

# ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

RESTRICTED

**WT/GC/W/60**

20 de junio de 1997

(97-2495)

---

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

### Proyecto de Decisión propuesto por el Presidente del Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC

El Consejo General de la OMC y el Comité Ejecutivo de ICITO,

*Tomando nota* que se establecerá una Secretaría de la OMC de conformidad con el artículo VI del Acuerdo por el que se establece la OMC,

*Considerando* la Decisión Ministerial de Marrakech relativa a las consecuencias orgánicas y financieras que se derivan de la aplicación del Acuerdo por el que se establece la OMC,

*Recordando* que la OMC es una organización *sui generis* establecida al margen del sistema de las Naciones Unidas,

*Recordando* también la Decisión adoptada por el Consejo General en su reunión de los días 7, 8 y 13 de noviembre de 1996 en la que se dispone que el Consejo General seguirá examinando en 1997 el proyecto de Decisión de 18 de septiembre de 1996, con miras a llegar a una conclusión definitiva no más tarde del 30 de junio de 1997, así como la Decisión adoptada por el Consejo General el 6 de marzo de 1997 por la que se establece el Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC y se define su mandato,

*Reconociendo* la necesidad de establecer la Secretaría de la OMC como entidad independiente,

*Observando* que el establecimiento de una Secretaría de la OMC de carácter independiente constituiría una oportunidad única de, por un lado, introducir reformas de vasto alcance en la política de personal con miras a potenciar aún más la eficiencia, la eficacia en función de los costos y la competitividad de la Secretaría y, por otro, mejorar el bienestar del personal, en la inteligencia de que las condiciones generales de servicio aplicables al personal actual no deberán ser menos favorables en la Secretaría de la OMC que en la Secretaría de ICITO,

*Recalcando* que, en un futuro previsible, el sistema de condiciones de servicio aplicable a los funcionarios de la Secretaría de la OMC no deberá dar lugar a ningún aumento de los gastos de personal en términos reales,

1. *Autoriza*, sin perjuicio de la decisión definitiva sobre las condiciones de servicio que han de aplicarse al personal de la Secretaría de la OMC, al Director General a que, en calidad de Secretario Ejecutivo de ICITO, informe al Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en su 180º período de sesiones de la intención del Consejo General/Comité Ejecutivo de solicitar, de conformidad con el artículo 16 de los Estatutos de la Caja, que se ponga término a

la afiliación de ICITO a la Caja el 31 de diciembre de 1997, con miras al establecimiento de la Secretaría de la OMC el 1° de enero de 1998, y a reserva de lo siguiente:

- a) la aprobación por el Consejo General en el otoño de 1997 del Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal, los Estatutos del Plan de Pensiones y las medidas transitorias apropiadas, de conformidad con su Decisión de 6 de marzo de 1997 y teniendo en cuenta los progresos realizados hasta la fecha por el Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC, resumidos en el apéndice de la presente Decisión, especialmente con respecto a una mayor responsabilización del personal y a una correlación más precisa entre la remuneración, las responsabilidades y la actuación profesional,
- b) la conclusión de un arreglo mutuamente satisfactorio para el pago a la OMC de una parte proporcional de los haberes de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en la fecha en que termine la afiliación de ICITO,
- c) la presentación de una segunda opinión sobre los cálculos del actuario consultor de la OMC con respecto al propuesto Plan de Pensiones por un actuario que designe el Presidente del Consejo General en consulta con el Presidente del Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC, y
- d) la presentación por el Director General de un proyecto de Presupuesto para 1998 de demostrable efecto neutro sobre los costos, teniendo en cuenta el marco normativo expuesto *supra* y la cuantía de los haberes que se prevea recuperar de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas,

2. *Decide* que las condiciones de servicio aplicables al personal de la Secretaría de la OMC serán objeto de examen cada tres años desde el punto de vista del costo y de la coherencia con la evolución de las políticas seguidas en materia de personal por las organizaciones intergubernamentales comparables,

3. *Decide además* que el Grupo de Trabajo sobre las Condiciones de Servicio Aplicables al Personal de la Secretaría de la OMC continuará su labor de conformidad con el mandato adoptado el 6 de marzo de 1997 y, no más tarde del 14 de noviembre de 1997, presentará al Consejo General su informe final, junto con los proyectos definitivos de Estatuto del Personal, Reglamento del Personal y Estatutos del Plan de Pensiones.

