos conexos.

B. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

La prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles tiene por objeto estimular la movilidad entre los lugares de destino en la medida en que lo requieran las actividades de las organizaciones y compensar la prestación de servicios en los lugares con condiciones de vida difíciles. La prestación, que no es pensionable, se expresa como porcentaje del sueldo básico/mínimo. Para calcular los porcentajes correspondientes del sueldo básico/mínimo se toma como punto de referencia el valor equidistante de la categoría P-4 (escalón VI) a la tasa para funcionarios con familiares a cargo. Este valor se utiliza para calcular la prestación correspondiente a las categorías P-4 y P-5 y se aumenta o se disminuye en un 13% en el caso de las demás categorías, tanto superiores como inferiores. La prestación a la tasa para funcionarios con familiares a cargo se paga a este grupo de funcionarios independientemente de que hayan sido o no hayan sido acompañados al lugar de destino por sus familiares. La prestación para los funcionarios sin familiares a cargo equivale al 75% de la correspondiente a los funcionarios con familiares a cargo.

A los efectos del pago de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y de la prima por asignación (véase la sección C infra), todos los lugares de destino se clasifican en una de las seis categorías siguientes:

- H (lugares de destino en que hay sedes o lugares de destino designados que reúnen condiciones similares, en los que el sistema de las Naciones Unidas no ejecuta programas de asistencia con fines humanitarios o de desarrollo)
- A]
- B]
- C] Otros lugares de destino (en orden ascendente de dificultad de las
- D] condiciones de vida)
- E]

En el capítulo XIV infra se describe el procedimiento de clasificación de los lugares de destino.

Condiciones de vida difíciles. Los porcentajes del sueldo básico/mínimo pagaderos como compensación por las condiciones de vida difíciles son los siguientes: H - cero; A - cero; B - 8%; C - 15%; D - 20%; E - 25%.

Movilidad. El incentivo a la movilidad se paga después de cinco años consecutivos de servicio en el sistema de las Naciones Unidas. En los lugares de destino de las categorías A a E se paga a partir de la segunda asignación (10%) y se aumenta en un 2% por cada nuevo destino hasta la quinta asignación (cuando llega al porcentaje máximo de 16%). En los lugares de destino de categoría H no se paga el incentivo a la movilidad en las tres primeras asignaciones y, de corresponder, se paga a la tasa más baja y sólo después de dos o más asignaciones en lugares de destino de las categorías A a E.

Después de cinco años consecutivos de asignación a un mismo lugar de destino, el componente de la prestación relacionado con la movilidad por lo general se reduce en 10 puntos porcentuales.

En el anexo VII se incluyen una matriz de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y algunos ejemplos del cálculo de la prestación. El monto de la prestación pagadera se ajusta teniendo en cuenta si el funcionario tiene derecho a la mudanza completa de sus enseres domésticos o al envío de parte de sus efectos personales (véase también la sección D infra). El componente de compensación por el reembolso de los gastos de mudanza y que el pago se limitara a un plaza de cinco años en un lugar de destino, que se podría prolongar hasta siete años en casos excepcionales.

C. Prima por asignación

Se paga una prima por asignación a todo funcionario que viaje por cuenta de la organización con ocasión de su contratación o de su traslado o reasignación por un período de servicio previsto de por lo menos un año. La prima está destinada a sufragar los gastos adicionales de instalación en el lugar de destino y cualesquiera gastos previos a la partida que deriven de la reubicación.

La prima se compone de dietas y de una suma fija. El funcionario percibe el monto íntegro de las dietas de 30 días y la mitad de dicha cantidad por cada familiar calificado cuyos gastos de viaje al lugar de destino sean sufragados por la organización. La suma fija consiste, según las circunstancias, en uno o dos meses de la remuneración neta en el lugar de la asignación. La cuantía efectiva de la suma fija pagadera depende de la duración de la asignación del funcionario, de si tiene o no derecho a la mudanza completa de sus enseres domésticos y de si la asignación es a un lugar de destino sobre el terreno (A a E) o a un lugar de destino en que hay sedes (H). En el anexo VIII se resume el funcionamiento de la prima por asignación y se dan algunos ejemplos del cálculo de su monto.

D. Gastos de mudanza y de transporte

Los gastos de la mudanza completa de los enseres domésticos o del envío de parte de los efectos personales normalmente corren por cuenta de la organización empleadora. Las organizaciones deciden qué disposiciones se han de aplicar en cada situación a la luz de sus necesidades operacionales (incluida la duración prevista de la asignación). Se han establecido límites al peso y el volumen de los envíos relacionados con la mudanza (véase el anexo IX) y se sufragan los gastos de embalaje, encajonamiento y seguros. Además se introducen ajustes compensatorios en la prima por asignación y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles según que el funcionario tenga derecho a la mudanza completa o a un envío de menor envergadura.

En los casos de traslado temporal sin pago por la organización de los gastos de mudanza y de transporte y con regreso previsto al lugar de destino original de un funcionario con derecho a la mudanza completa se puede autorizar el pago de los gastos de almacenamiento.

E. Vacaciones en el país de origen

Los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino situados fuera de su país de origen normalmente tienen derecho a viajar cada dos años a su país de origen, a expensas de la organización empleadora, junto con sus cónyuges e hijos a cargo. Las vacaciones en el país de origen se conceden con el objeto de que los funcionarios y sus familias renueven sus vínculos con sus países de origen. Al hacer uso de esa licencia, el funcionario debe pasar un determinado período de las vacaciones anuales en su país de origen. No se concede una licencia adicional en conexión con las vacaciones en el país

de origen. Sin embargo, se autoriza un tiempo de viaje razonable que tiene en cuenta la duración del viaje entre el lugar de destino y el país de origen. En lugares de destino particularmente difíciles pueden concederse vacaciones en el país de origen cada 12 meses (véase también el capítulo XIV).

F. Viajes para visitar a la familia

En los casos en que ninguno de los familiares del funcionario que tengan derecho a hacerlo haya viajado al lugar de destino a expensas de la organización durante los 12 meses anteriores (excepción hecha de los hijos que visiten al funcionario en un viaje relacionado con el subsidio de educación) la organización puede sufragar los gastos de viaje del funcionario para que visite a su familia. El derecho a los viajes para visitar a la familia puede ejercerse normalmente cada dos años, concretamente en el año que no correspondan vacaciones en el país de origen (véase también el capítulo XIV infra). El viaje puede pagarse al país de origen, al país de contratación o al lugar de destino anterior.

G. Transporte de un automóvil perteneciente al funcionario

Cuando se asigna a un funcionario a un lugar de destino designado fuera de Europa o América del Norte, se puede reembolsar parte de los gastos del transporte al lugar de destino de un automóvil perteneciente al funcionario, con sujeción a un monto máximo determinado. A la lista de lugares de destino en que se proporciona esa prestación se pueden añadir otros lugares de destino en que sea imposible o difícil obtener automóvil para uso privado, no se puedan revender los automóviles de propiedad privada o éstos tengan un valor de reventa bajo.

