

# ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

RESTRICTED

**WT/GC/W/103**

7 de octubre de 1998

(98-3892)

---

**Consejo General**

**14 de octubre de 1998**

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

### **Explicación, razón de ser, justificación y certificación actuarial del Plan de remuneraciones y de personal propuesto**

- Parte A - Proyecto de Estatuto del Personal
- Parte B - Proyecto de Estatuto del Plan de Pensiones de la OMC
- Parte C - Trámites del procedimiento para el establecimiento de la Secretaría de la OMC
- Parte D - Certificación actuarial

## **PARTE A: PROYECTO DE ESTATUTO DEL PERSONAL**

### **FINALIDAD Y ALCANCE**

El objetivo en la determinación de las condiciones de servicio es contar con funcionarios del nivel más alto de competencia, integridad y eficiencia y responder de forma eficiente a las exigencias de la OMC.

### **DEBERES, OBLIGACIONES Y PRIVILEGIOS**

Las **cláusulas 1.1 a 1.3** establecen los principios de equidad, imparcialidad, igualdad de oportunidades, no discriminación, protección y seguridad, inmunidad respecto de procedimientos judiciales, respeto de la intimidad personal y carácter confidencial de la información personal, a los que deben ajustarse la OMC y sus Miembros en relación con el personal de la Secretaría.

Las **cláusulas 1.4 a 1.12** y el anexo B describen las obligaciones del personal de la Secretaría, incluidas la adhesión a la OMC, la imparcialidad y la independencia respecto de influencias externas, la discreción y la comunicación de sus intereses personales. Esas cláusulas se ocupan de los privilegios e inmunidades y del respeto del ordenamiento jurídico y establecen un código de conducta.

Las organizaciones que aplican el régimen común siguen remitiéndose, por lo general, a las normas de conducta establecidas en 1954 por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional. Esas normas, que no han sido incorporadas a los Estatutos del Personal de las organizaciones, aunque han resistido bastante bien la prueba del tiempo, se han quedado desfasadas en algunos aspectos. Las normas de la OMC, que serán parte integrante del Estatuto del Personal de la OMC y, por lo tanto, vincularán contractualmente al personal de la Organización, pretenden reflejar principios modernos e incorporar varias normas nuevas, entre las que destacan las referentes al acoso y a la participación del personal en los procesos de solución de diferencias.

### **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL, REPRESENTACIÓN Y CONSULTA**

Las **cláusulas 2.1 a 2.5** reconocen la libertad de asociación, la existencia de un Consejo del Personal representativo elegido y la necesidad de órganos consultivos mixtos en los que estén representados el personal y la administración. Se destaca la importancia de un contacto y una comunicación regulares entre la administración y el personal y de la comunicación en materia de políticas de personal, condiciones de trabajo y bienestar.

### **POLÍTICA DE CONTRATACIÓN**

Las **cláusulas 3.1 a 3.5** destacan la necesidad de atraer y conservar funcionarios que ofrezcan los niveles más altos de eficiencia, competencia e integridad. Se hace hincapié en la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, nacionalidad, raza o religión, con el objetivo de asegurar la máxima diversificación posible de la Secretaría. Se apoyan la contratación por concurso y la promoción interna basada en el mérito.

### **POLÍTICA RELATIVA A LOS CONTRATOS**

Las **cláusulas 4.1 a 4.5** establecen una política en materia de contratos encaminada a establecer un equilibrio entre la continuidad y la renovación; en ellas se prevé el otorgamiento de contratos de plazo fijo o de contratos "ordinarios". La continuación del empleo depende de la continua necesidad del puesto ocupado por el funcionario, del cumplimiento por éste de sus derechos y obligaciones y de una actuación profesional continuamente satisfactoria. Los contratos de plazo fijo

podrán prorrogarse, pero su duración total no excederá normalmente de cinco años. Todos los contratos iniciales serán por un plazo fijo de prueba de un año como mínimo. El contrato de plazo fijo puede dar lugar a un contrato "ordinario", que no tiene fecha de expiración, pero está sujeto a revisión periódica en relación con la necesidad del puesto ocupado y con la actuación profesional del funcionario. El funcionario normalmente será considerado para un contrato ordinario tras haber completado cinco años de servicio en el marco de un contrato de plazo fijo.

## **EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL**

Las **cláusulas 5.1 a 5.3** prevén una evaluación anual objetiva, transparente y adecuadamente constatada de la actuación profesional de cada funcionario con referencia a las tareas asignadas a éste, el desempeño profesional y el cumplimiento de las metas y objetivos convenidos. Habrá procedimientos similares para la evaluación del potencial profesional de los funcionarios para asumir otras responsabilidades.

