

Dossier del BHI No. S1/0550

**CIRCULAR No. 28/2000/Rev.1**  
**7 de Julio del 2000**

## ACUERDOS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DEL BHI

### Informe a los Estados Miembros

Muy Señor nuestro,

Los Estados Miembros encontrarán, adjunto a la presente, un informe (Anexo A) relativo a los cambios propuestos para el régimen de la seguridad social del personal del BHI. La propuesta es transferir la responsabilidad de los acuerdos para la seguridad social, desde la Organización al Estado, en este caso el Principado de Mónaco.

El Comité Directivo considera que esta propuesta es un elemento importante para la modernización de los acuerdos sobre el personal del BHI. Alineará las prácticas del BHI con el sistema de seguridad social corriente en Europa. Reducirá también las obligaciones de la Organización a largo plazo.

La propuesta tiene el apoyo de la mayoría de los miembros del personal del BHI.

Se solicita a los Estados Miembros que lean el informe con atención. El Reglamento del personal del BHI requiere que los cambios importantes de las condiciones de servicio del personal del BHI deben ser aprobadas por los Estados Miembros.

Se ruega a los Estados Miembros que devuelvan la papeleta de voto adjunta (Anexo B) **antes del 30 de Septiembre del 2000.**

En nombre del Comité Directivo  
Atentamente,

Comodoro John LEECH  
Director

Anexos: Anexo A - Informe.  
Anexo B - Papeleta de Voto.

*Nota: El Comité Directivo ha publicado esta versión revisada de la Circular No. 28, en respuesta a una solicitud de aclaración de los acuerdos para el personal futuro, y para hacer sus comentarios sobre un punto relacionado con el Acuerdo de Sede (los cambios se encuentran en la página 4 del Anexo A y se indican en itálica y subrayados).*

## **ACUERDOS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DEL BHI**

### **Informe para los Estados Miembros**

#### **Introducción**

Actualmente la OHI tiene la responsabilidad financiera de los acuerdos para la Seguridad Social del personal del BHI. Estos acuerdos se describen en el Reglamento del Personal del BHI, Capítulos 7, 9 y 10.

El Comité Directivo del BHI está buscando una iniciativa para transferir la responsabilidad de la cobertura de la seguridad social para el personal, del BHI al esquema de la seguridad social vigente en Mónaco.

Esta iniciativa ha obtenido el apoyo del Comité de Responsables de Finanzas, y se indica también la aprobación en el informe de Moore Stephens [página 10]. Se indicó brevemente en el apartado de finanzas suministrado a la Conferencia H.I. Extraordinaria de Marzo del 2000 [Documento de Trabajo No. 3, página 4].

Las conversaciones con el Gobierno de Mónaco indican que podría organizarse un cambio similar en términos satisfactorios, y es oportuno informar a los Estados Miembros sobre los detalles de las propuestas.

#### **Principios que sirven de base a la propuesta.**

Al proponer esta iniciativa, el Comité Directivo ha identificado dos principios básicos, que deberían observarse. Son los siguientes:

- Los acuerdos para la seguridad social del personal deberán ser completamente independientes de la organización;
- La organización no será responsable del personal después de que éste haya cesado su actividad.

El Comité Directivo cree que es el momento de que la OHI adopte estos principios, que son fundamentales para los regímenes de la seguridad social en la mayor parte de Europa.

#### **Comentarios del Informe de Moore Stephens**

El Informe de Moore Stephens sobre la administración financiera de la OHI (que se está enviando a los Estados Miembros en una Circular separada) contiene los siguientes comentarios sobre el tema de la seguridad social:

*El BHI maneja su propio esquema de seguridad social para el bienestar de su personal activo y jubilado y sus familiares dependientes. El esquema cubre los gastos de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez y muerte de los miembros activos del personal, y de los miembros jubilados que sigan viviendo en Francia o en Mónaco.*