COMPARACIÓN DE LOS PRINCIPALES ELEMENTOS DE LAS CONDICIONES DE SERVICIO

<u>Régimen común</u>	<u>Régimen propuesto</u>
<p>1. <u>Sueldo neto</u><sup>1</sup></p> <p>a) Para el personal del cuadro orgánico, una escala expresada en dólares de los Estados Unidos, complementada mediante un ajuste por lugar de destino en dólares de los Estados Unidos para tener en cuenta las diferencias de tipo de cambio y costo de la vida entre Nueva York y Ginebra, y convertida en francos suizos utilizando el tipo de cambio vigente.</p> <p>b) Para el personal del cuadro de servicios generales, una escala expresada en francos suizos, objeto de ajuste anual con arreglo al IPC de Ginebra.</p>	<p>1. Sueldo neto expresado en francos suizos en una escala unificada para todo el personal, objeto de ajuste anual con arreglo al IPC suizo en la medida en que se ajusten los sueldos de la administración pública de cinco grandes países contribuyentes, con la salvedad de que el ajuste acumulativo no ha de exceder de la variación del IPC suizo.</p>
<p>2. <u>Progresión en la escala de sueldos</u><sup>1</sup></p> <p>Basada en incrementos de sueldo periódicos, anuales o bienales, casi automáticos.</p>	<p>2. <u>Progresión en la escala de sueldos</u></p> <p>Basada en la actuación profesional del funcionario, a un ritmo determinado por el valor de los servicios prestados.</p>
<p>3. <u>Prestaciones por familiares a cargo</u><sup>1</sup></p> <p>a) Para los funcionarios del cuadro orgánico, prestación por el primer familiar primario a cargo expresada como porcentaje del sueldo neto más ajuste por lugar de destino; aumenta en función del grado. Prestación por otros familiares primarios a cargo y familiar secundario a cargo expresada en una suma fija basada en la práctica de los lugares de sede de los organismos del régimen común.</p> <p>b) Para los funcionarios del cuadro de servicios generales, prestación por cónyuge a cargo, por hijo a cargo y por familiar secundario a cargo expresada como suma fija basada en la práctica local.</p>	<p>3. <u>Prestaciones por familiares a cargo</u></p> <p>Para todos los funcionarios, una suma fija basada en la práctica local.</p>

<sup>1</sup> = condición fundamental.