## **SUELDOS, PRESTACIONES Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS**

Las **cláusulas 6.1 a 6.10** y el anexo A se refieren a los objetivos de la política de retribuciones (asegurar la eficiencia, la competencia y la integridad y una remuneración igual por trabajo de igual valor); al establecimiento de una escala de sueldos y el método para ajustarlos; a la revisión periódica de la escala y el mecanismo de ajuste; a la clasificación continua de todos los puestos a fin de establecer una base equitativa para la remuneración; a la retribución de acuerdo con la actuación y los resultados profesionales; a la retribución por familiares a cargo; y al horario de trabajo y las vacaciones.

Se establece una **escala "unificada" de sueldos netos** en francos suizos que será objeto de **ajuste anual** en una cuantía no superior a la variación del costo de la vida en Suiza, pero sólo en la medida en que tengan en cuenta la variación del costo de la vida los sueldos de la administración pública de Alemania, los Estados Unidos, Francia, el Japón y el Reino Unido.

La escala unificada reemplaza a: a) la escala actual de sueldos del personal del cuadro orgánico en todo el mundo expresados en dólares de los Estados Unidos y convertidos a francos suizos mediante el sistema de ajuste por lugar de destino (que responde al objetivo de tener en cuenta las variaciones de los tipos de cambio e igualar el poder adquisitivo entre Nueva York y Ginebra); y b) a la escala local de sueldos del personal de Servicios Generales expresados en francos suizos y ajustados anualmente de acuerdo con las variaciones del costo de la vida en Ginebra. La escala de sueldos unificada eliminará los problemas que plantea la actual superposición de los sueldos y pensiones del personal del cuadro orgánico y de servicios generales y simplificará la administración de las nóminas de sueldos.

El mecanismo de ajuste propuesto tiene por objeto mantener el valor de la escala en términos reales, pero sólo en la medida en que los cinco países de referencia mantengan el poder adquisitivo de los sueldos de sus respectivas administraciones públicas. El costo de los actuales mecanismos de ajuste depende en parte de las diferencias cambiarias, en parte de la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Ginebra, en parte de las diferencias de las estructuras de gastos del personal en países que no son lugar de destino, y en parte de las variaciones del índice del costo de la vida en Ginebra. El mecanismo propuesto tiene también por objeto simplificar la administración de las nóminas de sueldos y proporcionar, al mismo tiempo, un método de control del poder adquisitivo de los sueldos de la OMC directamente relacionado con la práctica nacional de los cinco países de referencia.

Se reconoce que el mecanismo de indización de los sueldos es uno de los elementos críticos determinantes de los costos presentes y futuros del conjunto global de las condiciones de servicio.

Por esta razón se prevé que tanto la escala de sueldos como el mecanismo de ajuste sean objeto de **revisión cada cinco años**.

La **cláusula 6.5** prevé la introducción de retribuciones relacionadas con la actuación profesional, como parte del sistema más general de gestión de la actuación profesional. El otorgamiento de esas retribuciones se determinará a la luz de los informes de evaluación de la actuación profesional (**cláusulas 5.1 a 5.3**). A pesar de que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha recomendado en más de una ocasión la introducción de programas de reconocimiento de la actuación profesional, en general las organizaciones del régimen común no prevén retribuciones relacionadas con la actuación profesional; se otorgan, en forma casi automática, incrementos periódicos de sueldos, con poco margen para la modulación según la actuación profesional. Además, existe una diferencia significativa entre las categorías de servicios general y del cuadro orgánico con respecto al valor de ese incremento periódico.

Tan pronto como sea posible se introducirá la **retribución de acuerdo con la actuación profesional**. En la fase inicial, las actuales escalas de sueldos con incrementos se transpondrán a una escala unificada, a reserva de su posterior sustitución en el año 2000 por un régimen de pagos plenamente estructurado en relación con la actuación profesional. Se dispondrá así de tiempo suficiente para elaborar, en consulta con el personal, un sistema de evaluación y clasificación de bases sólidas. Se destinará a retribuciones en función del rendimiento una cantidad especificada, que puede ser revisada por el Consejo General a instancia del Director General.

Se propone un régimen unificado de **prestaciones globales por familiares a cargo**, derivado del actual régimen de prestaciones aplicables al personal de servicios generales. En los casos en que un funcionario, anteriormente del cuadro orgánico, hubiera tenido derecho a una prestación de cuantía superior, esa cuantía se congelará hasta que sea absorbida, como consecuencia de la indización, por la nueva prestación propuesta. Este sistema simplificará las nóminas de sueldos y eliminará las desigualdades inherentes al régimen actual, en el que el valor de la prestación por familiar primario o secundario a cargo varía según la categoría del funcionario.

## **PROMOCIÓN DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA**

La **cláusula 7.1** promueve un enfoque de las perspectivas de carrera que tiene en cuenta al mismo tiempo la política en materia de contratación y la asignación de los recursos humanos más eficaz para la Organización.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

Las **cláusulas 8.1 y 8.2** se refieren al Plan de Pensiones conexo de la OMC (que se describe en el Estatuto del Plan de Pensiones adjunto), a un plan que cubra los gastos médicos con motivo de enfermedad, accidente o muerte y a la licencia por maternidad o la licencia parental.