III. LICENCIAS

A. Vacaciones anuales

Durante todo el tiempo que reciben sueldo completo, los funcionarios tienen derecho a vacaciones anuales a razón de 2,5 días laborables por mes. Las vacaciones anuales pueden acumularse siempre que en total no excedan de 60 días a una fecha límite fijada por la organización.

B. Licencia de enfermedad

Los funcionarios que por enfermedad o lesión se vean impedidos para desempeñar sus funciones pueden gozar de licencia de enfermedad. La duración de esa licencia varía según la organización y según el tipo de nombramiento del funcionario.

C. Licencia de maternidad

Las funcionarias tienen derecho a licencia de maternidad con sueldo completo, que normalmente comienza seis semanas antes de la fecha prevista del alumbramiento y dura un total de 16 semanas a partir de la fecha en que se concede. Los períodos de licencia de maternidad dan derecho a vacaciones anuales a condición de que la funcionaria se reintegre al servicio por lo menos durante seis meses tras haber expirado la licencia de maternidad. No se conceden licencias de enfermedad en los casos de maternidad, salvo cuando surgen complicaciones graves.

D. Licencias especiales

Se pueden conceder licencias especiales con sueldo completo, con sueldo parcial o sin sueldo para seguir estudios o realizar investigaciones avanzadas de interés para la organización, en casos

excepcionales de enfermedad prolongada, en caso de adopción de un hijo por el funcionario o cuando medie otra razón importante. El jefe ejecutivo de la organización de que se trate determina el período de licencia especial según las circunstancias de cada caso.

E. Feriados oficiales

Los feriados oficiales, no imputables a las vacaciones anuales, se fijan para cada lugar de destino. Esos feriados varían según el lugar de destino para tener en cuenta las condiciones y costumbres locales, pero normalmente hay nueve días feriados por año.

IV. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO

A. Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales

Si en el momento de la separación del servicio el funcionario tiene acumulados días de vacaciones anuales que no ha podido utilizar por razones de servicio, esos días de vacaciones pueden compensarse mediante una suma en efectivo cuyo monto se determina en función de la remuneración neta pagadera en el lugar de destino en que el funcionario haya prestado servicio antes de su separación. Mediante este procedimiento se puede compensar hasta un máximo de 60 días.

B. Prima de repatriación

Los funcionarios contratados internacionalmente reciben, en caso de separación del servicio, una prima de repatriación por los períodos de servicios prestados fuera del país de origen. Normalmente el funcionario debe presentar pruebas de que se ha instalado fuera del país del último lugar de destino, pero la repatriación al país de origen no es una condición indispensable. El monto de la prima se calcula en función de la escala de sueldos básicos/mínimos y varía según que el funcionario tenga o no familiares a cargo y según la duración del servicio fuera del país de origen, hasta el máximo indicado en el anexo X. La prima no se paga en caso de destitución sumaria del funcionario.

C. Indemnización por rescisión del nombramiento

Los funcionarios pueden recibir una indemnización por rescisión del nombramiento cuando la organización empleadora rescinda su nombramiento por alguna de las siguientes razones: supresión del puesto o reducción del personal; motivos de salud o incapacidad para continuar prestando servicios; servicios no satisfactorios; y rescisión por acuerdo mutuo.

Se puede pagar hasta la mitad de la indemnización al funcionario cuyo nombramiento sea rescindido por servicios insatisfactorios o que sea destituido por falta de conducta (salvo en los casos de destitución sumaria por falta grave de conducta).

No se paga indemnización por rescisión del nombramiento por las demás razones de separación del servicio (renuncia, expiración de un contrato de plazo fijo, destitución sumaria; abandono del puesto; y jubilación con arreglo a los estatutos de la Caja Común de Pensiones).

Cuando se paga una indemnización por rescisión del nombramiento por motivo de incapacidad o de salud, se deducen de la cuantía de la indemnización todos los pagos que perciba el funcionario de la

Caja Común de Pensiones.

D. Pago en caso de fallecimiento

El cónyuge o los hijos a cargo supérstites (si no hay cónyuge) de un funcionario que fallece mientras está en servicio activo reciben una determinada suma si el funcionario ha tenido un nombramiento de un año o ha completado un año de servicio. La cuantía de esa suma se calcula con arreglo a la escala siguiente:

<u>Años completos de servicio</u>	<u>Meses de sueldo básico/mínimo</u>
3 ó menos	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9 ó más	9

V. SEGURIDAD SOCIAL

A. Seguro médico y seguro de vida

Las organizaciones ofrecen a los funcionarios y sus familiares planes colectivos de seguro médico y subvencionan las primas correspondientes. En algunos casos, los planes de seguro médico complementan los servicios públicos de seguro médico que existen en el lugar de destino.

También existen planes colectivos de seguro de vida o contra accidentes para los funcionarios, pero el costo de esos planes corre totalmente por cuenta de los funcionarios y la afiliación es voluntaria.

B. Indemnización por enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio

Las organizaciones han establecido planes de pago de una indemnización a los funcionarios o sus familiares a cargo reconocidos en casos de enfermedad, lesión o muerte imputable al desempeño de funciones oficiales.

C. Pensiones

La Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas paga prestaciones por concepto de jubilación e incapacidad a los funcionarios de las organizaciones afiliadas a ella y prestaciones a los familiares supérstites de funcionarios. En los estatutos y reglamentos de la Caja y en un folleto explicativo publicado por ésta, titulado The United Nations Pension System, figura

información detallada sobre el régimen de pensiones vigente.

Los funcionarios que tienen un nombramiento de seis meses o más, o que completan seis meses de servicio sin ninguna interrupción de más de 30 días, quedan afiliados a la Caja. Para todo el personal del cuadro orgánico existe una escala mundial de remuneración pensionable, que se utiliza tanto para determinar las aportaciones a la Caja como para calcular las prestaciones de pensiones. En el anexo XII figura la escala vigente.

La tasa actual de aportación a la Caja es del 23,7% de la remuneración pensionable, de lo cual la organización paga dos tercios y el funcionario un tercio.

La pensión se calcula a partir de la remuneración media final del funcionario, que es el promedio de la remuneración pensionable correspondiente a los 36 meses de más alta remuneración de los últimos cinco años de servicio. En los estatutos de la Caja se describen de forma detallada las tasas de acumulación de las prestaciones, que pueden variar según la fecha de afiliación del funcionario. Con arreglo a las condiciones establecidas en los estatutos, pueden pagarse pensiones a los hijos, simultáneamente con el pago de una pensión al afiliado, y pueden pagarse prestaciones al cónyuge, los hijos o los familiares a cargo supervivientes. La Caja Común de Pensiones no reembolsa el importe de los impuestos nacionales aplicados a las pensiones.