*El Informe Anual de 1998 indica el pago de primas médicas por importe de FF 340 K, y de reembolsos médicos por importe de FF 751 K, ocasionando un coste total de FF 1.091 K. La compensación del coste es el importe de reintegros por FF 406 K, de modo que el gasto neto anual ascendió a FF 685 K [7% de los gastos de personal].*

*La Organización está sujeta a reclamaciones en momentos y de naturaleza imprevisibles, para las cuales no pueden implementarse procedimientos presupuestarios eficaces. En los últimos años, el coste de proporcionar cobertura médica ha aumentado mucho más que el nivel de inflación. Para limitar dichas reclamaciones, creemos que un cambio al esquema de la seguridad social Monegasca reduciría sensiblemente la responsabilidad administrativa y financiera a largo plazo que pesa sobre la Organización.*

### **Fundamentos del Esquema de la Seguridad Social Monegasca**

El Esquema de la Seguridad Social Monegasca tiene dos elementos fundamentales.

El primer elemento es el organismo que proporciona la cobertura médica y los subsidios familiares, denominado "Caisse de Compensation des Services Sociaux [CCSS]".

El segundo elemento es el organismo para la jubilación, denominado "Caisse Autonome de Retraites [CAR]".

### **Postura del Gobierno de Mónaco en relación con el cambio propuesto**

En principio, el Gobierno de Mónaco está de acuerdo con el cambio del personal activo, sujeto a ciertas condiciones que se describen a continuación. El personal jubilado seguirá siendo responsabilidad de la OHI.

### **Detalles de las propuestas relativas al esquema médico de las CCSS**

El Gobierno de Mónaco ha informado al BHI que será obligatorio que todos los miembros activos del personal pasen al sistema de las CCSS. No puede haber excepciones.

Durante su servicio activo, todos los miembros del personal recibirán la cobertura médica disponible bajo el esquema de la CCSS.

Además, los miembros del personal que hayan sido también miembros del esquema de la CAR durante más de diez años obtendrán esta cobertura a la jubilación. Este es el aspecto más importante del esquema, ya que creará una independencia considerable [pero no completa] de la organización para la cobertura médica a la jubilación.

Los miembros del personal que se jubilen antes de diez años de trabajo no tendrán derecho a cobertura médica a la jubilación. Esta cobertura seguirá siendo responsabilidad de la OHI.

La cobertura médica del esquema de Mónaco es menos interesante que la que existe actualmente en el esquema del BHI. El BHI organizará una cobertura adicional por medio de una póliza de seguro médico ["mutua"], de modo que los beneficios totales disponibles, para miembros del personal activos y futuros jubilados, con los nuevos acuerdos no sean inferiores a los que se indican en el Reglamento del Personal.

El coste adicional de este seguro será compensado parcialmente por una reducción de las primas médicas actuales, una reducción de los reembolsos médicos pagados y una reducción en los pagos de las subvenciones familiares.

### **Detalles de las propuestas relativas al esquema de jubilación de la CAR**

Los beneficios de jubilación de la CAR son sólo para personas que hayan sido miembros del esquema durante diez años o más. Esto es poco práctico para el personal internacional del BHI, y para aquellos miembros del personal locales que se aproximen a la edad de la jubilación.

Así pues, las autoridades han propuesto que la pertenencia como miembro a la CAR no sea obligatoria. Tras las conversaciones entre la CAR y el BHI, se propone dividir al personal en dos grupos, a efectos de cobertura a la jubilación.

#### **Primer Grupo - Personal local**

En principio, el primer grupo consistirá en personal local. Este grupo estará compuesto por miembros de la CCSS y de la CAR. A la jubilación, podrán obtener la pensión y cobertura médica del esquema de Mónaco.

El personal local estará subdividido en dos partes, basándose en sus planes de jubilación actuales. Esto es debido a los atributos muy diferentes de los dos planes que existen actualmente en el BHI.