## **GASTOS DE VIAJE Y DE MUDANZA**

Las **cláusulas 9.1 y 9.2** se refieren al pago de los gastos de viaje y de los gastos de mudanza.

## **SEPARACIÓN DEL SERVICIO**

Las **cláusulas 10.1 a 10.9** definen las diversas formas de "separación del servicio", fijan la edad máxima normal en 62 años, enumeran los motivos por los que el Director General puede rescindir el contrato de servicio de los funcionarios y determinan las circunstancias en que puede otorgarse a esos funcionarios una "indemnización por rescisión". Se prevé asimismo el pago de una "prima por separación del servicio" en determinados casos, en reconocimiento de los gastos de

reinstalación y de los servicios prestados a la Organización. Tanto la indemnización por rescisión como la prima por separación del servicio están relacionadas con el sueldo.

La rescisión de los contratos irá acompañada del pago de una **indemnización por rescisión** cuando se deba a la supresión de un puesto (y la imposibilidad de asignar al funcionario otro puesto), a incapacidad o a una evaluación de las necesidades de la Organización. En el caso de una rescisión relacionada con las necesidades de la Organización, la prima, en casos excepcionales, se podrá aumentar a un 50 por ciento. Cuando la rescisión se deba a que la actuación profesional de un funcionario no alcance los niveles mínimos exigidos, y concurren dificultades excepcionales, podrá pagarse una indemnización que no será superior al 50 por ciento de la correspondiente en caso de supresión del puesto o de incapacidad.

Las indemnizaciones citadas se basarán en un sistema uniforme de indemnizaciones por rescisión del contrato y no en el sistema existente, que da lugar a resultados anómalos (dado que la escala actual aplicable a la categoría de servicios generales se basa en la totalidad del sueldo neto, mientras que la escala correspondiente al cuadro orgánico se basa solamente en una parte del mismo). La nueva escala es una función del sueldo neto total para todos los grados.

En la **prima por separación del servicio** hay dos elementos. La prima puede pagarse a los funcionarios contratados internacionalmente que presenten pruebas de su *reinstalación* fuera de Suiza, a no ser que su separación de la Organización sea consecuencia de una actuación profesional o una conducta insatisfactoria, destitución sumaria por falta grave o abandono de su puesto. Este elemento de la prima reconoce una serie de gastos de reinstalación normalmente intangibles, como la pérdida de contactos profesionales y comerciales en el país de origen, la necesidad de renunciar a la residencia y liquidar las obligaciones en Ginebra y los gastos relacionados con el nuevo establecimiento en el país de reinstalación. El establecimiento de una compensación por esos gastos (paralelo al pago de un subsidio de instalación en la contratación) es un factor importante de la contratación internacional y, por ende, de la máxima diversificación posible de la Secretaría.

El segundo elemento de la prima por separación del servicio está relacionado con la *duración del período de servicio* y es aplicable a los funcionarios no contratados internacionalmente que hayan completado un mínimo de diez años de servicio en la Organización. La cuantía de la prima pagadera en estos casos equivale al 50 por ciento de la prima pagadera a los funcionarios internacionales que se reinstalen fuera de Suiza.

La introducción de una escala de sueldos unificada y la reducción de la cuantía de la prima pagadera al personal de apoyo contratado internacionalmente asegurará que el importe de la prima por separación sea coherente para todos los grados, a diferencia de la prima de repatriación, que da lugar a pagos más altos para los funcionarios de servicios generales que para los funcionarios del cuadro orgánico.

## **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Las **cláusulas 11.1 a 11.4** describen la naturaleza de las medidas disciplinarias apropiadas y los procedimientos correspondientes.

## **QUEJAS Y APELACIONES**

Las **cláusulas 12.1 a 12.5** describen el procedimiento para la resolución de las quejas y reclamaciones presentadas por los funcionarios en relación con sus condiciones de empleo.

## **ENMIENDAS**

Las **cláusulas 13.1 y 13.2** establecen que el Consejo General podrá enmendar el Estatuto del Personal y el Director General podrá enmendar el Reglamento del Personal (sin perjuicio de los derechos adquiridos por los funcionarios en virtud del Estatuto y del Reglamento del Personal de la OMC). Se informará al Consejo General de toda enmienda del Reglamento del Personal, y las enmiendas que tengan consecuencias financieras o creen nuevos derechos deben ser aprobadas por el Consejo General, excepto en el caso de que sean resultado de mecanismos automáticos aprobados.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

En virtud del reconocimiento de la **cláusula 14.1**, los servicios anteriores prestados en virtud de un contrato con ICITO/GATT contarán a todos los efectos como servicios prestados en virtud de un contrato con la OMC.