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS CUADROS DE CONTRATACION LOCAL

VI. SUELDOS Y PRESTACIONES CONEXAS

A. Régimen de sueldos

Los funcionarios del cuadro de servicios generales son contratados localmente y remunerados conforme a escalas locales. Este cuadro abarca ocupaciones como las de ordenanza, oficinista, mecanógrafo, secretario y auxiliar administrativo. Algunos otros funcionarios que desempeñan funciones especializadas y técnicas, como los que cumplen tareas de impresión, conservación de locales, seguridad o laboratorio, también pueden estar incluidos en el cuadro de servicios generales. En algunos lugares de destino existen uno o más cuadros distintos de contratación local para dicho personal. En el presente folleto, la expresión cuadro de servicios generales abarca normalmente todos los grupos de funcionarios antes señalados, cuyos sueldos y prestaciones se determinan en forma análoga.

Se han elaborado normas de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales y otros cuadros conexos como un medio para diferenciar entre los diferentes niveles de responsabilidad. Dichas normas también proporcionan un marco para las comparaciones de sueldos con el mercado externo. Existen diferentes normas para cada ciudad en que hay sedes, que pueden consistir en normas que se aplican por igual en todas las organizaciones que tienen personal en la localidad o en normas propias de cada organización que se consideran compatibles entre sí. En los lugares de destino en que no hay sedes la clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales se hace con arreglo a una norma mundial.

La política de las organizaciones es contratar a los funcionarios del cuadro de servicios generales como personal local. Sin embargo, a veces, por ejemplo cuando se requiere el conocimiento de un

determinado idioma, es necesario contratar funcionarios idóneos fuera de la zona del lugar de destino. A los funcionarios contratados fuera de dicha zona que sean nacionales de otro país se les puede otorgar la condición de personal no local, con lo cual pasan a tener derecho a las prestaciones propias del personal de contratación internacional (véase la sección J infra).

B. Nivel de sueldos

En su mayoría, los funcionarios del cuadro de servicios generales prestan servicios en el mismo lugar de destino durante toda su carrera y, según un principio básico del régimen común, deben ser remunerados de conformidad con las mejores condiciones de servicio prevalecientes en la localidad. En consecuencia, sus sueldos no se fijan con arreglo a una escala mundial de sueldos sino de conformidad con escalas locales de sueldos que se establecen tras la realización de estudios de los sueldos. La CAPI ha establecido una metodología de realización de estudios de sueldos que abarca una gran variedad de condiciones de empleo. En los lugares de destino en que hay sedes, la propia CAPI se encarga de formular recomendaciones sobre las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales, para su aprobación definitiva por las organizaciones interesadas. En todos los demás lugares de destino, las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales son establecidas por las organizaciones con arreglo a métodos convenidos.

C. Escalas de sueldos e incrementos periódicos

Normalmente sólo existe una escala de sueldos del cuadro de servicios generales por país. En las escalas, que se expresan en la moneda nacional, se establecen los sueldos de cada categoría y escalón. Aunque el número de categorías y de escalones por categoría puede variar de un lugar de destino a otro, hay una tendencia en todo el sistema a adoptar una estructura de siete categorías. Cuando las condiciones locales lo justifican, las escalas de sueldos pueden incluir escalones por antigüedad. En los lugares en que no existen tales escalones por antigüedad, la escala de sueldos incluye normalmente un escalón por servicios prolongados, después de los escalones ordinarios de cada categoría, para los funcionarios que hayan permanecido en el tope de su categoría durante cinco años y tengan un mínimo de 20 años de servicio.

Por regla general, los incrementos periódicos de sueldos dentro de cada categoría se otorgan anualmente sobre la base de la prestación de servicios satisfactorios. Las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales se examinan periódicamente a la luz de los resultados de estudios amplios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad. Además, se han establecido procedimientos para ajustarlas, de ser necesario, durante los períodos comprendidos entre los estudios.

Los sueldos se determinan mediante una comparación entre los sueldos netos del personal de las Naciones Unidas y los sueldos que pagan determinados empleadores locales para puestos similares, una vez deducidos de ellos los impuestos. A continuación se obtienen los sueldos brutos de las Naciones Unidas mediante el procedimiento de sumar a los sueldos netos las contribuciones del personal de las Naciones Unidas, que se basan en las tasas del impuesto sobre la renta en las siete localidades en que hay sedes y en otros lugares de destino importantes. La escala vigente de contribuciones del personal figura en el anexo XIII.

Las disposiciones para el reembolso del impuesto sobre la renta establecidas para el cuadro orgánico se aplican igualmente a los funcionarios del cuadro de servicios generales. Las escalas de sueldos brutos del cuadro de servicios generales sirven también para establecer los niveles de la

remuneración pensionable y de las prestaciones por separación del servicio.

D. Prima de idiomas

Normalmente se paga una prima de idiomas a los funcionarios del cuadro de servicios generales que dominan dos idiomas oficiales y han pasado un examen de competencia lingüística en un idioma distinto del que deben dominar para poder ser nombrados. La lista de idiomas oficiales puede variar ligeramente de una organización a otra, pero normalmente incluye la mayoría de los idiomas siguientes: árabe, chino, español, francés, inglés y ruso. Además, se paga una segunda prima de idiomas a los funcionarios que dominan un segundo idioma oficial adicional.

La prima de idiomas es pensionable y su monto varía según el lugar de destino. La segunda prima de idiomas, por la mitad de ese monto, también es pensionable.

E. Componente no pensionable del sueldo

Si al realizar un estudio de los sueldos se determina que algunos de los beneficios y prestaciones considerados no pensionables por los empleadores externos constituyen una parte importante de la remuneración total, es posible que como elemento separado de sueldo se establezca un componente no pensionable, como medio de lograr la igualdad con las condiciones de servicio prevalecientes en la localidad. La necesidad de un componente no pensionable se examina periódicamente, junto con los estudios amplios de sueldos.

F. Horas extraordinarias y plus por trabajo nocturno

Horas extraordinarias. Los funcionarios del cuadro de servicios generales que han de trabajar horas extraordinarias pueden recibir tiempo libre compensatorio o una remuneración suplementaria no pensionable, según las condiciones que haya establecido la organización interesada. El monto de la remuneración de las horas extraordinarias se basa en gran medida en la práctica prevaleciente a ese respecto en la localidad.

Plus por trabajo nocturno. Se puede autorizar el pago de una suma no pensionable en concepto de plus por trabajo nocturno, conforme a la práctica externa prevaleciente, a los funcionarios del cuadro de servicios generales asignados a labores en que se han de cumplir turnos de noche.