<u>Régimen común</u>	<u>Régimen propuesto</u>
<p>4. <u>Incentivo de idiomas</u><sup>1</sup></p> <p>a) Para los funcionarios del cuadro de servicios generales, suma fija pensionable basada en el 5 por ciento del sueldo mínimo pagadero a una secretaria bilingüe.</p> <p>b) Para los funcionarios del cuadro orgánico, aceleración de los incrementos periódicos de sueldo.</p>	<p>4. <u>Incentivo de idiomas</u></p> <p>No.</p>
<p>5. <u>Prima de repatriación</u><sup>1</sup></p> <p>a) Para los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados internacionalmente, prima basada en el sueldo neto final más otros elementos pensionables, y expresada en función de la situación familiar y la antigüedad en el servicio.</p> <p>b) Para los funcionarios del cuadro orgánico expatriados, prima basada en el sueldo neto (sin ajuste por lugar de destino) y expresada en función de la situación familiar y la antigüedad en el servicio.</p> <p>En ambos casos, la prima está supeditada a la prueba de la reinstalación fuera de Suiza.</p>	<p>5. <u>Prima de repatriación</u></p> <p>No.</p>
<p>6. <u>Indemnización por separación del servicio</u></p> <p>No.</p>	<p>6. <u>Indemnización por separación del servicio</u></p> <p>Pagadera a todos los funcionarios con ocasión de la separación del servicio. Se basa en el sueldo neto y se expresa en función de la antigüedad en el servicio y la situación familiar.</p>
<p>7. <u>Indemnización por rescisión del nombramiento</u><sup>1</sup></p> <p>a) Para los funcionarios del cuadro de servicios generales, suma basada en el sueldo neto final más otros elementos pensionables, expresada en función de la situación contractual y la antigüedad en el servicio.</p> <p>b) Para los funcionarios del cuadro orgánico, suma basada en el sueldo neto final (sin ajuste por lugar de destino), expresada en función de la situación contractual y la antigüedad en el servicio.</p>	<p>7. <u>Indemnización por rescisión del nombramiento</u></p> <p>Para todos los funcionarios, suma basada en el sueldo neto final y expresada en función de la situación contractual y la antigüedad en el servicio. Pagadera únicamente en caso de rescisión del contrato.</p>

<u>Régimen común</u>		<u>Régimen propuesto</u>
8.	<u>Subsidio de alquiler<sup>1</sup></u>  Pagadero a los funcionarios contratados internacionalmente, durante un período limitado a partir de la llegada y con arreglo a una escala decreciente. Se expresa en función del sueldo neto y de valores de alquiler máximos según el número de miembros de la familia.	8. <u>Subsidio de alquiler</u>  Sin cambios.
9.	<u>Subsidio de educación<sup>1</sup></u>  Pagadero a los funcionarios expatriados por los hijos que asistan a establecimientos de enseñanza no gratuitos. El subsidio máximo está fijado en el 75 por ciento de los derechos máximos admisibles, expresados en moneda local y tomando como referencia los derechos exigidos en los institutos de enseñanza más frecuentados en el país de que se trate.	9. <u>Subsidio de educación</u>  Sin cambios.
10.	<u>Subsidio de instalación<sup>1</sup></u>  Pagadero a los funcionarios contratados internacionalmente; equivale a 30 días de dietas por funcionario y a 15 días de dietas por familiar primario dependiente.	10. <u>Subsidio de instalación</u>  Sin cambios.
11.	<u>Vacaciones en el país de origen<sup>1</sup></u>  Se otorga cada dos años a los funcionarios expatriados, al cónyuge y a los hijos a cargo. Pago de los gastos de viaje de ida y vuelta por el medio de transporte más directo y económico al lugar de las vacaciones en el país de origen, más una compensación por tiempo de viaje.	11. <u>Vacaciones en el país de origen</u>  Sin cambios.
12.	<u>Subsidio por asignación<sup>1</sup></u>  Indemnización pagadera a los funcionarios contratados internacionalmente que no tengan derecho al reembolso de todos los gastos de mudanza. Suma fija correspondiente a un mes de sueldo neto (más ajuste por lugar de destino, si corresponde) más un subsidio mensual expresado en función del punto medio de la escala de sueldos del cuadro orgánico.	12. <u>Subsidio por asignación</u>  No.