## PARTE B: PROYECTO DE ESTATUTO DEL PLAN DE PENSIONES

### FINALIDAD Y DEFINICIONES

Los **artículos 1 a 3** explican la finalidad del Plan de Pensiones de la OMC (proporcionar al personal afiliado prestaciones de jubilación, fallecimiento e invalidez y otras prestaciones conexas), definen las expresiones clave y disponen que un Consejo de Administración dará efectividad al Plan.

### ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

Los **artículos 4 a 8** contienen las disposiciones relativas a la administración del Plan de Pensiones y las responsabilidades correspondientes.

El **Consejo de Administración** está integrado por nueve miembros:

Un **Presidente** elegido por el Consejo General.

**Cuatro** miembros del Consejo (y cuatro suplentes) elegidos por el Consejo General.

**Cuatro** miembros (y cuatro suplentes) nombrados por el Director General, de los cuales dos son elegidos libremente por el Director General y los otros dos son elegidos por el Director General de una lista elaborada por los funcionarios afiliados al Plan.

Además, los beneficiarios del Plan de Pensiones designan un **observador**.

El Consejo de Administración tiene la **responsabilidad de la gestión y administración** del Plan y, especialmente, de velar por que se mantenga el equilibrio actuarial. El Consejo debe presentar anualmente al Consejo General y a los afiliados un informe sobre la situación del Plan.

El Consejo de Administración cuenta con la asistencia de un **secretario**, responsable de la aplicación del Plan de Pensiones bajo la dirección del Consejo, y de un **actuario consultor**. La decisión sobre las tablas que han de aplicarse en el Plan (en relación por ejemplo, con el período de servicio y la mortalidad), así como sobre los tipos de interés aplicables en las evaluaciones actuariales periódicas que analizan las hipótesis en cuanto a la posible evolución futura del Plan, corresponde al propio Consejo. Las bases actuariales del Plan deben examinarse por lo menos una vez cada tres años.

El apartado c) del artículo 8 fija el **tipo de interés** aplicable en todos los cálculos en relación con el Estatuto (por ejemplo, en el cálculo de los pagos de cotizaciones atrasadas).

### MEDIDAS FINANCIERAS CORRECTORAS

El **artículo 9** establece el procedimiento para el examen periódico por el Consejo de Administración de la viabilidad financiera del Plan de Pensiones. En el caso imprevisto de déficit o superávit actuariales, el Consejo debe recomendar al Consejo General la adopción de medidas correctoras. Se trata de una importante disposición sobre la gestión del riesgo a largo plazo.

El Consejo debe encargarse de que se realice una **evaluación actuarial** del Plan al menos una vez cada tres años. A la luz de los informes de evaluación del actuario consultor, el Consejo ha de facilitar al Consejo General la mejor estimación de las repercusiones que puedan tener para financiar las prestaciones el mantener las cotizaciones en el nivel actual y para la financiación futura de las cotizaciones el mantener las prestaciones en el nivel actual.

Las **medidas correctoras** recomendadas al Consejo General por el Consejo de Administración -en caso de que de los datos actuariales se desprenda que existe déficit o superávit- pueden incluir un reajuste de las contribuciones o de las prestaciones, o de unas y otras, y cualquier otra medida que el Consejo de Administración considere idónea para restablecer el equilibrio actuarial.

En síntesis, en el supuesto poco probable de que el Plan de Pensiones (que en circunstancias normales prevé prestaciones previamente definidas) atravesase graves dificultades financieras, no se excluye la posibilidad de que se establezcan nuevos niveles para las prestaciones o las cotizaciones con el fin de conseguir la viabilidad financiera. Si en virtud de una decisión del Consejo General hubieran de introducirse cambios en los niveles de las prestaciones, esos cambios no serían aplicables a quienes percibieran ya prestaciones en calidad de pensiones del Plan, ni a los derechos de pensión del personal que prestara en esos momentos sus servicios derivados de su período de servicio contributivo en el marco del Plan antes del cambio, pero los cambios serían aplicables a todos los derechos adquiridos por el personal en servicio o por los futuros funcionarios después de la fecha del cambio (a este supuesto se refiere el apartado b) del artículo 44).

De lo anterior se desprende que, aunque los Miembros de la OMC pueden hacer frente a un problema financiero grave no sólo mediante el aumento de las cotizaciones sino también mediante el reajuste de las prestaciones, se respetarán los derechos de pensión adquiridos previamente por los antiguos funcionarios o los funcionarios que presten en esos momentos sus servicios.

## **TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS DE PENSIÓN**

El **artículo 10** permite la continuidad de los derechos de pensión de las personas que pasen de un plan de pensiones de otra organización al Plan de Pensiones de la OMC y viceversa.

## **ACTIVOS E INVERSIONES DEL PLAN**

Los **artículos 11 y 12** describen las **fuentes de los activos** del Plan de Pensiones (fundamentalmente las cotizaciones de los Miembros de la OMC y de los afiliados y el rendimiento de las inversiones del Plan) y establece que esos activos se mantendrán independientemente de los demás activos de la OMC y se utilizarán exclusivamente para los beneficiarios del Plan.