G. Subsidio por funciones especiales

Las condiciones que rigen el pago del subsidio por funciones especiales a los funcionarios del cuadro de servicios generales son idénticas a las establecidas para el personal del cuadro orgánico (véase el capítulo I, sección G supra). Los funcionarios del cuadro de servicios generales pueden tener derecho al subsidio por funciones especiales respecto de un puesto del cuadro orgánico.

H. Prestaciones por familiares a cargo

Las prestaciones por familiares a cargo consisten en sumas uniformes no pensionables que se pagan en calidad de beneficio social en todos los lugares de destino. El monto mínimo de dicha prestación es una suma equivalente al 3% del punto medio de la escala local de sueldos. En las localidades en que la práctica local lo justifica, se paga una suma más elevada. El número de hijos respecto de los cuales se paga la prestación puede estar sujeto a un límite, con arreglo a la práctica local, y no puede exceder de seis si no existe una prestación similar en la localidad. El monto de la

prestación por hijo incapacitado equivale al doble del monto de la prestación normal.

La prestación por cónyuge a cargo se paga en todo lugar donde la práctica local lo justifique.

La prestación por familiar secundario a cargo, que se concede respecto de no más de una persona (padre o madre, hermano o hermana), puede pagarse si la práctica local lo justifica. Esa prestación no se concede a los funcionarios que ya reciben una prestación por cónyuge a cargo.

I. Familiares a cargo incapacitados

Las disposiciones especiales aprobadas para los funcionarios con familiares a cargo incapacitados (véase el capítulo I, sección J supra) se aplican al personal del cuadro de servicios generales.

J. Prestaciones de los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados como personal no local

Cuando se destina a funcionarios del cuadro de servicios generales a lugares de destino designados por la CAPI, con arreglo a las condiciones que rigen para los funcionarios contratados como personal no local, se les puede otorgar un subsidio de no residente por un período de cinco años a partir de la fecha de llegada al lugar de destino. En el anexo XIV se muestra el monto anual del subsidio y se indican los lugares de destino en que se paga. El subsidio de no residente no es pensionable.

Se puede pagar un subsidio de alquiler a los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados como personal no local que sean destinados a un lugar de destino donde no se paga el subsidio de no residente, con sujeción a las modalidades del subsidio de alquiler aplicables al personal del cuadro orgánico de los lugares de destino en que hay sedes, excepto que el monto de ese subsidio de alquiler no puede exceder del monto establecido para el subsidio de no residente.

Los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados como personal no local también tienen derecho a un subsidio de educación para sus hijos y al pago de los gastos de viaje relacionados con ese subsidio (véase la sección I.1 supra).

VII. DERECHOS RELATIVOS A VIAJES Y MUDANZAS

Se pagan dietas a los funcionarios del cuadro de servicios generales que deben viajar en comisión de servicio. En el caso de los funcionarios del cuadro de servicios generales en Africa, América Latina y Asia, pueden pagarse prestaciones especiales basadas en la práctica local respecto de los viajes dentro del país en que se encuentra el lugar de destino. Para los viajes internacionales, los funcionarios del cuadro de servicios generales reciben las mismas dietas que el personal del cuadro orgánico.

Por regla general, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la prima por asignación, los gastos de viaje y los gastos de mudanza de los enseres domésticos de los funcionarios

de servicios generales no contratados localmente se pagan con arreglo a las condiciones previstas para los funcionarios del cuadro orgánico. Para calcular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles se toma como punto de referencia el monto del escalón VI de la categoría P-4, reducido en un 13%, de la escala de sueldos básicos/mínimos del cuadro orgánico.

Los funcionarios del cuadro de servicios generales no contratados localmente también pueden tener derecho a viajes de vacaciones en el país de origen, a viajes para visitar a la familia y al envío de equipaje no acompañado en relación con el viaje de vacaciones en el país de origen.

VIII. LICENCIAS

Las disposiciones sobre vacaciones anuales, licencia de enfermedad, licencia de maternidad, licencias especiales y feriados oficiales que se describen en el capítulo III *supra* se aplican igualmente a los funcionarios del cuadro de servicios generales.

IX. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO

A. Sueldo utilizado para el cálculo de los pagos por separación del servicio

Los pagos por separación del servicio que han de hacerse a los funcionarios del cuadro de servicios generales se calculan sobre la base del sueldo bruto. Dichos pagos incluyen la compensación por días acumulados de vacaciones anuales, el pago en caso de fallecimiento, la indemnización por rescisión del nombramiento y, en el caso de funcionarios no contratados localmente, la prima de repatriación.

B. Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales

La compensación por los días acumulados de vacaciones anuales que se describe en la sección IV-A *supra* se concede a los funcionarios del cuadro de servicios generales con arreglo a las mismas condiciones que rigen para los funcionarios del cuadro orgánico.

C. Prima de repatriación

La prima de repatriación se paga a los funcionarios del cuadro de servicios generales no contratados localmente con arreglo a las mismas condiciones que rigen para los funcionarios del cuadro orgánico (véase el capítulo IV, sección B supra). Como se puede observar en el anexo X, la cuantía de la prima varía según que el funcionario tenga o no familiares a cargo y según la duración del servicio.

D. Indemnización por rescisión del nombramiento

La indemnización por rescisión del nombramiento también se paga a los funcionarios del cuadro de servicios generales con arreglo a las condiciones que rigen para los funcionarios del cuadro orgánico (véase el capítulo IV, sección C supra). En el anexo XI figuran las cuantías aplicables, que varían según la duración del servicio y el tipo de contrato.

E. Prima por terminación del servicio

En dos lugares de destino (Roma y Viena) se paga al personal del cuadro de servicios generales una prima por terminación del servicio para tener en cuenta la práctica local a ese respecto.

F. Pago en caso de fallecimiento

El pago en caso de fallecimiento de un funcionario del cuadro de servicios generales se hace a los familiares supérstites con arreglo a las mismas condiciones que rigen para los familiares supérstites de funcionarios del cuadro orgánico. La cuantía del pago varía según la duración del servicio y otros criterios (véase el capítulo IV, sección D supra).

X. SEGURIDAD SOCIAL

A. Seguro médico y seguro de vida

En general, las organizaciones ofrecen planes colectivos de seguro médico a los funcionarios contratados localmente y sus familiares a cargo. Algunas organizaciones ofrecen a los funcionarios de contratación local un plan de seguro médico idéntico al de sus colegas del cuadro orgánico (aunque a menudo se conceden subsidios más elevados para el pago de las primas). En algunos lugares de destino se han establecido planes de seguro médico a nivel local teniendo en cuenta los servicios disponibles en la localidad y las necesidades del personal. También hay planes de seguro de vida que estipulan las mismas condiciones que rigen para los de los funcionarios del cuadro orgánico (véase el capítulo V, sección A).

B. Indemnización por enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio

Los funcionarios del cuadro de servicios generales reciben una indemnización por enfermedad, lesión o muerte imputable al servicio de la misma manera que los funcionarios del cuadro orgánico (véase el capítulo V, sección B supra). La cuantía de la indemnización guarda relación con los niveles de sueldos correspondientes.

C. Pensiones

Los funcionarios del cuadro de servicios generales están afiliados a la Caja Común de Pensiones en las mismas condiciones y con sujeción a los mismos estatutos que los funcionarios del cuadro orgánico (véase el capítulo V, sección C). La remuneración pensionable de un funcionario del cuadro de servicios generales es igual a su sueldo bruto más cualquier prestación pensionable, por ejemplo, la prima de idiomas. El sueldo bruto se establece en moneda nacional, pero la remuneración pensionable y los beneficios se fijan en dólares de los Estados Unidos.

OTROS CUADROS

XI. CUADRO DEL SERVICIO MOVIL

Para los funcionarios que prestan servicios en misiones de mantenimiento de la paz y para los encargados del funcionamiento de la red radiofónica y telegráfica de las Naciones Unidas se ha establecido el cuadro del Servicio Móvil. Algunas de las demás organizaciones que aplican el régimen común también utilizan este cuadro para contratar personal especializado en las oficinas sobre el terreno.

El cuadro del Servicio Móvil se compone principalmente de operadores de radio, personal de transporte, oficiales de seguridad y personal de apoyo de oficina. Se trata de funcionarios de contratación internacional con derecho a diversas prestaciones internacionales, que a menudo prestan servicio en circunstancias difíciles y peligrosas y que pueden ser reasignados con poco tiempo de aviso.

La escala de sueldos del personal del cuadro del Servicio Móvil es similar a la del cuadro orgánico y se aplica a nivel mundial. Además, los sueldos para las siete categorías del cuadro del Servicio Móvil se determinan asimismo sobre la base de una comparación con puestos similares de la administración pública federal de los Estados Unidos. Tras la realización de un examen amplio en 1990, se estableció una nueva escala de sueldos básicos del cuadro del Servicio Móvil que también se utiliza para calcular los puntos del índice de los ajustes por lugar de destino que se agregan al sueldo básico, cuando corresponde, para compensar las diferencias del costo de la vida. El sistema de ajustes por lugar de destino funciona de manera similar al aplicable al personal del cuadro orgánico (véase el capítulo I, sección D supra). Además, el personal del cuadro del Servicio Móvil tiene derecho a la misma prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles que se otorga al personal del cuadro orgánico (véase el capítulo II, sección D supra).

La mayoría de los demás beneficios y prestaciones se aplican como en el caso de los funcionarios del cuadro orgánico, si bien las cuantías en cifras absolutas pueden ser diferentes. Sin embargo, en general, los funcionarios del Servicio Móvil no tienen derecho a la mudanza completa de los enseres domésticos. Las categorías inferiores del cuadro del Servicio Móvil tienen derecho al pago de horas extraordinarias y a la prima de idiomas.

XII. FUNCIONARIOS NACIONALES DEL CUADRO ORGANICO

Algunas organizaciones contratan funcionarios nacionales del cuadro orgánico para que realicen tareas de nivel profesional que requieren conocimientos y experiencia nacionales y que, por lo tanto, no pueden ser llevadas a cabo con la misma eficacia por funcionarios de contratación internacional. En general, se trata de tareas relacionadas con la asistencia para el desarrollo y la información pública. Los funcionarios nacionales del cuadro orgánico son contratados localmente. En términos generales, las normas para la clasificación de los puestos de este grupo de funcionarios son las mismas que rigen para los puestos del cuadro orgánico (véase el capítulo I, sección A supra).

Las escalas de sueldos de estos funcionarios se establecen por separado para cada lugar, sobre la base de una comparación con las mejores condiciones de servicio prevaecientes en el lugar de destino. Hasta tanto no se haya completado una metodología aparte para establecer dichas escalas, las remuneraciones de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico se determinan utilizando básicamente el mismo procedimiento que se aplica para determinar los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales (véanse los capítulos VI a X (supra). Los funcionarios nacionales del cuadro orgánico tienen derecho a recibir los mismos beneficios y prestaciones que reciben los funcionarios del cuadro de servicios generales, con excepción de la prima de idiomas y el pago de horas extraordinarias.

CLASIFICACION DE LOS LUGARES DE DESTINO SEGUN LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

XIII. MARCO INSTITUCIONAL Y DE PROCEDIMIENTO

El personal de contratación internacional que presta servicios en lugares de destino designados cuyas condiciones de vida y de trabajo son difíciles cuenta con algunas prestaciones adicionales. La CAPI considera y determina cuáles son esos lugares de destino, previa consulta con representantes de las administraciones y del personal de las organizaciones que participan en el régimen común. Mediante un cuestionario formulado por la CAPI, que se completa en cada lugar de destino y es certificado por el funcionario designado, se reúne información sobre las condiciones sanitarias, el clima, el aislamiento, la seguridad, la vivienda, la educación y otras condiciones locales. La información obtenida con los cuestionarios se complementa con informes de funcionarios que conocen las condiciones en el lugar de que se trata y con materiales publicados en distintas fuentes. El Presidente de la CAPI aprueba y promulga cualesquiera modificaciones en la clasificación de los lugares de destino.

XIV. PRESTACIONES ADICIONALES QUE SE OFRECEN EN LUGARES DE DESTINO DESIGNADOS

Las prestaciones adicionales que se proporcionan varían según las circunstancias específicas del lugar y el grado de dificultad estimado. Parte de la finalidad de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles es compensar por condiciones de vida y de trabajo particularmente desfavorables (véase el capítulo II, sección D). Por ejemplo, según el grado de dificultad que presente la localidad, se pueden conceder vacaciones en el país de origen cada 12 meses. En estos casos, aunque normalmente las vacaciones en el país de origen deben tomarse cada dos años, pueden utilizarse en el año intermedio para viajar a otro país. Además, en los lugares de destino donde se conceden vacaciones en el lugar de origen cada 12 meses, se pueden autorizar viajes para visitar a la familia, siempre que haya transcurrido el período mínimo establecido desde las vacaciones anteriores en el país de origen.

En los casos en que la situación de la enseñanza sea tal que el personal internacional no tenga otra opción que enviar a sus hijos a estudiar a un país que no sea el del lugar de destino se puede pagar dos veces al año el viaje del hijo entre el lugar de destino y el lugar donde estudia, siempre que el funcionario no viaje de vacaciones al país de origen ese año. También se puede aumentar la cuantía del reembolso por concepto de gastos de internado.

Entre otras prestaciones no pecuniarias que se pueden ofrecer en esos casos figuran una franquicia para equipaje o envío adicional en el viaje de regreso al lugar de destino tras disfrutar de vacaciones en el país de origen, y el reembolso hasta una cantidad máxima del costo de los reconocimientos médicos de los familiares calificados que acompañen al funcionario a determinados lugares de destino.

Se pueden tomar medidas excepcionales respecto de los lugares de destino que presentan condiciones sumamente difíciles. Entre esas medidas podría figurar el otorgamiento de prestaciones adicionales, como pagos relacionados con los seguros de vida y de accidente y en determinadas circunstancias, pagos especiales hasta ciertos límites.

ESCALA DE SUELDOS DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

Sueldos brutos anuales y sus equivalentes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal - En vigor desde el 1° de enero de 2003

(En dólares EE.UU.)

Categoría		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SGA	Bruto	186,144														
	Neto C	125,609														
	Neto S	113,041														
SSG	Bruto	169,366														
	Neto C	115,207														
	Neto S	104,324														
D-2	Bruto	139,050	142,085	145,119	148,154	151,189	154,223									
	Neto C	96,411	98,292	100,174	102,055	103,937	105,818									
	Neto S	88,571	90,159	91,741	93,318	94,890	96,456									
D-1	Bruto	126,713	129,377	132,041	134,705	137,369	140,033	142,697	145,361	148,024						
	Neto C	88,762	90,414	92,065	93,717	95,369	97,020	98,672	100,324	101,975						
	Neto S	82,045	83,481	84,913	86,342	87,768	89,190	90,609	92,025	93,437						
P-5	Bruto	104,102	106,369	108,635	110,901	113,168	115,434	117,701	119,967	122,234	124,500	126,766	129,033	131,299		
	Neto C	74,743	76,149	77,554	78,959	80,364	81,769	83,174	84,580	85,985	87,390	88,795	90,200	91,606		
	Neto S	69,437	70,685	71,930	73,174	74,416	75,655	76,892	78,127	79,360	80,591	81,820	83,046	84,271		
P-4	Bruto	84,435	86,489	88,544	90,637	92,824	95,011	97,198	99,385	101,572	103,759	105,946	108,133	110,320	112,507	114,694
	Neto C	62,327	63,683	65,039	66,395	67,751	69,107	70,463	71,819	73,175	74,530	75,886	77,242	78,598	79,954	81,310
	Neto S	58,041	59,276	60,509	61,740	62,971	64,200	65,429	66,656	67,881	69,106	70,329	71,551	72,772	73,992	75,211
P-3	Bruto	68,306	70,208	72,112	74,011	75,915	77,815	79,715	81,620	83,523	85,423	87,326	89,226	91,202	93,226	95,250
	Neto C	51,682	52,937	54,194	55,447	56,704	57,958	59,212	60,469	61,725	62,979	64,235	65,489	66,745	68,000	69,255
	Neto S	48,242	49,396	50,553	51,706	52,862	54,015	55,169	56,324	57,477	58,632	59,782	60,933	62,083	63,233	64,384
P-2	Bruto	55,346	56,907	58,465	60,027	61,729	63,429	65,130	66,829	68,532	70,233	71,932	73,636			
	Neto C	42,849	43,973	45,095	46,218	47,341	48,463	49,586	50,707	51,831	52,954	54,075	55,200			
	Neto S	40,191	41,210	42,226	43,244	44,260	45,279	46,313	47,344	48,379	49,412	50,444	51,479			
P-1	Bruto	42,944	44,444	45,942	47,442	48,939	50,438	51,938	53,436	54,932	56,432					
	Neto C	33,920	35,000	36,078	37,158	38,236	39,315	40,395	41,474	42,551	43,631					
	Neto S	31,997	32,992	33,986	34,980	35,974	36,967	37,962	38,944	39,921	40,899					

C = Funcionarios con cónyuge o hijo a cargo.

S = Funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo.

Anexo II

Contribuciones del personal que han de utilizarse
Conjuntamente con los sueldos básicos brutos
(con efectos a partir del 1º de marzo del 2001)

A. Tasas de contribuciones de los funcionarios con familiares a cargo

<i>Ingresos imponibles (dólares EE. UU.)</i>	<i>Tasa de contribución de Los funcionarios con cónyuge a hijo a cargo (porcentaje)</i>
Primeros 30,000 dollars par an	18
Siguientes 30,000	28
Siguientes 30,000	34
Demás ingresos imponibles	38

B. Tasas de contribuciones de los funcionarios sin familiares a cargo

Las cuantías de las contribuciones de los funcionarios sin cónyuges ni hijos a cargo equivaldrán a la diferencia, en las diferentes categorías y escalones, entre los sueldos brutos y los sueldos netos de los funcionarios sin familiares a cargo.

Anexo III

CALCULO DE LA REMUNERACION NETA ANUAL
(SUELDO BASICO NETO MAS AJUSTE POR LUGAR DE DESTINO)

De un funcionario, con familiares a cargo,
en el escalón VI de la categoría P-4

Procedimiento	Lugar de destino A	Lugar de destino B	Lugar de destino C
(a) Sueldo básico/mínimo	69,107	69,107	69,107
(b) Ajusto por lugar de destino correspondiente a cada punto del índice = 1% del sueldo básico	691.07	691.07	-
(c) Multiplicador del ajuste por lugar de destino	45	26	-
(d) Ajuste por lugar de destino = (b) x (c)	31,098	17,968	-
(e) Remuneración neta = (a) + (d)	100,205	87,075	69,107

¹ Lugar de destino con multiplicador del ajuste por lugar de destino igual a cero.

Anexo IV

EJEMPLO DE CALCULO DEL SUBSIDIO DE ALQUILER

A. Parámetros:

- Valor porcentual del umbral correspondiente al lugar de destino = 16
- Porcentaje de reembolso = 80% (se trata de un funcionario que presta servicios sobre el terreno o que cumple el primer año de una asignación de cuatro años en un lugar de destino en que hay sedes)
- Alquiler mensual que paga el funcionario = 1.164 dólares
- Subsidio máximo (= 40% del alquiler mensual) = 466 dólares

B. Procedimiento para determinar si se debe conceder el subsidio:

1. Determinación del alquiler de umbral = sueldo x valor porcentual del umbral
correspondiente al lugar de destino
 $= 2.985 \times 16\%$
 $= 477,6$ dólares

2. Comparación del alquiler mensual con el alquiler de umbral ->
1.164 dólares: 478 dólares

Si el alquiler mensual es inferior al alquiler de umbral -> no corresponde el pago del subsidio

Si el alquiler mensual es superior -> calcúlese el subsidio utilizando la diferencia entre ambos tipos de alquiler, es decir 686 dólares

C. Cálculo del subsidio:

1. Determinación del margen del alquiler mensual sobre el alquiler de umbral
2. Aplicación al margen del porcentaje de reembolso:
 $686 \text{ dólares} \times 80\% = 548,80$ dólares
3. Comparación de la suma resultante con el subsidio máximo pagadero ->
 $548,8$ dólares: 466 dólares
4. Subsidio = la menor de esas dos cifras, es decir, 466 dólares por mes

