**Prima de instalación**

1. El propósito de la prima de instalación es proporcionar a los miembros del personal que reúnen las condiciones ayuda financiera razonable para reubicarse en el nombramiento inicial o en la reasignación a un nuevo lugar de destino. Es la compensación total pagadera por la Organización por los costos incurridos por los miembros del personal que reúnen las condiciones y sus familiares como consecuencia de un nombramiento o una reasignación que implica la reubicación, además de cualquier gasto previo a la partida en el que pueda incurrir como resultado de esto el miembro del personal.
2. La prima de instalación entra en vigor el 1.° de julio de 2016, y reemplaza a la anterior Prima por Asignación que es discontinuada a partir de esa fecha.

**Elementos de la Prima**

1. La prima consiste en dos elementos:
2. una parte de dieta (DSA)
3. una parte de suma fija

**Admisibilidad**

1. Los miembros del personal de contratación internacional reúnen las condiciones para la prima de instalación, siempre que cumplan los requisitos específicos establecidos en esta política.
2. Un miembro del personal que reúne las condiciones tiene derecho a recibir el pago de la prima cuando ha sido autorizado a viajar y esto implica la reubicación en el nombramiento inicial o la reasignación a un nuevo lugar de destino. Para reunir las condiciones, un traslado debe ser a una distancia superior a la distancia al lugar de trabajo desde el lugar de contratación (para el nombramiento inicial) o el lugar de destino previo (para el personal existente), y debe implicar un cambio de alojamiento. En este sentido, los traslados internacionales y dentro del país, de un lugar de destino a otro, se tratan de igual manera.
3. La prima no se paga a un miembro del personal contratado desde el área dentro de la distancia al lugar de trabajo del lugar de destino a menos que demuestre que fue necesario cambiar de alojamiento como consecuencia directa del nombramiento con el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), por ejemplo, después de mudarse de una casa provista anteriormente sin cargo por su empleador anterior. Otros cambios de alojamiento dentro del área de la distancia al lugar de trabajo, y el ascenso o el reclutamiento a la categoría de Cuadro Orgánico de un miembro del personal que anteriormente prestaba servicios en otra categoría en el mismo lugar de destino no deberán dar lugar al pago de la prima.

**Parte de dieta (DSA)**

1. La parte de DSA consiste en un período de subsidio de subsistencia a la tarifa del nuevo lugar de destino en la fecha del pago, y se paga en dólares estadounidenses.

*Con respecto al miembro del personal:*

* 30 días de DSA

*Con respecto a los familiares que reúnen las condiciones:*

* 15 días de DSA para cada familiar que reúne las condiciones para quien el PNUD haya pagado los gastos de viaje al mismo lugar de destino, siempre que la familia llegue al lugar de destino como mínimo seis meses antes de la fecha en que deba finalizar el servicio del miembro del personal en el lugar de destino (si bien este requisito puede eximirse con respecto a los hijos a cargo que asisten a una institución educativa fuera del lugar de destino y para quienes se pagan los gastos de internado).
1. En casos en que la asignación a un nuevo lugar de destino es por menos de un año, la parte de DSA de la prima debe, no obstante, pagarse por completo.

**Parte de suma fija**

1. Un miembro del personal que es nombrado o reasignado a un lugar de destino durante un año o más debe recibir un pago de suma fija de sueldo básico neto de un mes más el ajuste por lugar de destino de asignación.
2. En casos en los que la asignación es por menos de un año, un miembro del personal deberá recibir solo la parte de la dieta de la prima de instalación. En caso de que el nombramiento o la asignación se extendieran posteriormente a un año o más en el mismo lugar de destino, el miembro del personal deberá recibir el saldo de la prima de instalación, es decir, la parte de suma fija.