Los **artículos 12 y 13** se ocupan además de las bases a que debe atenerse el Consejo de Administración en lo que respecta a la **inversión de los fondos** del Plan de Pensiones, incluidos el tipo de inversiones que deben realizarse y los instrumentos que deben utilizarse. La política de inversión del Consejo debe basarse en un asesoramiento profesional y ser aplicada por gestores de las inversiones. Deben llevarse cuentas detalladas de todas las transacciones del Plan. Corresponde al Consejo de Administración determinar la forma en que puede obtener el asesoramiento profesional.

## **MONEDA**

El **artículo 15** especifica que el Plan es un plan basado en **francos suizos**. Los beneficiarios que prefieran que sus prestaciones se paguen en otra moneda deben asumir el riesgo cambiario. Con el fin de mantener en un nivel bajo los gastos administrativos, se establece que los beneficiarios no podrán cambiar la elección de la moneda en que perciben su prestación más de una vez cada seis meses.

## **AFILIACIÓN**

Los **artículos 16 a 19** permiten la afiliación al Plan en general a los funcionarios de la OMC con un período de servicio de seis meses como mínimo, prevén la reanudación de la afiliación al Plan



dentro de los doce meses siguientes a la separación del servicio de la OMC si no se ha percibido ninguna prestación, definen el servicio contributivo, establecen las condiciones para la validación de períodos de servicio no contributivo y se ocupan de la revalidación de períodos de servicio contributivo anteriores.

A tenor de las disposiciones del régimen común, los participantes pueden revalidar como máximo un período de cinco años de servicio contributivo anterior. Este límite se introdujo como parte de un conjunto de medidas de austeridad para reducir el déficit actuarial de la Caja. Se propone que se suprima este límite arbitrario y se permita revalidar sólo el período total de servicio contributivo anterior.

## **REMUNERACIÓN PENSIONABLE**

El **artículo 20 y el anexo 1** definen la remuneración pensionable que sirve de base para calcular las cotizaciones al Plan (de conformidad con el artículo 21) y las prestaciones que debe satisfacer el Plan (de conformidad con los artículos 23 a 32).

La "remuneración pensionable" es el equivalente bruto (incluido los impuestos) del sueldo neto del funcionario, basado en los impuestos suizos. No es posible utilizar sin más los sueldos netos, dado que las pensiones, a diferencia de los sueldos de la OMC, están sujetas a impuestos.

A tenor de las disposiciones del régimen común, la remuneración pensionable se establece aplicando los tipos de tributación interna a una parte del sueldo neto y se expresa en dólares de los Estados Unidos. Para el personal de servicios generales se aplican tipos impositivos y partes del sueldo neto diferentes que para el personal profesional, lo que da lugar a que niveles inferiores de sueldo neto produzcan niveles más elevados de remuneración pensionable y, por tanto, pensiones superiores. Se propone que se introduzca una escala única de remuneración pensionable, basada en la escala única de sueldos netos (Estatuto del Personal 6.2 y 6.3). Los tipos de tributación interna se derivarían de los tipos impositivos suizos y se aplicarían a la misma parte del sueldo neto; así la relación entre remuneración pensionable y remuneración neta sería coherente en toda la escala. Los niveles de la remuneración pensionable disminuirían en los grados 1 a 7 y aumentarían en los grados 8 y superiores.

## **COTIZACIONES AL PLAN**

El **artículo 21** fija como tasa de cotización mensual al Plan del Personal un porcentaje de su remuneración pensionable y establece que la OMC pagará una cotización igual al doble de la del participante.

Actuarialmente, se entiende por "tasa o porcentaje de cotización" la tasa necesaria a largo plazo para proporcionar las prestaciones especificadas en el Plan, teniendo en cuenta una serie de supuestos económicos y demográficos (inflación, rendimiento de las inversiones, mortandad, incapacidad).

## **GARANTÍA DE LAS PRESTACIONES**

El **artículo 22** garantiza el pago de las prestaciones a los beneficiarios del Plan en caso de disolución de la OMC. La garantía cubre únicamente los derechos adquiridos por los afiliados y beneficiarios hasta la fecha de la disolución.

Entre las disposiciones del régimen común no hay ninguna que garantice la continuación del pago de las prestaciones en caso de disolución. Habida cuenta de que el Plan de Pensiones de la

OMC será la única fuente de seguridad social (protección contra la vejez, invalidez y muerte), es esencial que incluya una disposición que proteja a los afiliados en caso de que la OMC sea disuelta.

