

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

RESTRICTED

WT/GC/W/101

7 de octubre de 1998

(98-3891)

Consejo General

14 de octubre de 1998

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES AL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE LA OMC

Informe del Presidente del Grupo de Trabajo

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES AL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE LA OMC

Informe del Presidente del Grupo de Trabajo

Desde el mes de abril del presente año, el Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio se ha dedicado activamente a la preparación de una propuesta detallada sobre un plan de la OMC en materia de remuneraciones y de personal que sea independiente del régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas. Para cumplir esa tarea el Grupo de Trabajo se ha basado en todos los aspectos de la Decisión WT/L/269. Las consideraciones fundamentales han sido el efecto neutro sobre los costos, la viabilidad financiera a largo plazo, y la debida justificación de las nuevas disposiciones.

El Consejo General fijó el objetivo de establecer potencialmente condiciones independientes de servicio para la OMC para el 1º de enero de 1999. El preaviso necesario de la intención de poner término a la afiliación a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, supone que el Consejo General adopte este mismo mes una decisión en tal sentido. La Caja de las Naciones Unidas seguidamente convocaría sesiones extraordinarias de su Comisión de Actuarios y del Comité Mixto de Pensiones y luego se remitiría la cuestión a la Quinta Comisión y al Comité Consultivo en Asuntos Administrativos y Presupuestarios de las Naciones Unidas.

Desearía recordar cuánto tiempo han invertido las delegaciones, la Secretaría y también el personal en este proyecto, a lo largo de los cinco últimos años, así como el hecho de que se han gastado en estudios actuariales más de 500.000 francos suizos.

Con la aprobación del Grupo de Trabajo presento esta propuesta que representa el mejor equilibrio posible habida cuenta de las distintas posiciones adoptadas por los miembros del Grupo sobre algunos puntos. Las propuestas concretas en sí mismas comprenden:

- un proyecto de Decisión,
- una concepción de las remuneraciones,
- un Estatuto del Personal y un Reglamento del Personal,
- un Estatuto del Plan de Pensiones y su Reglamento Administrativo,
- junto con la propuesta, de conformidad con la Decisión WT/L/269, figura la explicación, la exposición de la razón de ser y la justificación del propuesto plan en materia de remuneraciones y de personal, conjuntamente con una certificación realizada por el Grupo de actuarios independientes, designados en julio por el Consejo General, de que las propuestas serán de efecto neutro sobre los costos y financieramente viables, según se especifica en la Decisión del mes de abril.

Los principales elementos que caracterizan a las medidas sobre las remuneraciones en su versión actual son en síntesis:

- la introducción de una estructura de personal de cuadro único en lugar de las actuales categorías de cuadro orgánico y cuadro de servicios generales;

- la introducción de una escala única de sueldos y de un sistema único de prestaciones, ambos expresados en francos suizos;
- la introducción en el año 2000 de un sistema de primas por actuación profesional en lugar del actual sistema de incrementos periódicos cuasiautomáticos;
- la sustitución de contratos permanentes por contratos ordinarios, con una permanencia en el servicio sujeta a la actuación y al cumplimiento de un código de conducta revisado, así como a las necesidades de la Organización;
- la terminación de la afiliación a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y el establecimiento de un Plan de Pensiones de la OMC expresado en francos suizos;
- la introducción de una escala única de remuneración pensionable (bruta) expresada en francos suizos;
- la introducción de una serie de mejoramientos de la pensión que afectan tanto a la prestación de jubilación como a las pensiones de viudedad, de hijo o de familiar a cargo supervivientes.

Desearía formular seguidamente cuatro comentarios generales acerca de la propuesta.

- Ante todo, desearía destacar el hecho de que si bien este proyecto está en curso desde hace largo tiempo, varios años antes de que me sumara al mismo, a mi juicio gran parte del tiempo que se le ha dedicado ha sido provechoso por el considerable beneficio resultante para las disposiciones sobre el personal y las pensiones. Los textos han sido objeto de un examen riguroso por una serie de delegaciones altamente interesadas en la cuestión, además de seis actuarios, lo cual constituye una garantía tanto para los Miembros como para el personal, desde el punto de vista de la solidez a largo plazo de las propuestas.
- En segundo lugar, he sido siempre consciente de que la propuesta presentada al Consejo General debe en primer término y prioritariamente ceñirse a lo estipulado por el Consejo, y que al mismo tiempo debe procurar el equilibrio y la satisfacción razonable de los intereses de todos los Miembros, los intereses de la gestión, del personal de la Secretaría y nuestro interés común por optimizar efectivamente la eficacia de la OMC. Pueden tener la certeza de que la propuesta representa un esfuerzo denodado por lograr ese equilibrio esencial.
- Señalaría en tercer lugar que el Grupo de actuarios independientes ha indicado ya que el conjunto de medidas elaboradas es por cierto sin efecto en los costos y viable. Los actuarios formularon observaciones favorables sobre la simplificación y unificación de las disposiciones, el reequilibrio de los beneficios, el reconocimiento de la situación de la OMC en Ginebra, así como respecto a la coherencia de enfoque con las tendencias vigentes de las prácticas en materia de pensiones. Observaron que el efecto neutro en los costos, de la propuesta, se reforzará con el tiempo, más allá del período de siete años establecido por el Consejo General.
- En cuarto lugar, he percibido claramente desde el principio de mi colaboración con el Grupo de Trabajo que los Miembros y el personal comparten un estrecho interés por un enfoque, especialmente respecto del Plan de Pensiones, que sea prudente y deliberadamente eluda riesgos. Nadie tiene interés en adoptar un nuevo plan que pueda exponer a quienes cotizan o a los beneficiarios a un riesgo significativo.