Anexo V

**CUANTIAS DE LAS PRESTACIONES POR HIJOS A CARGO Y LAS
PRESTACIONES POR FAMILIARES SECUNDARIOS A CARGO**

Pais	Prestacion por hijos a cargo	Prestacion por familiares secundarios a cargo
Alemania (Euros)	2 321	832
Austria(Euros)	2 298	849
Belgica (Euros)	1 947	623
Dinamarca	14 762	4 267
Francia (Euros)	1 730	574
Guyana Francesa (Euros)	1 730	574
Irlande (Euros)	1 627	533
Japon	446 106	202 661
Luxemburgo (Euros)	1 947	623
Monaco (Euros)	1 730	574
Paises-Bajos (Euros)	2 271	773
Suiza	3 764	1 677
Estados Unidos y otros paises	1 936	693

Anexo VI

DERECHOS EN MATERIA DE SUBSIDIO DE EDUCACION, CON INDICACION EN MONEDA NACIONAL DE LAS CUANTIAS CORRESPONDIENTES

(En la sección I del capítulo I se proporciona información más detallada sobre el subsidio de educación)

Pais/ zona monetaria	Cuántia máxima de los gastos de educación autorizados/ subsidio de educación por hijo incapacitado	Cuántia máxima del subsidio de educación	Sumaglobal por concepto de gastos de internado (cuando la institución docente no cuenta con régimen de internado)	Funcionarios que prestan servicio en lugares de destino que no cuentan con instituciones adecuadas de enseñanza primaria y secundaria. Suma global/ cuántia máxima de los gastos por concepto de internado
Alemania (euro)	15 736	11 802	3 794	5 690
Austria (euro)	13 618	10 214	3 300	4 949
Belgica (euro)	12 898	9 673	3 147	4 720
Dinamarca (corona)	77 400	58 050	23 062	34 592
España (euro)	10 586	7 940	2 606	3 908
Estados Unidos -(dollar)	25 743	19 307	4 742	7 113
Finlandia (euro)	9 082	6 812	2 382	3 572
Francia (euro)	9 330	6 997	2 672	4 008
Irlanda (euro)	9 997	7 498	2 652	3 978
Italia (euro)	12 289	9 217	2 696	4 044
Japon (yen)	2 301 120	1 725 840	525 930	788 895
Noruega (corona)	71 632	53 724	17 978	26 967
Paises Bajos (euro)	13 085	9 814	3 521	5 282
Reino Unido (libra esterlina)	15 900	11 925	3 104	4 656
Suecia (corona)	91 575	68 681	22 127	33 190
Suiza (franco suizo)	25 347	19 010	5 182	7 773
Zona del dólar de los Estados Unidos (fuera de	14 820	11 115	3 490	5 235

Anexo VII

MATRIZ DE PRESTACIONES POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE VIDA DIFICILES

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones				
	1 ^a	2	3	4	5 ó más
	(Porcentaje del valor equidistante del sueldo básico/mínimo)				
H	0 ^b	0 ^b	0 ^b	4 ^{b c}	6 ^{b c}
A	5]	15]	17]	19]	21]
B	13]	23]	25]	27]	29]
C	20] ^d	30] ^d	32] ^d	34] ^d	36] ^d
D	25]	35]	37]	39]	41]
E	30]	40]	42]	44]	46]

- ^a Primera asignación o menos de cinco años de servicio.
- ^b Más 3% si no incluye la mudanza.
- ^c A condición de que el funcionario ya haya prestado servicio en dos o más asignaciones en lugares de destino de las categorías A a E.
- ^d Menos 5% en los casos de mudanza completa de los enseres domésticos.

Ejemplos de pago de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

Ejemplo A

Un funcionario de la categoría P-2 que durante su primera asignación (o que teniendo menos de cinco años de servicio en el régimen común) preste servicio en un lugar de destino de la categoría A recibirá el 5% indicado en la matriz si no tiene derecho a la mudanza completa de sus enseres domésticos. En consecuencia, recibirá: 5% x valor equidistante de la escala de sueldos básicos/mínimos (69.107 dólares) - 13% = 3.006 dólares por año, si le corresponde la tasa para funcionarios con familiares a cargo, o el 75% de esa suma, a saber, 2.255 dólares, si le corresponde la tasa para funcionarios sin familiares a cargo.

Ejemplo B

Un funcionario de la categoría P-4 con familiares a cargo que en su segunda asignación preste servicio en un lugar de destino de la categoría B recibirá por año la suma siguiente: 23% x valor equidistante de la escala de sueldos básicos/mínimos (69.107 dólares) = 15.895 dólares. En el caso de un funcionario sin familiares a cargo, la suma correspondiente ascendería a 11.921 dólares por año.

Anexo VIII

ESTRUCTURA DE LA PRIMA POR ASIGNACION

COMPONENTE DE DIETAS		
	LUGARES DE DESTINO A a E	LUGARES DE DESTINO H
	DIETAS DE 30 DIAS	DIETAS DE 30 DIAS
	más	más
CON Y SIN DERECH O A	la mitad de la cuantía de las dietas de 30 días por cada familiar calificado cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la organización	la mitad de la cuantía de las dietas de 30 días por cada familiar calificado cuyos gastos de viaje hayan sido pagados por la organización

M A S

COMPONENTE CONSTITUIDO POR UNA SUMA FIJA		
	LUGARES DE DESTINO A a E	LUGARES DE DESTINO H
	Para las asignaciones de un año a menos de tres años, una suma fija de un mes	Un mes
SIN DERECHO A MUDANZA	Para las asignaciones de una duración prevista de tres o más años, una suma fija de dos meses	
	Si una asignación es de menos de tres años, pero se prorroga a tres o más años, una segunda suma fija de un mes al comienzo del tercer año	
CON DERECHO A MUDANZA COMPLETA	Una suma fija de un mes	No se paga suma fija

Anexo VIII (continúa)

EJEMPLOS DE CALCULO DE LA PRIMA DE ASIGNACION

(Funcionario en el escalón VI de la categoría P-4 con dos familiares a cargo reconocidos que lo acompañen al lugar de destino)

Ejemplo A:

Parámetros: Funcionario asignado al lugar de destino "H" por dos años con derecho a la mudanza completa

Cuantía de las dietas: 120 dólares por día

Componente de dietas: 30 x 120 dólares por el funcionario = 3.600 dólares
30 x 60 dólares por cada familiar a cargo = 1.800 dólares x 2
Total = 7.200 dólares

Componente constituido por una suma fija: No se paga la suma fija

Ejemplo B:

Parámetros: Funcionario asignado a un lugar de destino sobre el terreno (A a E) por dos años, con derecho al envío de parte de sus efectos personales

Cuantía de las dietas: 100 dólares por día

Componente de dietas: 30 x 100 dólares por el funcionario = 3.000 dólares
30 x 50 dólares por cada familiar a cargo = 1.500 dólares x 2
Total = 6.000 dólares

Componente constituido por una suma fija: Un mes de la remuneración neta a la tasa para funcionarios con familiares a cargo vigente en el lugar de destino. Si la remuneración neta es de 65.688 dólares por año: un mes
(65.688 dólares:12) = 5.474 dólares

Cuantía total de la prima por asignación pagadera =

Componente de dietas	6.000 dólares
	+
Suma fija	<u>5.474</u> dólares
	11.474 dólares

Si la asignación se prorroga a tres años o más, desde el comienzo del tercer año se paga una segunda suma fija equivalente al sueldo de un mes (esta suma diferirá ligeramente de la pagada originalmente porque incorporará todos los cambios ocurridos desde entonces en el escalón y la categoría del funcionario y en su situación en materia de familiares a cargo).