## PRESTACIONES

Los **artículos 23 a 32** describen las **diversas prestaciones**, y las condiciones para su percepción, establecidas en el Plan de Pensiones, incluidas: la prestación de jubilación; la prestación de jubilación anticipada; la prestación de jubilación diferida; la liquidación por retiro del Plan; la prestación de invalidez total o parcial; la pensión de viudedad; la pensión de hijo; y la pensión de familiar secundario a cargo. Se refieren también al aplazamiento de un pago o de la opción entre las prestaciones.

En gran medida, las prestaciones establecidas coinciden con las prestaciones de que puede disfrutar actualmente el personal. Sin embargo hay diferencias en lo que respecta a las prestaciones de jubilación y jubilación anticipada, la liquidación por retiro del Plan y la pensión de viudedad.

Se pagará una **prestación de jubilación (artículo 24)** al índice anual normalizado del 2 por ciento de la remuneración media final por cada uno de los primeros 30 años de servicios y el 1 por ciento por cada año posterior, hasta un máximo del 70 por ciento de esa remuneración media.

Las disposiciones del régimen común prevén diferentes índices de acumulación de los derechos a prestaciones según la fecha de comienzo del servicio contributivo del afiliado. En todos los casos el porcentaje de acumulación máximo es del 70 por ciento y se consigue a los 38,75 o los 40 años de servicio, según la fecha de afiliación. Sin embargo, el personal afiliado a la Caja a partir del 1º de enero de 1983 acumula las prestaciones en los 10 primeros años a un ritmo considerablemente inferior (16,25 por ciento) que el personal afiliado antes de esa fecha (20 por ciento). Se propone que se vuelva al índice de acumulación anterior a 1983.

Se pagará una **prestación de jubilación anticipada (artículo 25)** al índice anual normalizado del 2 por ciento de la prestación de jubilación reajustada a la baja en función de uno de los dos factores de reducción siguientes (en el régimen actual el factor máximo de reducción va del 5 al 30 por ciento según la duración del período del servicio contributivo). Un factor mejorado de reducción del Plan de la OMC del 3 por ciento para todo el personal, unido a un factor del 1 por ciento para quienes cuenten con más de 30 años de servicio, constituye un incentivo para la jubilación anticipada, coherente con la promoción de la renovación y de las economías salariales en la Organización.

Se pagará una **liquidación por retiro del Plan (artículo 27)** en los casos en que, al cesar en el servicio, la edad del afiliado sea inferior a la edad normal de jubilación, o cuando el afiliado haya llegado a la edad normal de jubilación pero no tenga derecho a una prestación de jubilación. La cuantía de la liquidación asciende al 10 por ciento de la remuneración media final por cada uno de los 20 primeros años de servicio. Este sistema contrasta con el régimen actual, que prevé o bien la devolución de las cotizaciones propias del funcionario con un interés del 3,25 por ciento anual si el período de servicio contributivo ha sido inferior a cinco años o bien la devolución de las contribuciones propias del funcionario más el 10 por ciento por cada año de servicio contributivo después de los cinco primeros años, hasta un máximo del 100 por ciento. Esta disposición penaliza a los funcionarios que cesan con menos de cinco años de servicio contributivo y no recuperan ninguna de las contribuciones que la Organización ha pagado por ellos.

La **prestación por invalidez (artículo 29)** se paga en caso de invalidez total (cuando el funcionario haya quedado plenamente incapacitado para seguir prestando servicios) o parcial (cuando el funcionario pueda ser destinado a funciones de grado inferior). El régimen actual sólo recoge el supuesto de invalidez total. Al prever la invalidez parcial, el sistema propuesto introducirá un

elemento de flexibilidad que ofrecerá una mejor cobertura de invalidez de efecto neutro para los costos.

La **pensión de viudedad (artículo 30)** se fija en el 60 por ciento de la prestación de referencia, en armonía con la práctica de seguridad social prevaleciente en Suiza. Conforme al régimen actual, el cónyuge percibe el 50 por ciento, que puede equivaler a menos del 25 por ciento del sueldo neto final del funcionario fallecido. La modificación se basa en el hecho de que normalmente el Plan de la OMC será la única fuente de seguridad social para los funcionarios y sus familias.

## **AJUSTE EN FUNCIÓN DEL COSTO DE LA VIDA**

El **artículo 33** describe los mecanismos de ajuste de las pensiones en función del costo de la vida para garantizar **el mantenimiento del poder adquisitivo de las prestaciones** en la moneda en que esas prestaciones se pagan. Ese artículo es aplicable a todas las prestaciones de jubilación y en favor de familiares supervivientes, incluidas las diferidas.

Las prestaciones pagadas en **francos suizos** se ajustan anualmente en función de la variación del índice suizo de los precios de consumo. En los casos en que el beneficiario opte por una moneda distinta del franco suizo, la prestación se ajusta, de manera similar, en función del índice suizo de precios de consumo.