**Cuando ambos cónyuges son miembros del personal de las Naciones Unidas**

1. Cuando un miembro del personal está casado con otro miembro del personal o con un miembro del personal de otra organización del régimen común de las Naciones Unidas y cada cónyuge viaja por un nombramiento o una reasignación por cuenta de la Organización al mismo lugar de destino:
2. Cada miembro del personal debe recibir la parte de DSA de la prima para sí mismo.
3. La parte de DSA con respecto a los hijos a cargo que viajan al lugar de destino debe pagarse al miembro del personal del cual se reconoce que están a cargo.
4. Deberá pagarse solo una suma fija, normalmente al cónyuge de grado superior y sobre la base de sus honorarios.
5. Cuando ambos cónyuges viajan por un nombramiento o una reasignación por cuenta de la Organización a diferentes lugares de destino:
6. Cada miembro del personal debe recibir la parte de DSA de la prima para sí mismo.
7. La parte de DSA con respecto a los hijos a cargo que viajan a uno de los lugares de destino a los que son asignados sus padres normalmente debe pagarse al padre del cual se reconoce que están a cargo, a menos que el hijo acompañe al otro padre y ambos miembros del personal soliciten que la parte de DSA se pague a ese otro padre.
8. Cada miembro del personal debe recibir la parte de suma fija aplicable a su situación.

**Anticipos de la suma fija y la parte de DSA**

1. Puede pagarse un anticipo del 100 % de la parte de suma fija de la prima, según lo calculado en el momento en que se realiza el pago anticipado, hasta tres meses con anticipación al viaje de un miembro del personal asignado o transferido a un nuevo lugar de destino.
2. No pueden realizarse anticipos de la parte de suma fija en el caso de nombramientos iniciales.
3. De acuerdo con la [regla del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas 7.10,](https://hr.un.org/handbook/staff-rules) los miembros del personal deben recibir una dieta apropiada por períodos de servicio fuera de su lugar de destino oficial, siempre que dicho período no exceda la duración máxima de seis meses conforme a la [regla del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas 4.8](https://hr.un.org/handbook/staff-rules). Cualquier extensión de dicha asignación, de conformidad con la [regla del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas 4.8](https://hr.un.org/handbook/staff-rules), dará como resultado un cambio de lugar de destino y el pago del ajuste por lugar de destino y los derechos relacionados, independientemente de la [regla del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas 3.7 (c)](https://hr.un.org/handbook/staff-rules). El cambio de lugar de destino también puede dar como resultado el pago de una prima de instalación (tanto la DSA como la parte de suma fija, cuando corresponda), siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
4. El período de servicio total esperado en el lugar de destino, incluido el período durante el cual el miembro del personal recibió el subsidio de subsistencia, es de al menos 12 meses.
5. La extensión ocurre al menos seis meses antes del final esperado del nombramiento o la asignación al lugar de destino.
6. Sin embargo, cuando el subsidio de subsistencia se haya pagado durante un período que NO exceda la duración máxima conforme a la [regla del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas 4.8](https://hr.un.org/handbook/staff-rules), y la asignación se extienda para alcanzar un período total de 12 meses, incluido el período durante el cual el miembro del personal recibió el subsidio de subsistencia, el miembro del personal no tiene derecho a recibir la parte de DSA de la prima. Solamente deberá pagarse la parte de la suma fija de la prima.

**Reducción en el período de servicio en el lugar de destino**

1. La parte de DSA de la prima pagada a la llegada al lugar de destino normalmente no es recuperable.
2. Cuando el miembro del personal no completó el período de servicio en el lugar de destino con respecto al cual se pagó la parte de suma fija de la prima de instalación, la parte de suma fija de la prima normalmente debe prorratearse y recuperarse o ajustarse en la proporción que el período de servicio en el lugar de destino tiene con respecto a un año. Sin embargo, el PNUD puede conceder una excepción por motivos imperiosos y/o compasivos (p. ej., salud, reducción de la duración de un nombramiento o una asignación a pedido de la Organización, es decir, debido al cierre o la reestructuración de un departamento u oficina, o por otros motivos fuera del control del miembro del personal). En dichos casos, no se realizará el prorrateo de ninguna parte de la prima.

**Medida transitoria**

1. Los miembros del personal asignados a lugares de destino sobre el terreno antes del 1° de julio de 2016 seguirán reuniendo las condiciones para recibir la segunda suma fija del sueldo mensual ante la espera de que completarán un tercer año en el lugar de destino sobre el terreno de su asignación en curso.

*Disclaimer: This document was translated from English into Spanish. In the event of any discrepancy between this translation and the original English document, the original English document shall prevail.*

*Descargo de responsabilidad: esta es una traducción de un documento original en inglés. En caso de discrepancias entre esta traducción y el documento original en inglés, prevalecerá el documento original en inglés.*