



Fondos internacionales  
de indemnización de daños  
debidos a contaminación  
por hidrocarburos

<b>Punto 4 del orden del día</b>	IOPC/NOV25/7/1
<b>Fecha</b>	14 de octubre de 2025
<b>Original</b>	Inglés
<b>Asamblea del Fondo de 1992</b>	92A30
<b>Comité Ejecutivo del Fondo de 1992</b>	92EC85
<b>Asamblea del Fondo Complementario</b>	SA22

## CUESTIONES DE LA SECRETARÍA

### Nota de la Secretaría

**Resumen:** El presente documento contiene información sobre los cambios que han tenido lugar en la Secretaría desde las sesiones de noviembre de 2024 de los órganos rectores.

A raíz de una revisión de la edad de jubilación, se propone una enmienda al artículo 20 del Estatuto del personal ("Cese en el servicio").

Se informa de las enmiendas al Reglamento del personal del Fondo de 1992 comunicadas por el Director respecto del anexo A, que contiene la escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1 de enero de 2025; y del anexo E, que contiene las escalas de remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1 de febrero de 2025.

A raíz de una revisión del Fondo de Previsión, se propone un aumento de la aportación que el Fondo de 1992 realiza al Fondo de Previsión en virtud de la regla VIII.5 del Reglamento del personal ("Fondo de Previsión").

**Medidas que se han de adoptar:**

Asamblea del Fondo de 1992

- a) tomar nota de la información que figura en este documento;
- b) tomar nota de la enmienda al anexo A del Reglamento del personal del Fondo de 1992 que figura en el anexo II del presente documento;
- c) tomar nota de la enmienda al anexo E del Reglamento del personal del Fondo de 1992 que figura en el anexo III del presente documento;
- d) decidir si aprueba la propuesta del Director de ampliar la edad normal de jubilación de los funcionarios de la Secretaría de 65 a 67 años, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, y si enmienda el artículo 20 del Estatuto del personal, tal como figura en el anexo IV de este documento; y
- e) decidir si aprueba la propuesta del Director de aumentar la aportación del Fondo de 1992 al Fondo de Previsión en un 3,8 %; es decir, del 15,8 % al 19,6 % de la remuneración pensionable de los funcionarios, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, y si enmienda la regla VIII.5 del Reglamento del personal, tal como figura en el anexo V de este documento.

Asamblea del Fondo Complementario

- a) tomar nota de la información que figura en este documento; y
- b) tomar nota de las decisiones de la Asamblea del Fondo de 1992.

**1    Antecedentes**

- 1.1 En sus sesiones de marzo de 2005, la Asamblea del Fondo de 1992 y la Asamblea del Fondo Complementario acordaron que los dos Fondos tuvieran una Secretaría común y que la Secretaría del Fondo de 1992 administrase el Fondo Complementario.
- 1.2 La Secretaría se divide en dos departamentos, a saber, el Departamento de Reclamaciones y el Departamento de Administración. La Oficina del Director, que está fuera de la estructura departamental, comprende al Director, el asistente ejecutivo, el oficial de Políticas, el responsable del Proyecto SNP y el oficial a cargo del Proyecto SNP (puesto vacante en este momento).
- 1.3 En la sesión de octubre de 1998, la Asamblea del Fondo de 1992 autorizó al Director a determinar los grados de los distintos puestos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico hasta el grado P-5 y a decidir acerca de los ascensos en esas categorías, siempre que el aumento de los costes resultantes se pudiera sufragar con cargo a la consignación presupuestaria total para Personal aprobada por la Asamblea. Además, se decidió que la Asamblea del Fondo de 1992 tomaría las decisiones relativas a los grados superiores al grado P-5 (D-1 y D-2) basándose en las propuestas del Director (véase el párrafo 23.6 del documento [92FUND/A.3/27](#)).
- 1.4 En las sesiones de octubre de 2002, los órganos rectores confirmaron que el Director estaba autorizado para modificar las descripciones de los puestos del personal y efectuar los ajustes que fueran necesarios para hacer un uso óptimo de los recursos disponibles, habida cuenta de las necesidades cambiantes de la Organización (véase el párrafo 18.3 del documento [92FUND/A.7/29](#)).

**2    Novedades desde las sesiones de noviembre de 2024 de los órganos rectores****2.1    Puestos de plantilla de la Secretaría**

- 2.1.1 Hay 37 puestos en la estructura de la Secretaría: 21 en el Cuadro Orgánico y categorías superiores y 16 en el Cuadro de Servicios Generales. Al 1 de septiembre de 2025, en la Secretaría trabajan 27 miembros del personal.
- 2.1.2 Hay cinco puestos vacantes en el Cuadro Orgánico y categorías superiores: los puestos de dos traductores internos (español y francés), el de oficial de Relaciones Exteriores, el de asesor jurídico y el de oficial a cargo del Proyecto SNP.
- 2.1.3 Los puestos de los dos traductores internos (español y francés) no se han ocupado desde octubre de 2000 y mayo de 2003, respectivamente, y el Director no tiene la intención de cubrirlas. Sigue opinando que cubrir los puestos no aceleraría la labor de traducción de modo significativo en las épocas más atareadas del año y conllevaría unos gastos mucho más elevados para la Organización. En su 13.<sup>a</sup> sesión, celebrada en octubre de 2008, la Asamblea del Fondo de 1992 decidió mantener los dos puestos en la estructura de la Secretaría (véanse los documentos [92FUND/A.13/25](#), párrafo 16.6, y [SUPPFUND/A.4/21](#), párrafo 16.6). El coste de estos dos puestos no se ha incluido en el presupuesto de la Secretaría para 2026.
- 2.1.4 En relación con el puesto de oficial de Relaciones Exteriores, el Director informó a los órganos rectores en las sesiones de octubre de 2014 de que, tras la dimisión de la titular en julio de 2014, las funciones de ese puesto se habían reasignado a otros puestos de la Secretaría a título de prueba. El Director sigue opinando que no existe una necesidad operativa de cubrir el puesto. El coste de este puesto no se ha incluido en el presupuesto de la Secretaría para 2026.
- 2.1.5 En relación con el puesto de asesor jurídico, el Director informó a los órganos rectores en las sesiones de diciembre de 2020 de su decisión de que, tras la dimisión del titular en junio de 2020, este puesto

solo se cubriría si surgiera la necesidad operativa de hacerlo en el futuro. El coste de este puesto no se ha incluido en el presupuesto de la Secretaría para 2026.