El Plan de Pensiones de la OMC conlleva riesgos a corto y a largo plazo.

A corto plazo está el riesgo derivado de la imposibilidad, antes de someter la solicitud de terminación de la afiliación de la Caja de Pensiones de las Naciones Unidas de conocer con exactitud la cuantía exacta liberada y transferida para financiar un nuevo plan de pensiones de la OMC. Los actuarios concretamente basaron su certificación de neutralidad en los costos y de viabilidad en lo que profesionalmente consideran la hipótesis prudente de la peor situación posible. No obstante, hay quienes han cuestionado la peor hipótesis posible formulada por los actuarios en relación con el posible tipo de cambio entre el dólar de los Estados Unidos y el franco suizo, el valor de mercado del total de los fondos de la Caja de Pensiones de las Naciones Unidas al 1º de enero, y la tasa de rendimiento real que cabe prever con respecto a los activos de la CCPPNU reservados para la cobertura de los beneficiarios de la ICITO.

El instrumento clave de gestión de riesgo disponible a este respecto, en el caso de la transferencia de una cuantía imprevistamente reducida que comprometiese la viabilidad de un plan de la OMC consiste en "retractarse". Representantes de la Caja de Pensiones de las Naciones Unidas han confirmado que, aún después de haber presentado una solicitud formal de terminación de la afiliación de la Caja de las Naciones Unidas, la OMC conserva el derecho de anular su decisión de poner fin a la afiliación en cualquier momento, antes de la fecha efectiva de terminación.

El Grupo de actuarios independientes asimismo consideró sumamente remoto el riesgo a largo plazo relativo a un plan de la OMC. El riesgo estaría principalmente referido a la tasa proyectada de rendimiento de la inversión generada por el fondo de la OMC. Los actuarios hacen una proyección, situándose en "la peor de las hipótesis", de una tasa del 3,5 por ciento. Dicen que en realidad es más probable que la rentabilidad supere el 3,5 por ciento, en lugar de situarse por debajo de ese porcentaje, y señalan que el fondo de la OMC, teniendo en cuenta su estructura de activos y pasivos, podría estar por cierto en condiciones de adoptar una estrategia de inversión más agresiva, si bien siempre prudente, que arrojase un rendimiento superior al 3,5 por ciento.

Ahora bien, los Miembros han indicado con toda claridad, lo cual es comprensible en el actual contexto internacional, que no se está en condiciones de aumentar las contribuciones presupuestarias para satisfacer necesidades imprevistas de un plan independiente de la OMC.

Aunque en los informes de los actuarios se ha certificado como remota la posibilidad de que se plantee un déficit estructural crónico en un Fondo de Pensiones de la OMC, es no obstante sensato y prudente precaverse contra ese riesgo. La estrategia de gestión del riesgo propuesta consiste en que, si bien en circunstancias normales las prestaciones de jubilación del Plan para el personal estarán predeterminadas, cabrá la posibilidad de recurrir a una "cláusula de salvaguarda de emergencia". En el caso totalmente imprevisto de un déficit estructural significativo o bien de un excedente, el Consejo General tendrá la posibilidad de adoptar medidas paliativas para introducir ajustes en el plan, en cualquiera de sus aspectos, incluidas prestaciones, contribuciones o cualquier otra medida a fin de restablecer el equilibrio actuarial.

Los Miembros dispondrán de otro mecanismo posible de gestión de riesgos a largo plazo, a saber, una disposición que permita proceder a un examen quinquenal de las escalas de sueldos y de los mecanismos de ajuste de la OMC, teniendo presente que el sueldo es por cierto el principal propulsor de la remuneración pensionable.

Para finalizar, desearía manifestar mi reconocimiento a las delegaciones participantes en el Grupo de Trabajo por su intervención dedicada y constructiva en una labor sumamente exigentes. También felicito a la Secretaría por su infatigable contribución de invariable nivel profesional.

Espero que el Consejo General considere sólida y equilibrada esta propuesta en interés de los Miembros y del personal, y ayude a establecer una Secretaría de la OMC eficaz e independiente.

[firma]

Roger Farrell
Embajador
Presidente del Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio
Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC
