

COMISION PREPARATORIA DE LA AUTORIDAD
INTERNACIONAL DE LOS FONDOS MARINOS
Y DEL TRIBUNAL INTERNACIONAL DEL
DERECHO DEL MAR
Comisión Especial 4
Octavo período de sesiones
Kingston, Jamaica
5 a 30 de marzo de 1990

ACUERDOS DE RELACION ENTRE LAS NACIONES UNIDAS Y EL TRIBUNAL
INTERNACIONAL DEL DERECHO DEL MAR

(Disposiciones relativas al régimen común de sueldos, prestaciones
y beneficios de las Naciones Unidas y la participación en la Caja
Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

(Documento preparado por la Secretaría)

Adición

INDICE

	<u>Página</u>
Introducción	3
1. Régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas	3
2. Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas..	5
3. Participación de organizaciones internacionales en los trabajos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y participación de su personal en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas..	6

DISPOSICIONES RELATIVAS AL REGIMEN COMUN DE SUELDOS, PRESTACIONES
Y BENEFICIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LA PARTICIPACION EN LA CAJA
COMUN DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Introducción

1. Las Naciones Unidas, la mayoría de 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. El régimen se aplica a más de 51.000 funcionarios que prestan servicios en unos 600 lugares de destino.

2. 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 se eligen teniendo debidamente en cuenta una distribución geográfica equitativa y poseen una considerable experiencia en el desempeño de funciones ejecutivas en la administración pública o en esferas afines. 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.

1. Régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas

a) El cuadro orgánico y categorías superiores

1) Régimen de sueldos

3. 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 lo recomendado por la CAPI. Ese régimen común de sueldos, a su vez, se basa en una estructura común de clasificación de puestos elaborada por la CAPI. Las normas de clasificación de puestos están estructuradas en tres escalones. La Norma General (Escalón I) se basa en un sistema de evaluación por puntos de los factores funcionales y es utilizada por las organizaciones para determinar la categoría de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. Esta norma de clasificación permite la interpretación común de las distintas categorías sobre la base de las funciones de los puestos, y constituye el más general de los tres escalones. Para determinar la categoría de un puesto se tienen en cuenta seis factores: los conocimientos profesionales necesarios, 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 ocupaciones importantes. En estas normas descriptivas se dan ejemplos de las obligaciones

/...

típicas dentro de cada categoría y se indica en qué forma ha de aplicarse la Norma General. Esas normas ocupacionales permiten hacer distinciones válidas entre las categorías de trabajo dentro de una organización y asignar las categorías apropiadas a funciones similares de distintas organizaciones. El tercer grupo de normas (Escalón III) es el más concreto de los tres escalones, por cuanto se refiere a las funciones de una categoría determinada dentro de una esfera de trabajo única en una sola organización.

4. El sueldo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se compone de dos elementos principales: el sueldo básico y el ajuste por lugar de destino; ambos se expresan en dólares de los Estados Unidos. El ajuste por lugar de destino es un ajuste por costo de la vida establecido para mantener un poder adquisitivo equivalente en los distintos lugares de destino. El ajuste por lugar de destino puede agregarse al sueldo básico o deducirse de éste. El sueldo básico y el ajuste por lugar de destino son interdependientes.

ii) Nivel de sueldos

5. El nivel de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determina sobre la base del principio Noblemaire, así denominado en honor del Presidente de un Comité de la Sociedad de las Naciones. El principio derivado de las propuestas del Comité Noblemaire se aplicó a las escalas de sueldos de los funcionarios públicos internacionales de la Sociedad de las Naciones y se convirtió en el fundamento del régimen de sueldos del cuadro orgánico. La CAPI confirmó muy recientemente la vigencia del principio a los efectos de la fijación de los emolumentos, indicando lo siguiente:

"Con arreglo al principio del derecho a 'igual salario por trabajo igual', no puede admitirse ninguna distinción en la remuneración del personal contratado internacionalmente basada en motivos de nacionalidad o en las escalas de sueldos del país de origen. Como las organizaciones deben tener la posibilidad de contratar y conservar personal de todos los Estados miembros, el nivel de remuneración ha de ser suficiente para atraer personal de los países cuyos niveles de remuneración son más elevados ..." 1/.

Para aplicar el principio Noblemaire, la Comisión realiza una comparación con la administración pública nacional del Estado miembro que tiene los niveles de remuneración más elevados y que, por su tamaño y estructura, se presta además a una comparación válida.

iii) Ajuste por lugar de destino

6. El ajuste por lugar de destino está destinado a asegurar que, independientemente del lugar de destino, los sueldos del personal del cuadro orgánico tengan igual poder adquisitivo en dólares de los Estados Unidos. Es un ajuste por diferencias del costo de la vida que se añade al sueldo básico neto, o se sustrae de él, y se expresa en clases y en puntos multiplicadores. Se hacen adiciones al sueldo básico cuando el costo de la vida en dólares es superior al nivel que se ha fijado como 100; inversamente, se hacen deducciones del sueldo básico cuando se considera que el costo de la vida en dólares es menor que en la base.

/...

b) El cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local

i) Régimen de sueldos

7. Los funcionarios del cuadro de servicios generales y de otros cuadros conexos son contratados localmente y remunerados conforme a escalas locales. El cuadro de servicios generales abarca funciones como las de ordenanza, oficinista, mecanógrafo, secretario y personal de apoyo administrativo. Algunos otros funcionarios especializados y técnicos, 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. La expresión cuadro de servicios generales abarca normalmente todos los grupos de personal antes señalados, cuyos sueldos y prestaciones se determinan en forma análoga.