- 2.1.6 En relación con el puesto de oficial a cargo del Proyecto SNP, anteriormente cubierto por el difunto Thomas Liebert, que lamentablemente falleció en enero de 2025, el Director pretende cubrir el puesto en 2026 pero solo si la entrada en vigor del Convenio SNP de 2010 es segura y este recurso fuera necesario. El coste de este puesto se ha incluido en el presupuesto de la Secretaría para 2026, si bien una parte se recuperará mediante la comisión de administración del Fondo SNP (véase el párrafo 7.3.3 del documento [IOPC/NOV25/8/2](#)).
- 2.1.7 Hay cinco puestos vacantes en el Cuadro de Servicios Generales: uno en la Oficina del Director, otro en el Departamento de Reclamaciones y tres en el Departamento de Administración. De esos cinco puestos vacantes, solo se han presupuestado para 2026 el de auxiliar administrativo y el de coordinador de Relaciones Exteriores y Conferencias, ambos en el Departamento de Administración.
- 2.1.8 Los 37 puestos de plantilla de la Secretaría se enumeran en el cuadro que figura a continuación. En el organigrama del anexo I se muestran los titulares dentro de la estructura de la Secretaría, al 1 de septiembre de 2025.

<b>Puestos</b>	<b>Puestos aprobados por los órganos rectores</b>
<b>Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores</b>	
<i>Oficina del Director</i>	
Director	1
Director adjunto <sup>&lt;1&gt;</sup>	-
Asesor jurídico (vacante – no presupuestado)	1
Responsable del Proyecto SNP	1
Oficial de Políticas	1
Oficial a cargo del Proyecto SNP (vacante – presupuestado)	1
Asistente ejecutivo	1
<i>Departamento de Reclamaciones</i>	
Director adjunto/jefe del Departamento de Reclamaciones	1
Responsable de Reclamaciones	4
<i>Departamento de Administración</i>	
Jefe del Departamento de Administración	1
Gerente de Finanzas	1
Responsable de Finanzas	1
Responsable de Recursos Humanos <sup>&lt;2&gt;</sup>	1
Oficial de Informática	1
Responsable de Relaciones Exteriores y Conferencias	1
Oficial de Información	1
Oficial de Relaciones Exteriores (vacante – no presupuestado)	1
Traductor (español) (vacante – no presupuestado)	1
Traductor (francés) (vacante – no presupuestado)	1
<i>Subtotal</i>	21

<1> Director adjunto designado: función combinada con la de jefe del Departamento de Reclamaciones.  
 <2> Titular a tiempo parcial (tres días por semana).

<b>Personal del Cuadro de Servicios Generales</b>	
<i>Oficina del Director</i>	
Auxiliar administrativo/de Reclamaciones (vacante – no presupuestado)	1
<i>Departamento de Reclamaciones</i>	
Administrador de Reclamaciones	1
Auxiliar de Reclamaciones (vacante – no presupuestado)	1
<i>Departamento de Administración</i>	
Responsable de la Oficina (vacante – no presupuestado)	1
Administrador informático/de la Oficina	1
Auxiliar de Finanzas <sup>&lt;3&gt;</sup>	4
Auxiliar administrativo (vacante – presupuestado)	1
Editor asociado (español) <sup>&lt;4&gt;</sup>	2
Editor asociado (francés) <sup>&lt;5&gt;</sup>	2
Coordinador de Relaciones Exteriores y Conferencias (vacante – presupuestado)	1
Auxiliar de Relaciones Exteriores y Conferencias	1
<i>Subtotal</i>	<b>16</b>
<b>Puestos de plantilla</b>	<b>37</b>
<b>Puestos vacantes</b>	<b>10</b>

## 2.2 Cambios de personal desde noviembre de 2024

### *Responsable de Reclamaciones*

- 2.2.1 Matthew de Plater fue nombrado responsable de Reclamaciones del Departamento de Reclamaciones, con efecto a partir del 1 de noviembre de 2024.

### *Responsable del Proyecto SNP*

- 2.2.2 En la Oficina del Director, Gillian Grant fue nombrada responsable del Proyecto SNP, con efecto a partir del 16 de diciembre de 2024.

### *Auxiliar de Finanzas*

- 2.2.3 Louie Dacosta fue nombrado auxiliar de Finanzas del Departamento de Administración, con efecto a partir del 1 de abril de 2025.

### *Editora asociada (francés)*

- 2.2.4 En el Departamento de Administración, Eleonora Gellini fue nombrada editora asociada (francés), con efecto a partir del 1 de abril de 2025.

### *Coordinadora de Relaciones Exteriores y Conferencias*

- 2.2.5 En el Departamento de Administración, Christine Galvin dimitió de su cargo de coordinadora de Relaciones Exteriores y Conferencias, con efecto a partir del 28 de abril de 2025.

---

<3> Un titular a tiempo parcial (cuatro días por semana).  
 <4> Un titular a tiempo parcial (cuatro días por semana).  
 <5> Un titular a tiempo parcial (cuatro días por semana).