Si el beneficiario presenta prueba de que reside en un país distinto de Suiza puede percibir la prestación **en moneda local**. La cuantía de la prestación en moneda local se calcula aplicando a la prestación en francos suizos el promedio de los tipos de cambio (en los 36 meses naturales anteriores al de la separación) entre el franco suizo y la moneda del país de residencia. Esa cuantía de la prestación en moneda local se ajusta posteriormente en función de la variación anual del índice oficial de precios de consumo del país de que se trate.

Cuando el **costo de la vida** en el país de residencia del beneficiario sea **más de un 10 por ciento superior o inferior al de Suiza**, se aplicará un factor inicial por diferencia del costo de la vida a la cuantía de la prestación en moneda local.

En la CCPPNU está previsto el llamado doble régimen según el cual, en síntesis, el beneficiario que presente prueba de residencia en un país distinto de los Estados Unidos recibirá una prestación que es la mayor de a) la prestación en dólares de los Estados Unidos convertida a la moneda local al tipo de mercado, y b) la prestación en moneda local establecida sobre la base del tipo de cambio medio correspondiente a los 36 meses en la fecha de la separación del servicio, con la salvedad de que la cantidad pagadera en el caso a) está limitada al 110 por ciento de la cantidad pagadera en el caso b).

El sistema propuesto en el proyecto del artículo 33 reduce en realidad este límite al 100 por ciento y suprime la posibilidad de que el beneficiario se acoja al más elevado de estos dos regímenes, pues en todos los casos sólo será pagadera la cantidad en moneda local cuando el beneficiario haya facilitado prueba de residencia en un tercer país. Salvo en circunstancias excepcionales, por ejemplo la vuelta a Suiza, una vez que el beneficiario opte por el régimen en moneda local no podrá volver al régimen en francos suizos.

## **LIQUIDACIÓN RESIDUAL**

El **artículo 34** garantiza la percepción por los supervivientes o la masa hereditaria de un afiliado fallecido de una liquidación residual equivalente a las cotizaciones pagadas por el afiliado menos las prestaciones pagadas.

## **LICENCIA SIN SUELDO**

El **artículo 35** se ocupa de la limitación de los derechos durante la licencia sin sueldo.

## **REAFILIACIÓN**

El **artículo 36** se ocupa del supuesto de que un ex afiliado que tiene derecho a determinadas prestaciones vuelva a afiliarse al Plan de Pensiones.

## **RECONOCIMIENTO MÉDICO**

El **artículo 37** establece las prescripciones relativas al reconocimiento médico de los afiliados al Plan de Pensiones.

## **INFORMACIÓN REQUERIDA**

El **artículo 38** precisa la información que podrá requerirse de los afiliados al Plan de Pensiones y de sus beneficiarios.

## **RECUPERACIÓN DE SUMAS ADEUDADAS AL PLAN**

El **artículo 39** permite deducir de la prestación de un participante las sumas que se deban al Plan.

## **INTERESES SOBRE PRESTACIONES NO PAGADAS**

El **artículo 40** fija las condiciones en las que el Plan de Pensiones habrá de pagar intereses sobre prestaciones no pagadas.

## **INALIENABILIDAD DE LOS DERECHOS**

El **artículo 41** prohíbe a los afiliados o beneficiarios ceder a otras personas los derechos que les correspondan en virtud del Estatuto del Plan de Pensiones.

## **PÉRDIDA DE LAS PRESTACIONES**

El **artículo 42** enumera los casos en los que los beneficiarios perderán sus prestaciones.

## **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA UIT**

El **artículo 43** describe la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la UIT en relación con la aplicación del Estatuto del Plan de Pensiones.

## **ENMIENDAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS**

El **artículo 44** prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración recomiende enmiendas del Estatuto del Plan de Pensiones al Consejo General. Las enmiendas entrarán en vigor en la fecha que especifique el Consejo General, pero ello sin perjuicio de los derechos a prestaciones adquiridos por el personal durante un período de servicio contributivo anterior a dicha fecha. El Estatuto enmendado se aplicará a todos los derechos adquiridos después de la fecha de la enmienda, incluidos los del personal en servicio.

## **ENTRADA EN VIGOR**

El **artículo 45** dispone que el Estatuto del Plan de Pensiones entrará en vigor en una fecha que se especifica.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

El **artículo 46** establece el régimen aplicable a los funcionarios transferidos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas al Plan de Pensiones de la OMC a partir de la fecha de su entrada en vigor. A estos funcionarios se les acreditará el valor actuarial equivalente de la prestación de jubilación en francos suizos acumulado por ellos en la CCPPNU sobre la base de su período de servicio contributivo y de su remuneración media final. Su período de servicio contributivo anterior se ajustará en la fecha de la transferencia, de modo que la cuantía de la prestación acumulada en virtud del Estatuto del Plan de Pensiones de la OMC sea la misma que la que habían acumulado en la CCPPNU.

Se tiene así en cuenta el hecho de que, a los efectos de convertir el valor de la prestación acumulado, en especial para el personal del cuadro orgánico, es necesario ajustar la duración del período de servicio contributivo. Si esto no se hiciera, el valor de la prestación acumulada en la fecha de la transferencia sería excesivo.