8. 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 diversos niveles de responsabilidad, teniendo en cuenta las necesidades administrativas de las organizaciones. Dichas normas proporcionan un marco óptimo para las comparaciones de sueldos con el mercado externo. No hay una norma mundial única. Existen diferentes normas para cada ciudad en donde hay sedes, que pueden consistir en una norma que se aplica en forma común en todas las organizaciones que tienen personal en la localidad o en normas propias de cada organización que han dado por resultado categorías similares.

9. La política de las organizaciones es contratar a los funcionarios del cuadro de servicios generales como personal local. Sin embargo, en ciertos casos, por ejemplo cuando se requiere el conocimiento de un determinado idioma, puede ser 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.

ii) Nivel de sueldos

10. A diferencia del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, los funcionarios del cuadro de servicios generales no son remunerados sobre la base de una escala única de sueldos que se aplica en el mundo entero. En su mayoría, esos funcionarios 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.

2. Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

11. La Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) paga a los funcionarios de las organizaciones afiliadas a ella prestaciones por concepto de jubilación e incapacidad y prestaciones a los familiares supérstites del funcionario.

12. Los funcionarios que tienen un nombramiento de seis meses o más o que completan seis meses de servicios sin interrupción de más de 30 días quedan afiliados a la Caja. Para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores existe una escala mundial de remuneración pensionable, que se utiliza tanto para determinar las aportaciones a la Caja como para calcular las prestaciones.

13. La tasa actual de aportación a la Caja es del 21,75% de la remuneración pensionable, de lo cual la organización paga dos tercios y el funcionario un tercio. Los funcionarios del cuadro de servicios generales participan en la Caja en iguales condiciones y están sujetos a la misma reglamentación que los funcionarios del cuadro orgánico.

3. Participación de organizaciones internacionales en los trabajos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y participación de su personal en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

14. Para que una organización internacional nueva, como el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, participe en los trabajos de la Comisión de Administración Pública Internacional, se requiere una recomendación del órgano legislativo de la organización internacional nueva de que ésta forme parte del régimen común de las Naciones Unidas. Sobre la base de esa recomendación, hay dos opciones para su vinculación con el régimen común, a saber:

a) La nueva organización no desea aceptar desde el inicio el estatuto de la CAPI, pero sí desea formar parte del régimen común en cuanto a sueldos y prestaciones. En ese caso, debe cumplir también las decisiones de la CAPI a ese respecto;

b) La nueva organización puede aceptar el estatuto de la CAPI y aprobar su plan de sueldos y prestaciones. En ese caso, puede enviar a un representante a las reuniones de la CAPI. Por regla general, esa organización puede también hacer aportaciones a la CAPI mediante la coordinación del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), el órgano interinstitucional de las Naciones Unidas.

15. Incluso de no haber una relación directa con el sistema de las Naciones Unidas, la organización internacional nueva puede aplicar a su propio personal el reglamento y la reglamentación detallada del personal de las Naciones Unidas o normas compatibles. Sobre esa base, la organización puede intentar ingresar a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Mientras el reglamento y la reglamentación detallada del personal de la nueva organización guarden relación con las normas para el personal de las Naciones Unidas, no hay impedimentos para que esa organización forme parte de la Caja Común.

16. El estudio realizado con ese fin abarca un examen de la compatibilidad entre el reglamento del personal de la nueva organización y el reglamento

/...

del sistema de las Naciones Unidas. Los criterios aplicados se basan en que las normas con repercusiones en las prestaciones de jubilación y la caja de pensiones no deben favorecer indebidamente a ese personal. En el reglamento del personal no se debe dar a los funcionarios de la nueva organización ventajas con respecto al personal de otras organizaciones participantes en la Caja Común de Pensiones. Por ejemplo, los ascensos deben basarse en criterios análogos. No debe haber posibilidad de aumentos repentinos de los sueldos debidos a ascensos o el paso acelerado por varios escalones con incrementos sustancialmente diferentes de los del sistema. La estructura de los sueldos debe también guardar relación con la del sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, no resulta aceptable que el sueldo o la remuneración pensionable abarquen el ajuste por lugar de destino, ya que ello reporta beneficios indebidos en las prestaciones de jubilación.

17. Si una organización establecida fuera del sistema de las Naciones Unidas adopta el reglamento y la reglamentación detallada del personal de las Naciones Unidas y desea participar en la Caja Común de Pensiones, puede presentar una solicitud a ese respecto al Secretario Ejecutivo de la CAPI. La CAPI examina el reglamento y la reglamentación detallada del personal de esa organización para asegurarse de que guarden relación con las normas del régimen común.

18. Una vez realizada esa comparación, el Secretario Ejecutivo informa al Secretario del Comité Mixto de Pensiones del Personal sobre el cumplimiento de las prácticas requeridas. La solicitud de participar en la Caja Común de Pensiones deberá formularse al Secretario del Comité Mixto. Sobre la base del examen de la CAPI y del Comité Mixto se formulará una recomendación a la Asamblea General. Se requiere la aprobación de la Asamblea General para participar en los trabajos de la CAPI y de la Caja Común de Pensiones. Las actividades no están necesariamente vinculadas entre sí: varias organizaciones participan en el Comité Mixto o en la CAPI, pero no en ambos órganos.

19. En el examen, si bien puede asegurarse la conformidad del reglamento y la reglamentación detallada del personal con las normas de las Naciones Unidas mediante su aprobación en conjunto, lo importante no es descubrir diferencias entre las normas, sino cerciorarse de que haya coherencia en las escalas de sueldos, los incrementos, los ascensos y demás factores que pueden producir prestaciones de jubilación más elevadas debido a una mayor cuantía de la reenumeración pensionable, o en el cómputo de esa remuneración, o en los aumentos de esa remuneración durante el período de prestación de servicios como resultado de aumentos excepcionales de los sueldos.

Notas

1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030), párr. 29.