**3      Enmiendas al Estatuto y el Reglamento del personal****3.1    Introducción**

- 3.1.1 Conforme al artículo 17 del Estatuto del personal, los sueldos, subsidios y primas de los funcionarios del Fondo de 1992 y las condiciones que dan derecho a ellos corresponderán siempre que sea apropiado, salvo disposición en sentido contrario en el Estatuto, al régimen común de las Naciones Unidas aplicado por la Organización Marítima Internacional (OMI). Por consiguiente, las modificaciones del Estatuto y Reglamento del personal de la OMI quedarán normalmente reflejadas, *mutatis mutandis*, en el Estatuto y el Reglamento del personal del Fondo de 1992, en su forma enmendada.
- 3.1.2 Las enmiendas al Estatuto del personal están sujetas a la aprobación de la Asamblea del Fondo de 1992. En el anexo IV de este documento se presenta una propuesta para enmendar el artículo 20 del Estatuto, para que la examine la Asamblea del Fondo de 1992. Conforme al artículo 31 del Estatuto del personal, el Director promulgará las enmiendas al Reglamento del personal necesarias para aplicar el Estatuto del personal y las comunicará a la Asamblea del Fondo de 1992.
- 3.1.3 Las modificaciones introducidas en el Reglamento y el Estatuto del personal de la OMI desde la sesión de noviembre de 2024 de la Asamblea del Fondo de 1992 fueron comunicadas por la OMI a su Asamblea.

**3.2    Escala de sueldos básicos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (anexo A del Reglamento del personal)**

- 3.2.1 Tras la adopción, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la OMI introdujo una nueva escala de sueldos básicos, así como niveles de protección de los ingresos actualizados para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores sin ganancias ni pérdidas, con efecto a partir del 1 de enero de 2025. Esto se tradujo en el incremento de los sueldos básicos en un 9,5 %, mientras que los multiplicadores del ajuste por lugar de destino disminuyeron de manera acorde.
- 3.2.2 El Director introdujo la nueva escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos correspondientes para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1 de enero de 2025. Esta escala, que se reproduce en el anexo II del presente documento, constituye un nuevo anexo A del Reglamento del personal del Fondo de 1992.

**3.3    Encuesta sobre el sueldo local para el personal del Cuadro de Servicios Generales**

- 3.3.1 La OMI ha confirmado que las actividades respecto de la encuesta sobre el sueldo local avanzan según lo previsto. El objetivo de la encuesta es velar por que los sueldos de las Naciones Unidas para el personal de contratación local (Cuadro de Servicios Generales) sean competitivos en comparación con las tarifas de mercado locales que ofertan los empleadores locales del mismo lugar de destino y proporcionen una compensación justa por el trabajo realizado. La CAPI ha aprobado la lista de comparadores de empleadores para el lugar de destino y se han cursado invitaciones para procurar su participación. La OMI ha afirmado que el resultado de la encuesta se podrá consultar en 2026 y que cualquier ajuste se realizará con el efecto retroactivo que proceda.
- 3.3.2 El Director esperará a conocer el resultado de la encuesta y aplicará los ajustes en consonancia con los que realice la OMI.

3.4 Remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (anexo E del Reglamento del personal)

- 3.4.1 La CAPI promulgó una nueva escala de la remuneración pensionable para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que la OMI introdujo con efecto a partir del 1 de febrero de 2025.
- 3.4.2 El Director introdujo la nueva escala correspondiente al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1 de febrero de 2025, la cual se reproduce en el anexo III del presente documento y constituye un nuevo anexo E del Reglamento del personal del Fondo de 1992.

3.5 Revisión de la edad de jubilación y del Fondo de Previsión: antecedentes

- 3.5.1 De conformidad con el artículo 26 b) del Estatuto del personal, y con la regla VIII.5 del Reglamento del personal, el Fondo de 1992 administra un Fondo de Previsión del Personal en lugar de un plan de pensiones, al que realizan aportaciones tanto el Fondo de 1992 como los funcionarios conforme a los términos y condiciones que pueda aprobar la Asamblea del Fondo de 1992. El Fondo de Previsión del Personal es un plan de contribuciones definidas y no un plan de pensiones de prestaciones definidas como el que utilizan otras agencias de las Naciones Unidas, entre ellas la OMI. El funcionario realiza una aportación del 7,9 % de la remuneración pensionable y la Organización aporta el 15,8 % de dicha remuneración (estas aportaciones son obligatorias). Estos porcentajes son los mismos que utiliza la OMI. La regla VIII.5 del Reglamento del personal permite que los funcionarios realicen aportaciones voluntarias adicionales al Fondo de Previsión del Personal, de hasta el 23,7 % de la remuneración pensionable, que se deducirán mensualmente del sueldo del funcionario.
- 3.5.2 En sus sesiones de noviembre de 2023, el Director notificó a los órganos rectores que tenía previsto llevar a cabo un examen completo del plan del Fondo de Previsión. En sus sesiones de noviembre de 2024, el Director volvió a informar a los órganos rectores para comunicarles que se habían establecido contactos con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU), con objeto de averiguar si el Fondo de 1992 tendría la opción de afiliarse al plan de la CCPPNU, del que la OMI es miembro.
- 3.5.3 Tras revisar el Acuerdo relativo a la sede del Fondo de 1992, en particular el artículo 17 por lo que respecta a la inmunidad, la Oficina Jurídica de la CCPPNU ha planteado el problema de que el Fondo de 1992 puede ser demandado en las jurisdicciones nacionales y que las sentencias de los tribunales nacionales pueden ser ejecutadas contra él. Esto no se ajusta a los criterios de afiliación de la CCPPNU y, por tanto, desde su Oficina Jurídica se ha comunicado que la admisión de la Secretaría del Fondo de 1992 como miembro de la CCPPNU no sería posible.
- 3.5.4 Por consiguiente, debido a las complejidades relacionadas con el Acuerdo relativo a la sede del Fondo de 1992, se ha decidido descartar la posibilidad de que la Secretaría del Fondo de 1992 se incorpore a la CCPPNU. Teniendo esto presente, el Director llevó a cabo una revisión de la edad normal de jubilación que actualmente está fijada en la Secretaría, así como del Fondo de Previsión de Personal, para compararlos con lo que dispone la CCPPNU. En los párrafos 3.6 y 3.7 se exponen las sugerencias del Director por lo que respecta a ambas cuestiones.