#### Miembros del personal miembros del Fondo de Pensiones Interno (*Internal Retirement Fund*) [IRF]

Se prevé que los dos miembros del IRF que han cumplido más de diez años de servicio pasen al sistema de la CAR. Sus derechos a la jubilación permanecerán sin alterar; es decir se basarán en la fórmula del sueldo final y los años de servicio que está explicada en el Reglamento de Personal. Sin embargo, al llegar a la jubilación, una parte de sus derechos serán pagados por la CAR, y el resto por el IRF. La parte pagada por la CAR podrá ser cobrada únicamente como pensión, pero la procedente del IRF podrá ser cobrada como pensión o capital.

Además, como las contribuciones a la CAR son inferiores a las del IRF, el BHI creará para estos miembros un fondo de pensiones suplementario con la compañía de seguros de la jubilación del BHI, NSM Vie, para utilizar de forma adecuada toda contribución no utilizada. Cambiar a la CAR supone un incentivo para los miembros, ya que aumentará marginalmente su paquete final.

Se adjunta un gráfico ilustrando la propuesta anterior.

Los cuatro miembros del IRF a los que les queda únicamente un breve período de servicio no pasarán a la CAR, y la responsabilidad del IRF con estos miembros sigue sin alterar. Mientras que estén en activo, estarán afiliados a la CCSS para la cobertura médica, pero a la jubilación la responsabilidad de los gastos médicos volverá al BHI.

#### Miembros del personal que tienen Planes Personales de Jubilación de NSM Vie

Aproximadamente seis de estos miembros del personal pasarán a la CAR. A la jubilación, cobrarán una pensión de la CAR, según la duración de su afiliación a la CAR.

Recibirán también los beneficios acumulados hasta la fecha durante su pertenencia como miembros del plan personal de jubilación de NSM [Hoche Retraite], al cual, en muchos casos, han contribuido durante un período considerable de tiempo.

Además, como las contribuciones a la CAR son inferiores a las efectuadas a NSM Vie, el BHI seguirá pagando una contribución a los planes personales de NSM, para utilizar de forma adecuada toda contribución no utilizada. Esto actúa de incentivo para que los miembros cambien a la CAR, ya que aumentará marginalmente su cantidad final.

Se adjunta un gráfico ilustrando la propuesta.

Dos de los miembros del grupo NSM, al formar parte del personal internacional, quedarán cubiertos por los acuerdos para el personal internacional descritos a continuación.

### **Segundo Grupo - Personal Internacional**

Bajo los acuerdos propuestos, el personal internacional del BHI no reúne las condiciones para tener derecho a la pensión como miembros de la CAR. Esto es debido a que su pertenencia es, en la mayoría de los casos, inferior a diez años. Como resultado, el personal internacional no suscribirá a la CAR, sino que seguirán siendo miembros de los planes de jubilación personales existentes con Eagle Star Vista o NSM Vie. Sus acuerdos y beneficios para la jubilación siguen sin alterar.

Los miembros del personal internacional serán miembros de la CCSS mientras que trabajen en el BHI, y obtendrán cobertura médica tal y como se ha descrito anteriormente. Según el Reglamento del Personal, el BHI no proporciona cobertura médica al personal jubilado que no vive en Mónaco ni en Francia.

### **Personal futuro**

El personal local reclutado en el futuro estará inscrito en la CAR y en las CCSS y el BHI no será responsable de su seguridad social a la jubilación.

El personal internacional futuro será reclutado basándose en los acuerdos establecidos para el personal internacional que se han indicado anteriormente, salvo que el BHI no será responsable de ninguna cobertura de la seguridad social tras haber dejado el BHI.

Se redactará nuevamente el Reglamento de Personal, para que refleje estos acuerdos.

### **Costes adicionales de esta Propuesta**

Inicialmente, los costes de esta propuesta serán 750.000 FF adicionales para las CCSS, y posiblemente 200.000 FF para la CAR (dependiendo de las negociaciones sobre los acuerdos administrativos). Esta cantidad será incluida en el presupuesto de 2001, y se encuentra dentro del presupuesto aprobado por la XVª Conferencia H.I. en 1997. Sin embargo, no habrá ahorros a largo plazo cuando los miembros del personal actuales activos empiecen a retirarse, ya que el BHI tendrá que asumir la responsabilidad financiera de los futuros jubilados. Estos ahorros empezarán a ser efectivos aproximadamente a partir del 2010. Habrá también una reducción en el volumen de trabajo administrativo del BHI, en relación con los reembolsos médicos.

