Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
140.ª reunión
Punto 15.4 del orden del día provisional

EB140/48 Add.1
17 de enero de 2017

Repercusiones financieras y administrativas para la Secretaría de las resoluciones cuya adopción se ha propuesto al Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud

Resolución:	Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal (EB140/48)
A.	**Relación con el Programa General de Trabajo y el presupuesto por programas**
1.	**Indíquese a qué efecto del Duodécimo Programa General de Trabajo, 2014-2019 y a qué producto del presupuesto por programas 2016-2017 contribuiría este proyecto de resolución en caso de que fuera adoptada.** No es aplicable.
2.	**Si no hay relación con los resultados indicados en el Duodécimo Programa General de Trabajo, 2014-2019 y el presupuesto por programas 2016-2017, justifíquese brevemente por qué habría que considerar el proyecto de resolución.** Las modificaciones descritas en el documento EB140/48 se derivan de las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su septuagésimo periodo de sesiones, en la resolución 70/244 adoptada el 23 de diciembre de 2015,[1] atendiendo a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Administración Pública Internacional en su informe correspondiente al año 2015,[2] y de las decisiones que se espera que se adopten en su septuagésimo primer periodo de sesiones, atendiendo a las recomendaciones formuladas por la Comisión en su informe correspondiente al año 2016.[3]
3.	**Indíquese (en años o meses) el plazo estimado para aplicar los posibles entregables adicionales.** Habida cuenta del tiempo necesario para la reconfiguración y pruebas del sistema, se espera que la resolución se aplique para el proceso de preparación de nóminas de mayo de 2017, con fecha de efecto retroactivo de1 1 de enero de 2017. Esto se aplica al **proyecto de resolución 1** (conjunto integral revisado de remuneración, derechos conexos y sueldos del personal) y al **proyecto de resolución 3** (remuneración de los titulares de puestos sin clasificar y del puesto de Director General). Con respecto a la prórroga de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para los funcionarios nombrados el 1 de enero de 2014 o anteriormente, teniendo en cuenta sus derechos adquiridos, las modificaciones conexas entrarán en vigor: *a*) con efecto a partir del 1 de enero de 2018 (en cuyo caso se presenta al Consejo el **proyecto de resolución 2** para su aprobación); o *b*) en otra fecha, por especificar, con posterioridad a enero de 2018 (en cuyo caso el **proyecto de resolución 2** se modificaría como correspondiera).

[1] Véase http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244&referer=/english/&Lang=S (consultado el 16 de enero de 2017).

[2] Véase http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015_S.pdf?d=111520164:55:46AM (consultado el 16 de enero de 2017).

[3] Véase http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016_S.pdf?d=111520164:56:47AM (consultado el 16 de enero de 2017).

B. Repercusiones presupuestarias de la aplicación de los posibles entregables adicionales

1. Bienio actual − necesidades presupuestarias estimadas, en millones de US$:

Cabe observar que los costos salariales están siempre sujetos a alguna variabilidad debido al ajuste por lugar de destino, los tipos de cambio, las diferencias entre los funcionarios en cuanto a derechos por familiares a cargo y subsidio de educación, entre otros factores, de modo que los costos adicionales se absorberán dentro de las fluctuaciones presupuestarias globales por nóminas.

***i*) Indíquese en qué medida se dispone de recursos para financiar la aplicación de la resolución propuesta en el bienio actual, en millones de US:**

– **¿Qué cantidad de recursos se dispone para financiar la resolución propuesta en el bienio actual?**
Véase a continuación.

– **¿Cuál sería el déficit de financiación?**
Véase a continuación.

– **¿Qué recursos aún no disponibles se considera que contribuirían a cubrir el déficit de financiación?**

***Conjunto revisado de remuneración de los funcionarios de las categorías profesional y superior y derechos conexos*[1]**

En su informe correspondiente a 2015, la Comisión estimó que las economías totales anuales para todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas serían de US$ 113,2 millones por año (una reducción de entre el 2% y el 3% en costos de personal). Sin embargo, en la resolución 70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas se prevén aumentos en los derechos a prestaciones que no figuran en el informe de la Comisión correspondiente a 2015, en particular una prestación para progenitores sin cónyuge del 6% de la remuneración neta. Por consiguiente, será necesario ajustar las proyecciones de la Comisión a su debido tiempo. Además, las cifras que figuran en el informe de la Comisión están sujetas a cambios en el número de funcionarios.

Cabe observar que no se obtendrán economías inmediatas debido a los costos de aplicación en forma de mejoras de los sistemas de planificación de los recursos institucionales (que ascienden aproximadamente a US$ 2 millones para la OMS) y los costos de transición asociados a los derechos del personal. En consecuencia, las economías derivadas de los cambios en la periodicidad de los incrementos de escalón dentro de un mismo grado y la reducción en los costos de subsidio de educación debidos al menor número de gastos admisibles y la limitación de prestaciones por internado y viajes, solo se materializarán a largo plazo. Si bien la OMS espera lograr beneficios derivados del aumento de la eficacia y la simplificación en la administración de los derechos, las medidas de transición (aplicables hasta durante cinco años en algunos casos) instauradas para evitar que los cambios repercutan negativamente en el personal conllevarán complejidades administrativas en el sistema de nóminas durante varios años.

***Modificaciones en relación con la prórroga de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para los funcionarios nombrados el 1 de enero de 2014 o anteriormente*[2]**

La prórroga de la edad de jubilación obligatoria a los 65 años para el personal en activo también tendrá repercusiones presupuestarias en tanto que retrasará una realineación más costoeficaz de la estructura de personal de la OMS. Poniendo la mirada en el bienio 2018-2019, con arreglo a la edad de separación obligatoria del servicio actualmente en vigor, en 2018 deberían jubilarse 182 funcionarios y 187 en 2019, lo cual representa el 5,9% del número total de funcionarios. De ellos, el 51% en 2018 y el 42% en 2019 pertenecen a las categorías profesional y superior.

Las planificaciones anuales de la sucesión en los cargos muestran que en 2014, 2015 y 2016 estaba previsto suprimir el 12,8% de los puestos ocupados por funcionarios que se jubilaban. Con la posibilidad de que el personal actual pueda quedarse hasta los 65 años, la Organización mantendrá a los funcionarios en puestos

[1] Véase el documento EB140/48, párrafos 32 y 33.

[2] Véase el documento EB140/48, párrafos 51 y 53–56.

que de otro modo se hubieran suprimido a su jubilación, o bien, si los puestos son igualmente suprimidos, les pagará cuantiosos devengos (como el periodo de reasignación, el plazo de preaviso y la indemnización por rescisión de nombramiento), a los que no hubieran tenido derecho en caso de jubilarse a los 60 o 62 años.

Las repercusiones globales de estas modificaciones se estiman en un costo adicional para la Organización de US$ 9 - US$ 10 millones, con arreglo a:

i) el suelo/escalón más alto que corresponderá a los funcionarios que se hubieran jubilado en comparación con los funcionarios más jóvenes que hubieran sido nombrados para sustituirlos; y

ii) una estimación de los costos de separación reglamentarios adicionales en el caso de los funcionarios que decidan quedarse, pero cuyos puestos se supriman posteriormente, entre los que los funcionarios que trabajan para la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis constituyen el grupo más numeroso (US$ 3 - US$ 4 millones de US$ 9 – US$ 10 millones en costos adicionales). Es probable, sin embargo, que también se vean afectados algunos otros programas, dado el panorama presupuestario global).

También habrá repercusiones con respecto al rejuvenecimiento de la plantilla. Podría reducirse el grado de muchos de los puestos actualmente ocupados por funcionarios que deben jubilarse en 2018 y años posteriores, lo que crearía nuevas oportunidades más costoeficaces para la contratación en categorías más subalternas.

En su informe correspondiente al año 2014,[1] la Comisión, al formular su recomendación a la Asamblea General de las Naciones Unidas, tomó nota de que el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para el personal en activo tendría el efecto positivo de contener las obligaciones correspondientes al seguro de enfermedad después de la separación del servicio; en otras palabras, mantener activo al personal durante más tiempo no entrañaría una obligación para el seguro de enfermedad después de la separación del servicio. Por lo que respecta a la OMS, es difícil calcular las repercusiones en las obligaciones estimadas de la Organización a largo plazo, y en la financiación, con respecto al seguro de enfermedad después de la separación del servicio. Por un lado, hay una repercusión positiva puesto que el personal que trabaje tres o cinco años más aportará contribuciones adicionales al plan (dos tercios de las cuales constituyen un costo para la OMS y un tercio debe ser abonado por el funcionario). Por otro lado, algunos funcionarios que se incorporaron a la OMS al final de su carrera (por ejemplo, a los 53, 54 o 55 años) y que no hubieran alcanzado el periodo mínimo de 10 años de servicio para acceder al plan, pasarán a cumplir los requisitos, lo que supone una repercusión financiera negativa. Las repercusiones reales dependerán de qué funcionarios deciden prorrogar su edad de jubilación a los 65 años, y el periodo previo de servicio en la Organización. La evaluación de la situación correrá a cargo de actuarios independientes, quienes formularán hipótesis con respecto a estas y otras variables que afecten al seguro de enfermedad después de la separación del servicio.

Cabe la posibilidad de que se presente una situación similar con respecto a las obligaciones relativas a la caja de pensiones y la corriente de ingresos, dados los desembolsos adicionales en concepto de pensiones como consecuencia de la prolongación del periodo de servicio, lo que contrarrestará los ingresos adicionales procedentes de las contribuciones a la pensión pagaderas durante tres años más, también en este caso financiadas por el personal en un tercio y en dos tercios por la OMS.

2. 2018–2019 (de ser necesario): necesidades presupuestarias estimadas, en millones de US$:

Véase la respuesta a 1 *i*).

3. Bienios posteriores a 2018–2019 (de ser necesario) − necesidades presupuestarias estimadas, en millones de US$:

Véase la respuesta a 1 *i*).

= = =

[1] Véase http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014_S.pdf?d=1130201611:50:55PM (consultado el 16 de enero de 2017).