3.6 Revisión de la edad de jubilación

- 3.6.1 En virtud del artículo 20 del Estatuto del personal actual ("Cese en el servicio"), la edad normal de jubilación de los funcionarios de la Secretaría está fijada en los 65 años, y se dispone que ese límite de edad podrá ampliarse en interés de los Fondos en casos excepcionales.
- 3.6.2 De manera análoga, las Naciones Unidas, y, en consecuencia, el Estatuto del personal de la OMI, establecen la edad de 65 años como límite máximo para el servicio activo.

- 3.6.3 El Director desea proponer una enmienda al artículo 20 del Estatuto del personal para elevar la edad normal de jubilación para los funcionarios de la Secretaría de los 65 a los 67 años.
- 3.6.4 Esta propuesta tiene en cuenta varias novedades y consideraciones de importancia:
- i) En el Reino Unido, donde la Secretaría tiene su sede, la edad a la que se empieza a percibir una pensión pública es actualmente de 66 años, y aumentará de forma gradual a los 67 años entre 2026 y 2028.
  - ii) En el caso de los funcionarios de contratación local, en especial los ciudadanos británicos y los ciudadanos de otros países con estatuto de persona establecida o permiso indefinido de permanencia en el Reino Unido, existe un vacío entre la jubilación del Fondo de 1992 a la edad de 65 años y el derecho a empezar a percibir una pensión pública del Reino Unido.
  - iii) Otros muchos países en todo el mundo están aumentando cada vez más sus respectivas edades de jubilación, lo que afectará a los funcionarios internacionales que decidan regresar a sus países de origen tras su jubilación de los FIDAC.
  - iv) El Fondo de 1992 administra un Fondo de Previsión del Personal, que constituye un plan de contribuciones definidas y no un plan de pensiones salariales final (un tipo de pensión de prestaciones definidas) como el que utilizan las Naciones Unidas, por ejemplo la OMI, y otras organizaciones internacionales. Las aportaciones al plan del Fondo de Previsión del Personal las realizan de manera conjunta la Organización y el funcionario de que se trate. La participación del funcionario en el Fondo de Previsión se pagará, a discreción del Director, en el momento en que el funcionario deje de prestar servicio en el Fondo de 1992 o, en caso de deceso, a su beneficiario designado.
- 3.6.5 La propuesta permitiría que los funcionarios realizasen aportaciones a su Fondo de Previsión durante dos años más, lo que les ayudaría a estar mejor preparados desde el punto de vista financiero para su jubilación. Por otro lado, al prorrogar la edad laboral, los FIDAC mantendrían en la Secretaría a trabajadores altamente cualificados y experimentados.
- 3.6.6 El Director señala que algunas organizaciones internacionales con sede en Londres que no son miembros de la CCPPNU, por ejemplo la Organización Internacional del Azúcar, no establecen una edad de jubilación fija. Otras, como la Organización Internacional del Café, adoptan como edad de jubilación la edad a la que se empieza a percibir una pensión pública en el Reino Unido, lo que significa que la edad de jubilación varía de una persona a otra.
- 3.6.7 Si bien los FIDAC seguirán manteniendo una edad normal de jubilación, el ajuste que se propone es reflejo de los cambios en las prácticas internacionales y las tendencias demográficas.
- 3.6.8 Es importante resaltar que esta modificación no impediría que cualquier funcionario decidiera dejar la Organización antes de cumplir los 67 años, si así lo deseara. Los miembros del personal siguen teniendo libertad para cesar en el servicio en cualquier momento, a reserva de que lo comuniquen con la antelación que requiere la categoría a la que pertenezcan. El ajuste que se propone de la edad de jubilación proporcionaría una mayor flexibilidad y una ventaja financiera para las personas que decidieran trabajar dos años más.
- 3.6.9 En vista de estos factores, y en apoyo del bienestar financiero del personal a largo plazo, el Director propone elevar la edad normal de jubilación a los 67 años, con efecto a partir del 1 de enero de 2026.
- 3.6.10 En el anexo IV del presente documento figura la propuesta de enmienda al artículo 20 del Estatuto del personal.

### 3.7 Revisión del Fondo de Previsión del Personal

3.7.1 Tras concluir que la afiliación a la CCPPNU no sería una opción para el Fondo de 1992, el Director encargó a una compañía externa, Aon plc, que llevara a cabo un análisis actuarial para comparar las prestaciones que proporciona el Fondo de Previsión del Fondo de 1992 con las de la CCPPNU, de la cual la OMI es miembro. La intención del Director era entender las prestaciones que cabe esperar del Fondo de Previsión y cómo se podrían comparar con las que un funcionario podría haber acumulado en la CCPPNU al llegar a su edad de jubilación. Las conclusiones ponen de relieve diferencias importantes en las prestaciones de jubilación y en la cobertura médica con posterioridad a la jubilación, y subrayan la necesidad de que el Fondo de 1992 aumente sus aportaciones con el fin de hacer frente a esa brecha en las prestaciones.

#### *Planteamiento para la valoración de las prestaciones*

3.7.2 El análisis comparó las prestaciones de jubilación previstas en virtud del Fondo de Previsión con las de la CCPPNU, mediante el empleo de un modelo actuarial con una muestra de once funcionarios y la utilización de casos de control que representaban funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico y categorías superiores a los que se aplicaban distintas hipótesis de ascensos. El modelo también tuvo en cuenta el factor de la edad (se tomó como ejemplo un funcionario que empezara a cotizar a la edad de 32 años y a la edad de 42 años). El método se centró en calcular el déficit o el superávit en las prestaciones a la edad de jubilación, ponderando las contribuciones pensionables, el retorno de las inversiones y la acumulación de prestaciones definidas.