Cuando la escala de la remuneración pensionable de los funcionarios transferidos de la CCPPNU al Plan de Pensiones de la OMC resulte inferior a la que les correspondería en virtud de los estatutos de la CCPPNU, seguirá aplicándose esta última a estos funcionarios hasta que sea superada por la escala prevista en el Estatuto del Plan de Pensiones de la OMC. Esta disposición protege el derecho adquirido por los funcionarios transferidos a permanecer en la escala anterior de la remuneración pensionable cuando ésta sea superior a la escala propuesta (como sucederá sobre todo en el caso del personal de servicios generales).

Seguirán aplicándose los factores de reducción para la jubilación anticipada de la CCPPNU a un funcionario cuando estos factores sean más favorables.

### **PARTE C: TRÁMITES DEL PROCEDIMIENTO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA SECRETARÍA DE LA OMC**

Si el Consejo General aprueba el proyecto de Decisión sobre las condiciones de servicio aplicables al personal de la Secretaría de la OMC, los trámites siguientes del procedimiento serán, por orden cronológico los que a continuación se indican:

- comunicación por el Director General a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de que ICITO desea solicitar la terminación de su afiliación a la Caja el 31 de diciembre de 1998;
- organización por el Consejo de Personal de un referéndum entre todo el personal sobre las condiciones de servicio propuestas;
- a reserva del resultado del referéndum, celebración de una reunión extraordinaria del Comité Mixto de Pensiones del Personal y de la Comisión de Actuarios de las Naciones Unidas para examinar la solicitud de la ICITO de terminación de su afiliación, definir el método que ha de aplicarse para determinar la parte proporcional de los activos que deben devolverse a ICITO, y formular las recomendaciones correspondientes a la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- a reserva de la conclusión de acuerdos satisfactorios con la CCPPNU y de la recuperación de la CCPPNU de activos suficientes para que sea posible la introducción de las nuevas condiciones de servicio propuestas con efecto neutro para los costos, establecimiento de la Secretaría de la OMC el 1º de enero de 1999.

Queda entendido, y así ha sido acordado con la CCPPNU, que en cualquier momento hasta enero de 1999, inclusive, la OMC podrá decidir que desiste de retirarse de la Caja.

## **PARTE D: CERTIFICACIÓN ACTUARIAL DEL PLAN DE REMUNERACIONES Y DE PERSONAL DE LA OMC**

De conformidad con el punto 3 de la Decisión WT/L/269 adoptada por el Consejo General y el Comité Ejecutivo de ICITO el 24 de abril de 1998, el grupo de actuarios independientes certifica lo siguiente:

1. que el plan de remuneraciones (los sueldos y todos los beneficios) y de personal propuesto por el Grupo de Trabajo, que figura en los documentos WGCS(98)1/Rev.6, WGCS(98)2/Rev.9 y WGCS(98)3/Rev.3, será de efecto neutro sobre los costos para la Organización durante un período de siete años;
2. que el Plan de Pensiones independiente de la OMC propuesto por el Grupo de Trabajo, que figura en el documento WGCS(98)2/Rev.9, sería viable;  
en circunstancias normales y sobre la base de los supuestos que se incluyen en los informes independientes, siempre que, además:
  - a) como mínimo, sean transferidos por la CCPPNU, como activos iniciales del Plan de Pensiones de la OMC, activos por los valores que figuran a continuación, en las siguientes hipótesis:

1. Hipótesis	Principales características de las prestaciones del Plan de Pensiones de la OMC	i) Valor mínimo de los activos transferidos al 1º de enero de 1999
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Índice de acumulación del 2 por ciento durante los primeros 30 años y del 1 por ciento después</li> <li>- Factor de reducción del 3 por ciento para la jubilación anticipada por cada año anterior a la fecha de jubilación normal (no aplicación de la "Regla de los 85")</li> <li>- Pensión de viudedad del 60 por ciento</li> <li>- Remuneración pensionable basada en un coeficiente de conversión del 70 por ciento</li> </ul>	158 millones FS*
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las mismas que en la hipótesis 1, con la siguiente excepción:</li> <li>- Remuneración pensionable basada en un coeficiente de conversión del 65 por ciento</li> </ul>	149 millones FS*
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las mismas que en las hipótesis 1 y 2, con la siguiente excepción:</li> <li>- pensión de viudedad del 50 por ciento</li> </ul>	137 millones FS*

\* Redondeado a la baja hasta el orden de los millones.

b) se obtenga de la inversión de los activos del Plan de Pensiones propuesto a largo plazo, como mínimo, un rendimiento real neto del 3,5 por ciento anual en francos suizos.

Por el grupo de actuarios:

[firmado]  
Denis Stainier  
*William M. Mercer*

[firmado]  
Simon Desrochers  
*Rowers Perrin*