Anexo IX

MUDANZA Y ENVIO DE ENSERES DOMESTICOS Y EFECTOS PERSONALES

Efectos personales (incluido el peso o el volumen del embajale, pero excluido el de las jaulas y cajones) transportados por el medio más económico cuando el funcionario no tiene derecho a la mudanza completa:

- a) Funcionario: 1.000 kg (220 pies cúbicos);
- b) Primer familiar autorizado: 500 kg (110 pies cúbicos);
- c) Cada uno de los demás familiares: 300 kg (66 pies cúbicos).

En algunos casos los funcionarios pueden optar por el transporte aéreo del 50% del peso o el volumen total de la carga.

Enseres domésticos y efectos personales (incluidos el embalaje y los cajones) transportados por el medio más económico cuando el funcionario tiene derecho a la mudanza completa:

- a) Funcionario sin familiares a cargo: 4.890 kg (1.080 pies cúbicos);
- b) Funcionario con familiares a cargo: 8.150 kg (1.800 pies cúbicos).

Se puede autorizar a los funcionarios a enviar una cantidad pequeña de carga por anticipado, generalmente por aire, como parte de la carga total que están autorizados a enviar, a razón de un kilogramo de carga aérea por cada dos kilogramos, por el medio más económico.

Viaje de vacaciones en el país de origen, viaje para visitar a la familia o viaje relacionado con el subsidio de educación (equipaje personal)

- a) Por persona y por viaje: 50 kg por tierra o por mar, ó 25 kg por aire

Cuando en un tramo del viaje se utilice menos de la cantidad total autorizada, se podrá utilizar el excedente para suplementar la cantidad autorizada correspondiente a otro tramo;

- b) En los viajes relacionados con el subsidio de educación, cuando se trate del primer viaje de ida a una institución docente o el último viaje de vuelta de tal institución: 200 kg por tierra o por mar, por cada hijo.

Anexo X

PRIMA DE REPATRIACION

La cuantía de la prima es proporcional al tiempo durante el cual el funcionario ha estado en servicio de la organización, según se indica a continuación:

Años de servicio ininterrumpido fuera del país de origen	Funcionarios con hijo a cargo en el momento de la separación	Funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo en el momento de la separación	
		Cuadro orgánico y categorías superiores ^a	Cuadro de servicios generales ^b
1	4	3	2
2	8	5	4
3	10	6	5
4	12	7	6
5	14	8	7
6	16	9	8
7	18	10	9
8	20	11	10
9	22	13	11
10	24	14	12
11	26	15	13
12 ó más	28	16	14

^a Para los funcionarios del cuadro orgánico y del cuadro del Servicio Móvil: Semanas de sueldo bruto, menos las contribuciones del personal.

^b Para los funcionarios del cuadro de servicios generales: Semanas de remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal.

Anexo XI

INDEMNIZACION POR RESCISION DEL NOMBRAMIENTO

A continuación figura la escala básica de indemnizaciones por rescisión del nombramiento:

	Meses de sueldo bruto, menos las contribuciones del personal, cuando proceda ^a ; o	
	Meses de remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal, cuando proceda ^b	
Años completos de servicio	Nombramientos de carrera	Nombramientos por un plazo fijo de más de seis meses
Menos de 1	No se aplica	Una semana por cada mes que falta para la expiración del contrato, con una indemnización mínima de seis semanas y una indemnización máxima de tres meses
1	No se aplica	
2	3	
3	3	
4	4	
5	5	
6	6	
7	7	
8	8	
9	9	
10	9,5	
11	10	
12	10,5	
13	11	
14	11,5	
15 ó más	12	

^a Para los funcionarios del cuadro orgánico y del cuadro del Servicio Móvil.

^b Para los funcionarios del cuadro de servicios generales.

Annex XII

REMUNERACION PENSIONABLE DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

(En vigor desde 1° de enero de 2003)

(En dólares EE.UU.)

Part A

Categoría	Escalon														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	224,816														
SsG	207,792														
D-2	172,784	176,712	180,638	184,561	188,487	192,413									
D-1	157,049	160,270	163,489	166,704	169,925	173,305	176,756	180,207	183,652						
P-5	130,683	133,422	136,160	138,901	141,640	144,377	147,116	149,858	152,594	155,333	158,073	160,818	163,754		
P-4	106,673	109,313	111,948	114,583	117,224	119,859	122,496	125,135	127,771	130,406	133,041	135,686	138,320	140,957	143,596
P-3	87,673	89,912	92,150	94,384	96,625	98,861	101,098	103,340	105,682	108,130	110,575	113,021	115,468	117,913	120,361
P-2	71,927	73,932	75,931	77,933	79,934	81,936	83,937	85,935	87,940	89,941	91,941	93,944			
P-1	56,008	57,937	59,858	61,781	63,706	65,627	67,554	69,475	71,398	73,322					

B.

TASA DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL DEL CUADRO
ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

(tasas de contribuciones del personal utilizadas juntamente con la remuneracion pensionable)

Total de ingresos imposables (dólares EE.UU.)	Contribución (porcentaje)
Hasta 20.000 al año	11
20.001 a 40.000 al año	18
40.001 a 60.000 al año	25
De 60.001 en adelante al año	30

Anexo XIV

SUBSIDIO DE NO RESIDENTE (FUNCIONARIOS DEL CUADRO
DE SERVICIOS GENERALES)

(Cuantía anual en dólares de los EE.UU.)

Cuantía

Funcionario sin familiares a cargo: 2.400 dólares

Funcionario con familiares a cargo: 3.000 dólares

Lugares de destino en que se puede pagar el subsidio de no residente

Abu Dhabi
Accra
Addis Abeba
Alejandría
Bagdad
Bamako
Beijing
Brazaville

Cotonú
Dhaka
Kabul
Katmandú
Kinshasa
Lagos
Lusaka
Manila

Maseru
Mogadishu
Nairobi
Port Moresby
Uagadugú
Yaundé