#### *Pasos clave en la valoración*

3.7.3 En el análisis del valor del Fondo de Previsión (valor 1) se han tenido en cuenta las siguientes hipótesis:

- i) La valoración se ha proyectado a la edad de jubilación atendiendo a las aportaciones realizadas por el funcionario y por el Fondo de 1992 (el 7,9 % y el 15,8 %, respectivamente).
- ii) La valoración asume un retorno de las inversiones de un 4,3 % anual e incrementos salariales en consonancia con el índice de precios al consumo (un 2,2 % anual).
- iii) Se parte de la base de que los funcionarios siguen trabajando hasta la edad de jubilación.

3.7.4 En el análisis del valor de la pensión de la CCPPNU (valor 2) se han tenido en cuenta las siguientes hipótesis:

- i) La valoración se ha calculado atendiendo a las tasas de acumulación de prestaciones definidas (el 1,0 %, 1,5 %, 1,75 % y 2,0 % de la remuneración promedio final, en función de los años de servicio).
- ii) La valoración se ha convertido a un valor equivalente de fondo mediante el empleo de hipótesis actuariales, en particular una tasa de descuento del 6,0 % y tablas de mortalidad.
- iii) La valoración incluye prestaciones del régimen de pensiones para el cónyuge e incrementos vinculados a la inflación (un 2,6 % anual).

#### *Cálculo del déficit*

3.7.5 La diferencia entre el valor 2 (CCPPNU) y el valor 1 (Fondo de Previsión) representa el déficit.

#### *Conclusiones principales del análisis de la CCPPNU y el Fondo de Previsión realizado por Aon*

### 3.7.6 Prestaciones del régimen de pensiones:

- i) Al alcanzar la edad de jubilación, se prevé que las personas que empezaron a cotizar a una edad más temprana (32 años) reciban un valor del fondo de pensiones más alto con la CCPNU que con el Fondo de Previsión. La diferencia es menor para aquellas que no han sido ascendidas, y más importante para los funcionarios que han obtenido dos ascensos a lo largo de su carrera.
- ii) Las personas que empezaron a cotizar más tarde (a los 42 años), incluidas aquellas que no han obtenido ningún ascenso, reciben un valor considerablemente mejor con la CCPNU.
- iii) El déficit promedio del régimen de pensiones para los funcionarios que han sido ascendidos en el transcurso de su carrera es de unos £290 000 para los que empezaron a cotizar a los 32 años, y de £220 000 para quienes lo hicieron a los 42 años.
- iv) Para cubrir esta brecha serían necesarias aportaciones adicionales que oscilan entre el 0,5 % anual y el 11 % anual, en función de la edad a la que se empezó a cotizar y de la categoría profesional y los ascensos.

### 3.7.7 Prestaciones médicas posteriores a la jubilación:

- i) Para sus jubilados, las Naciones Unidas administran un seguro médico posterior a la separación del servicio (ASHI, por sus siglas en inglés) que está disponible para los jubilados de la OMI<sup><6></sup> y constituye una prestación muy valiosa que los FIDAC no proporcionan a sus funcionarios. Para emular la cobertura del ASHI, bien con una suma fija de £420 000 en el momento de la jubilación para costear el valor íntegro de la prima para el funcionario y una persona a su cargo durante el resto de la vida del funcionario de que se trate, bien con aportaciones adicionales al Fondo de Previsión para cubrir específicamente este costo, serían necesarias aportaciones anuales de entre £12 000 y £18 000 (del 8 al 14 % del sueldo pensionable).
- ii) El total de las aportaciones adicionales necesarias para cubrir el déficit de las pensiones, más la prima de seguro médico tras la jubilación, oscilaría entre el 5 y el 30 % en función de la edad a la que se empezó a cotizar y de la categoría profesional y los ascensos.

### 3.7.8 Riesgo de la inversión:

Los miembros del Fondo de Previsión asumen el riesgo de la inversión, lo que significa que sus prestaciones de jubilación se ven afectadas de manera directa por el rendimiento de los mercados. Por el contrario, la CCPNU garantiza las prestaciones gracias a su estructura de prestaciones definidas.

---

<6> La OMI cuenta con una póliza de seguro médico y dental con Cigna que ofrece una amplia cobertura mundial. En 2014, los FIDAC suscribieron un acuerdo con la OMI en virtud del cual esa misma póliza daría cobertura también a los funcionarios de los FIDAC y sus familias, lo que significa que las primas generales son las mismas tanto para la OMI como para los FIDAC. La cobertura con arreglo a esa póliza es obligatoria para todo el personal de la OMI. También es obligatorio que todos los funcionarios de los FIDAC que fueron contratados el 1 de enero de 2014 o posteriormente se incorporen al plan de seguro médico. Una vez que un funcionario se incorpora al plan no lo puede abandonar hasta su cese de servicio con los FIDAC. El ASHI está disponible para los jubilados de la OMI, lo que significa que estos y las personas a su cargo están cubiertos por el mismo seguro grupal que los funcionarios en activo, a reserva de que cumplan una serie de requisitos, y, por tanto, las primas para los jubilados cuentan con una gran subvención. Sin embargo, el plan no ofrece cobertura tras al cese en el servicio para los funcionarios de los FIDAC, dado que estos no se trata de una agencia de las Naciones Unidas.