### **Efecto de esta propuesta en relación con el Acuerdo de Sede**

Bajo el Acuerdo de Sede, el BHI está generalmente exento de revelar cualquier tipo de información financiera. Como resultado de estos nuevos acuerdos para la seguridad social, será necesario que la OHI suministre a las Autoridades Monegascas información sobre los sueldos del personal, según lo previsto en el Artículo 7 [III] del Acuerdo de Sede.

### **Opinión del BHI**

El BHI hubiese preferido que todo nuevo acuerdo se aplicase al nuevo personal, dejando los acuerdos del personal actual sin alterar. Sin embargo, esta postura no es aceptable para las autoridades de Mónaco.

Los acuerdos anteriormente descritos son aceptables para el Comité Directivo, y para la mayoría del personal del BHI. Hasta cierto punto, los detalles finales pueden ser negociados para que cumplan los requerimientos individuales del personal, y aprovechar cualquier oferta especial hecha por las autoridades de Mónaco.

El BHI ha contratado los servicios de un abogado especializado en este sector, para asegurarse de que los acuerdos propuestos son justos, tanto para el personal como para la organización.

El Comité Directivo anticipa que los nuevos acuerdos se aplicarán para Octubre del 2000, sujetos a la aprobación de los Estados Miembros, que se requiere en el Artículo 1.3 del Reglamento de Personal.

Los Estados Miembros deberán observar que las negociaciones con las autoridades no se han completado aún, pero el Comité Directivo no tiene razón alguna para suponer que hay impedimentos mayores para un resultado satisfactorio en la estructura general anteriormente descrita.

### **Cobro del Desempleo**

El personal del BHI, bajo el actual Reglamento del Personal, no cobraría el subsidio de paro si sus puestos fuesen suprimidos. Esto es debido a que el BHI no contribuye a ningún esquema para el cobro de dicho subsidio.

Las negociaciones con el Gobierno de Mónaco no incluyen los subsidios del paro. El Comité Directivo es consciente de esta deficiencia, y proyecta tratar este punto después de que el tema CAR / CCSS haya sido resuelto.

En principio, la adhesión al esquema Francés del desempleo ASSEDIC supondría un aumento del 10% en los gastos de sueldos del BHI.

### **Acción requerida de los Estados Miembros**

El Artículo 1.3 del Reglamento del Personal del BHI requiere que los cambios importantes de las condiciones de servicio del personal del BHI deberán ser aprobados por los Estados Miembros.

Se solicita a los Estados Miembros que indiquen su aprobación inicial de estas propuestas, que el Comité Directivo considera muy importantes para el futuro bienestar del personal del BHI, y para la futura viabilidad financiera de la OHI.

---

**Anexos:** Simulación gráfica de planes de pensiones mezclados:  
- Gráfico para un miembro del personal en el IRF;  
- Gráfico para un miembro del personal en NSM.

**PAPELETA DE VOTO**  
(a devolver al BHI antes del 30 de Septiembre del 2000)

The Directing Committee  
International Hydrographic Bureau  
B.P. 445  
MC 98011 Monaco CEDEX  
Principality of Monaco  
Telefax : +377 93 10 81 40  
E-mail : [info@ihb.mc](mailto:info@ihb.mc)

Estado Miembro \_\_\_\_\_

Fecha de respuesta \_\_\_\_\_

**Cambios propuestos para los Acuerdos de la Seguridad Social de los empleados del BHI**

¿Están Vds. de acuerdo con los cambios propuestos para el régimen de la seguridad social del personal del BHI?

SI  NO

Comentarios (de haberlos):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma: \_\_\_\_\_