*Propuesta del Director*

- 3.7.9 A tenor del análisis de Aon, las contribuciones adicionales necesarias para cubrir solo el déficit de las pensiones oscilan entre el 0,5 % anual y el 11 % anual, y si es para cubrir también las primas de seguro médico posteriores a la jubilación, entre el 5 % anual y el 30 % anual, en función de la edad a la que se empezó a cotizar y de la categoría profesional y los ascensos. Sin embargo, debido a las restricciones presupuestarias no es viable cubrir la totalidad del déficit de las pensiones y de las primas de seguro médico posteriores a la jubilación que puso de relieve el análisis de Aon. Además, no es práctico calcular el déficit para cada funcionario de manera individual. En su lugar, el Director propone un ligero incremento del 3,8 % en la aportación que el Fondo de 1992 realiza al Fondo de Previsión.
- 3.7.10 Ese incremento que se propone llevará aparejadas una serie de ventajas para los funcionarios:
- i) Ampliación de los ahorros de jubilación: el incremento de la aportación al Fondo de Previsión, del 15,8 % al 19,6 % de la remuneración pensionable, permitirá a los funcionarios acumular más ahorros para su jubilación. Esta aportación adicional proporcionará una base financiera más sólida a los funcionarios cuando se jubilen.
  - ii) Mejor seguridad financiera: al aumentar las aportaciones al Fondo de Previsión, los funcionarios tendrán un futuro financiero más seguro. Esto es de especial importancia habida cuenta de las incertidumbres que plantea la economía mundial y de las posibles fluctuaciones en el retorno de las inversiones.
  - iii) Prestaciones competitivas: si bien el incremento propuesto no hará que las prestaciones sean tan competitivas como las de las agencias de las Naciones Unidas, por ejemplo la OMI, sí que robustecerá las prestaciones de seguridad social actuales de los funcionarios, lo que contribuirá a retener y captar personas con talento para la Organización.
  - iv) Gestión presupuestaria: el incremento que se propone es el máximo posible para mantener el presupuesto dentro de los límites deseados, es decir, para mantener el incremento presupuestario general de la Secretaría común para 2026 en un 2,4 % (véase el párrafo 5.4 del documento IOPC/NOV25/9/1/1). De este modo se velará por que la Organización pueda proporcionar mejores prestaciones a su personal sin comprometer su estabilidad financiera.
- 3.7.11 En general, el incremento que se propone en la aportación al Fondo de Previsión contribuirá en gran medida a mejorar la seguridad y el bienestar financieros de los funcionarios, sin dejar de cumplir con las restricciones presupuestarias.
- 3.7.12 En el caso de que la Asamblea del Fondo de 1992 se muestre de acuerdo con la propuesta del Director sería necesario enmendar la regla VIII.5 del Reglamento del personal ("Fondo de Previsión") a fin de aumentar en un 3,8 % la aportación del Fondo de 1992 al Fondo de Previsión; es decir, del 15,8 % al 19,6 % de la remuneración pensionable de los funcionarios.
- 3.7.13 El Director propone que toda enmienda a la regla VIII.5 del Reglamento del personal entre en vigor a partir del 1 de enero de 2026.
- 3.7.14 En el presupuesto para 2026 se ha incluido una provisión para este incremento, como se recoge en el párrafo 5.7.3 del documento IOPC/NOV25/9/1/1, que tiene en cuenta la propuesta del Director.
- 3.7.15 La propuesta de enmienda a la regla VIII.5 del Reglamento del personal figura en el anexo V del presente documento.

**4      Medidas que se han de adoptar**

**4.1    Asamblea del Fondo de 1992**

Se invita a la Asamblea del Fondo de 1992 a que tenga a bien:

- a) tomar nota de la información que figura en este documento;
- b) tomar nota de la enmienda al anexo A del Reglamento del personal del Fondo de 1992 que figura en el anexo II del presente documento;
- c) tomar nota de la enmienda al anexo E del Reglamento del personal del Fondo de 1992 que figura en el anexo III del presente documento;
- d) decidir si aprueba la propuesta del Director de ampliar la edad normal de jubilación de los funcionarios de la Secretaría de 65 a 67 años, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, y si enmienda el artículo 20 del Estatuto del personal, tal como figura en el anexo IV de este documento; y
- e) decidir si aprueba la propuesta del Director de aumentar la aportación del Fondo de 1992 al Fondo de Previsión en un 3,8 %; es decir, del 15,8 % al 19,6 % de la remuneración pensionable de los funcionarios, con efecto a partir del 1 de enero de 2026, y si enmienda la regla VIII.5 del Reglamento del personal, tal como figura en el anexo V de este documento.

**4.2    Asamblea del Fondo Complementario**

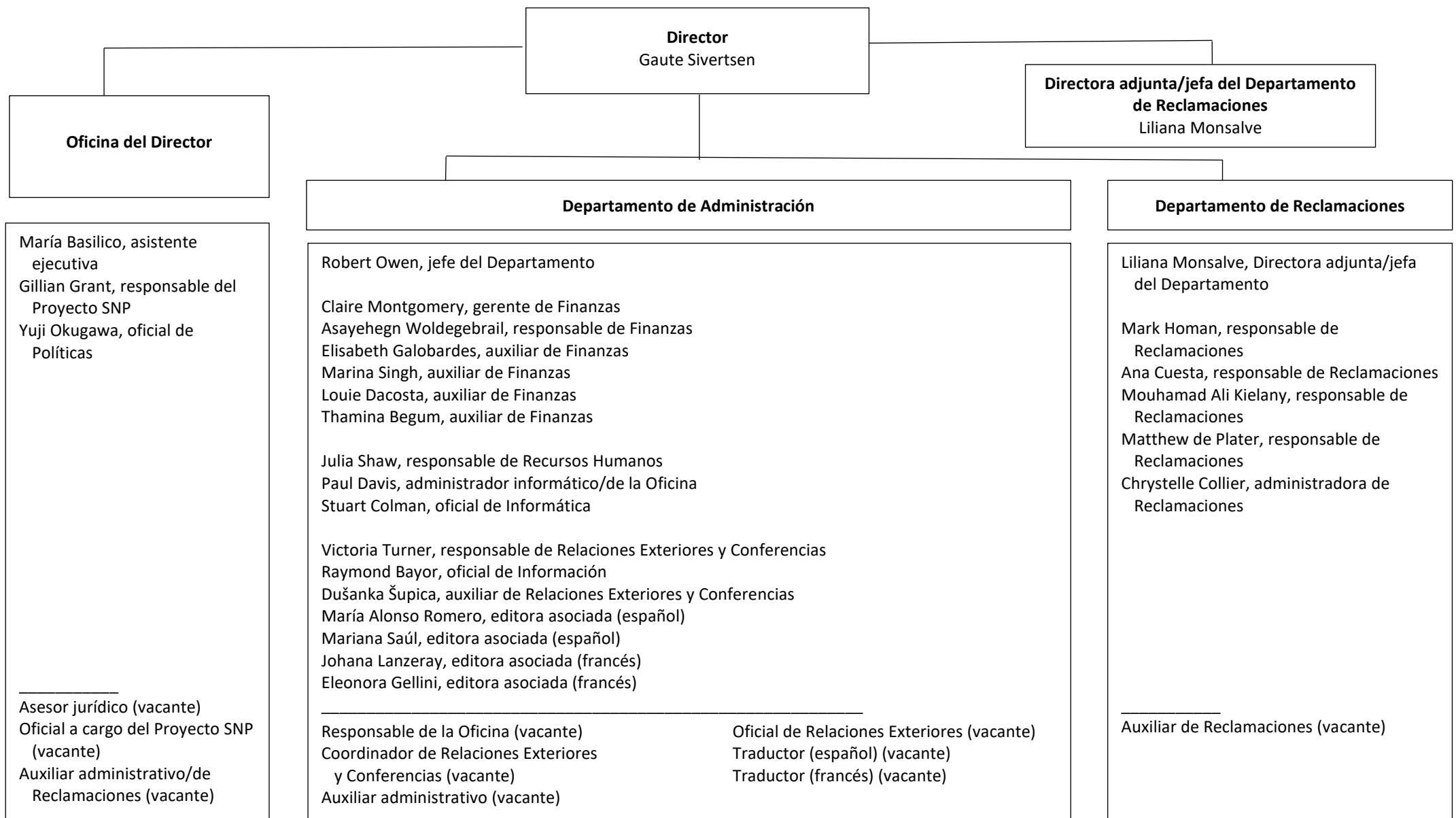
Se invita a la Asamblea del Fondo Complementario a que tenga a bien:

- a) tomar nota de la información que figura en este documento; y
- b) tomar nota de las decisiones de la Asamblea del Fondo de 1992.

\* \* \*

## ANEXO I

### **ESTRUCTURA DE LA SECRETARÍA DE LOS FIDAC CON EFECTO A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2025**



\* \* \*

**ANEXO II**

**REGLAMENTO DEL PERSONAL DEL FONDO DE 1992: NUEVO ANEXO A**

**Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con indicación del sueldo bruto anual  
y de su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal  
(en dólares de los EE. UU.)  
en vigor desde el 1 de enero de 2025**

<b>Grado</b>		<b>ESCALÓN</b>												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Bruto	235,064												
	Neto	170,642												
SSG	Bruto	213,655												
	Neto	156,512												
D-2	Bruto	171,094	174,964	178,835	182,709	186,585	190,456	194,326	198,202	202,071	205,942	-	-	-
	Neto	128,422	130,976	133,531	136,088	138,646	141,201	143,755	146,313	148,867	151,422	-	-	-
D-1	Bruto	152,417	155,817	159,223	162,626	166,015	169,420	172,820	176,215	179,620	183,017	186,417	189,812	193,215
	Neto	116,095	118,339	120,587	122,833	125,070	127,317	129,561	131,802	134,049	136,291	138,535	140,776	143,022
P-5	Bruto	131,486	134,214	136,944	139,667	142,397	145,120	147,851	150,612	153,506	156,395	159,291	162,177	165,076
	Neto	101,540	103,450	105,361	107,267	109,178	111,084	112,996	114,904	116,814	118,721	120,632	122,537	124,450
P-4	Bruto	107,389	110,020	112,653	115,283	117,914	120,546	123,181	125,813	128,444	131,071	133,709	136,334	138,967
	Neto	84,672	86,514	88,357	90,198	92,040	93,882	95,727	97,569	99,411	101,250	103,096	104,934	106,777
P-3	Bruto	87,779	90,022	92,267	94,508	96,754	98,996	101,346	103,784	106,219	108,653	111,094	113,529	115,966
	Neto	70,212	71,917	73,623	75,326	77,033	78,737	80,442	82,149	83,853	85,557	87,266	88,970	90,676
P-2	Bruto	67,978	69,983	71,988	73,995	76,004	78,012	80,022	82,022	84,030	86,037	88,043	90,055	92,059
	Neto	55,163	56,687	58,211	59,736	61,263	62,789	64,317	65,837	67,363	68,888	70,413	71,942	73,465
P-1	Bruto	52,163	53,867	55,570	57,274	58,975	60,682	62,382	64,087	65,789	67,495	69,196	70,897	72,603
	Neto	43,144	44,439	45,733	47,028	48,321	49,618	50,910	52,206	53,500	54,796	56,089	57,382	58,678

Nota: El periodo de servicio normalmente necesario para ascender un escalón dentro un mismo grado es de un año. En el caso de los escalones sombreados en cada grado, es necesario un periodo de servicio de dos años en el escalón precedente.

**Niveles de protección de los ingresos del personal que supera los sueldos máximos de la escala de sueldos unificada  
(en dólares de los EE. UU.)**  
**En vigor desde el 1 de enero de 2025**

<i>Grado</i>		<b>Nivel de protección de los ingresos 1</b>	<b>Nivel de protección de los ingresos 2</b>
P 4	<b>Bruto</b>	<b>141 603</b>	<b>144 236</b>
	Neto	108 622	110 465
P 3	<b>Bruto</b>	<b>118 400</b>	<b>120 833</b>
	Neto	92 380	94 083
P 2	<b>Bruto</b>	<b>94 064</b>	
	Neto	74 989	
P 1	<b>Bruto</b>	<b>74 304</b>	
	Neto	59 971	

\* \* \*

**ANEXO III**

**REGLAMENTO DEL PERSONAL DEL FONDO DE 1992: NUEVO ANEXO E**

**Remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores  
(en dólares de los EE. UU.)  
en vigor desde el 1 de febrero de 2025**

	Escalón												
Grado	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
<b>P-1</b>	96 074	99 146	102 212	105 284	108 350	111 424	114 487	117 562	120 627	123 701	126 768	129 833	132 905
<b>P-2</b>	124 571	128 185	131 799	135 413	139 061	142 781	146 503	150 207	153 927	157 641	161 358	165 083	168 795
<b>P-3</b>	160 870	165 024	169 182	173 331	177 491	181 643	185 821	190 040	194 250	198 461	202 685	206 895	211 111
<b>P-4</b>	196 274	200 826	205 380	209 931	214 482	219 034	223 594	228 145	232 696	237 242	241 805	246 346	250 899
<b>P-5</b>	237 959	242 678	247 400	252 111	256 834	261 544	266 268	270 983	275 702	280 416	285 137	289 846	294 573
<b>D-1</b>	273 927	279 471	285 027	290 576	296 104	301 657	307 205	312 741	318 293	323 835	329 380	334 918	340 469
<b>D-2</b>	304 388	310 700	317 014	323 332	329 653	335 969	342 279	348 601	354 913	361 226	-	-	-
<b>SSG</b>	371 546												
<b>SGA</b>	400 198												

**Remuneración pensionable asociada con los niveles de protección de los ingresos del personal que supera los sueldos máximos de la escala de sueldos unificada  
(en dólares de los EE. UU.)  
en vigor desde el 1 de febrero de 2024**

Grado	Nivel de protección de los ingresos 1	Nivel de protección de los ingresos 2
<b>P-1</b>	135 971	
<b>P-2</b>	172 509	
<b>P-3</b>	215 321	219 532
<b>P-4</b>	255 459	260 013

\* \* \*

## ANEXO IV

### PROPUESTA DE ENMIENDA AL ARTÍCULO 20 DEL ESTATUTO DEL PERSONAL

(El texto que se propone suprimir aparece tachado. El texto nuevo figura en negrita.)

*Cese en el servicio*

#### Artículo 20

La edad normal de jubilación de los funcionarios de la Secretaría será de ~~65~~ **67** años. Ese límite de edad podrá ampliarse en interés de los Fondos en casos excepcionales.

\* \* \*

## ANEXO V

### PROPUESTA DE ENMIENDA A LA REGLA VIII.5 DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL

(El texto que se propone suprimir aparece tachado. El texto nuevo figura en negrita.)

#### REGLA VIII.5

##### Fondo de Previsión

- a) En el marco del Fondo de 1992 se constituirá un Fondo de Previsión con efecto a partir del 16 de mayo de 1998.
- b) Todos los funcionarios comprendidos en la definición de la regla VIII.5 h), participarán en el Fondo de Previsión del Fondo de 1992, que constará de:
  - i) las aportaciones de los funcionarios equivalentes al 7,9 % de su remuneración pensionable y pagaderas desde la fecha de inicio de sus servicios en el Fondo de 1992 respectivamente;
  - ii) las aportaciones del Fondo de 1992 equivalentes al ~~15,8%~~ **19,6%** de la remuneración pensionable de los funcionarios y pagaderas desde la fecha de inicio de sus servicios en el Fondo de 1992 respectivamente;
  - iii) toda cuantía transferida al Fondo de Previsión del Fondo de 1992 a solicitud del funcionario proveniente de su participación al 15 de mayo de 1998 en el Fondo de Previsión del Fondo de 1971, incluidos los intereses correspondientes devengados;
  - iv) las aportaciones adicionales voluntarias de hasta el 23,7 % de la remuneración pensionable de los funcionarios desde el inicio de sus servicios en el Fondo de 1992 o una fecha futura acordada. La aportación de la Organización se mantendría al ~~15,8%~~ **19,6%** de la remuneración pensionable;
  - v) los intereses acumulados de la inversión de las cuantías mencionadas en los puntos i) a iv) y toda medida de protección contra la inflación aplicable a las cuantías mencionadas en los puntos i) y ii), según lo determine una directriz administrativa emitida por el Director (con efecto a partir del 1 de enero de 2024).
- c) El pago de las aportaciones al Fondo de Previsión del Fondo de 1992 se efectuará mensualmente.
- d) La administración, inversión y control del Fondo de Previsión serán responsabilidad del Director.
- e) La participación del funcionario en el Fondo de Previsión se pagará, a discreción del Director, en el momento en que el funcionario deje de prestar servicio en el Fondo de 1992 o, en caso de deceso, a su beneficiario designado. Un funcionario cuyo contrato se termine durante un periodo de prueba o al final de este periodo tendrá derecho únicamente a la aportación que ha efectuado al Fondo de Previsión más los intereses correspondientes devengados, salvo que, en opinión del Director, dicho cese sea por motivos de salud; la aportación del Fondo conforme al párrafo b) ii) de la presente regla más los intereses correspondientes devengados revertirán al Fondo.
- f) La fecha final utilizada para el cálculo del pago de la participación del funcionario en el Fondo de Previsión será determinada por aplicación de la regla VI.7.
- g) La auditoría del Fondo de Previsión se llevará a cabo junto con la auditoría anual de las cuentas del Fondo de 1992.
- h) A los efectos de la presente regla, por "funcionario" se entiende una persona que tiene un contrato de plazo fijo con el Fondo de 1992 por un periodo superior a seis meses.
- i) La participación de un funcionario en el Fondo de Previsión será la aportación mencionada en los párrafos b) i), ii) y iv) de la presente regla y toda cuantía transferida según el párrafo b) iii) junto con

los intereses correspondientes devengados menos una parte de gastos administrativos o comisiones bancarias en relación con el Fondo de Previsión.

- j) La participación de un funcionario en el Fondo de Previsión le da derecho a un préstamo para vivienda de conformidad con los términos y condiciones especificados mediante una directiva administrativa del Director. El Director informará a la Asamblea de tales directivas administrativas y de las respectivas enmiendas.
-