<u>Régimen común</u>		<u>Régimen propuesto</u>
13.	<u>Gastos de viaje y de mudanza</u>  Prestación pagadera a los funcionarios contratados internacionalmente.	13. <u>Gastos de viaje y de mudanza</u>  Sin cambios.
14.	<u>Vacaciones anuales</u>  30 días de trabajo por año de servicio.	14. <u>Vacaciones anuales</u>  Sin cambios.
15.	<u>Licencia de enfermedad</u>  Sesenta y tres días laborables con paga íntegra y 63 días laborables con media paga en cualquier período de un año durante los tres primeros años de servicio. Después de los tres primeros años de servicio, 195 días laborables con paga íntegra y 195 días laborables con media paga en cualquier período de cuatro años consecutivos.	15. <u>Licencia de enfermedad</u>  Sin cambios.
16.	<u>Contratos</u>  Todos los nombramientos iniciales son de plazo fijo. Después de cinco años de servicio satisfactorio, los funcionarios tienen derecho a que se les considere para un nombramiento permanente.	16. <u>Contratos</u>  Todos los nombramientos iniciales son de plazo fijo. Después de cinco años de servicio satisfactorio, los funcionarios que desempeñen funciones de largo plazo tienen derecho a que se les considere para un contrato ordinario.
17.	<u>Pensiones<sup>1</sup></u>  a) <u>Remuneración pensionable</u>  Para el personal del cuadro de servicios generales, se calcula a partir del sueldo neto más las prestaciones pensionables en Ginebra, suma que se convierte en remuneración bruta utilizando una escala universal de tipos impositivos.  Para el personal del cuadro orgánico, se calcula a partir del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino en Nueva York, convertidos en remuneración bruta utilizando una escala universal de tipos impositivos y con sujeción a un ulterior ajuste al alza para la determinación de las prestaciones pagaderas en Suiza.	17. <u>Pensiones</u>  a) <u>Remuneración pensionable</u>  Para todos los funcionarios, se calcula a partir del sueldo neto en Ginebra, convertido en sueldo bruto utilizando los tipos impositivos suizos.

<u>Régimen común</u>	<u>Régimen propuesto</u>
<p>b) <u>Tasa de acumulación de la prestación</u></p> <p>Para los funcionarios contratados antes del 1° de enero de 1983: 2% por año de servicio los primeros 30 años. 1% por año de servicio los 10 años siguientes.</p> <p>Para los demás funcionarios: 1,5% por año de servicio los primeros 5 años. 1,75% por año de servicio los 5 años siguientes. 2% por año de servicio los 25 años siguientes. 1% por año subsiguiente hasta un máximo del 70%.</p>	<p>b) <u>Tasa de acumulación de la prestación</u></p> <p>Para todos los funcionarios, 2% por año de servicio durante 35 años.</p>
<p>c) <u>Tasa de aportación</u></p> <p>Tasa global del 23,7% dividida a razón de 2 a 1 entre la Organización y los funcionarios.</p>	<p>c) <u>Tasa de aportación</u></p> <p>Por definir, pero dividida en la misma proporción.</p>
<p>d) <u>Jubilación anticipada:</u> coeficientes de reducción</p> <p>No más de 5 años de anticipación a la edad de jubilación ordinaria (véase g) <i>infra</i>).</p> <p>Para los funcionarios con &lt; 25 años de servicio, reducción de la prestación en un 6 por ciento por año de antelación a la edad de jubilación ordinaria.</p> <p>Para los funcionarios con 25 a 30 años de servicio, reducción de la prestación en un 2-3 por ciento anual.</p> <p>Para los funcionarios con &gt; 30 años de servicio, reducción de la prestación en un 1 por ciento anual.</p>	<p>d) <u>Jubilación anticipada:</u> coeficientes de reducción</p> <p>Igual período máximo de anticipación.</p> <p>Reducción de la prestación por el menor de los siguientes coeficientes: 1,5% multiplicado por 85 - (edad + años de servicio), o 3,0% multiplicado por el número de años de anticipación a la edad de jubilación ordinaria.</p>
<p>e) <u>Prestación de invalidez</u></p> <p>Proyección de la prestación de jubilación ordinaria en la fecha de separación del servicio.</p>	<p>e) <u>Prestación de invalidez</u></p> <p>Sin cambios.</p>
<p>f) <u>Prestación de cónyuge supérstite</u></p> <p>50% de e)</p>	<p>f) <u>Prestación de cónyuge supérstite</u></p> <p>60% de e)</p>

<u>Régimen común</u>	<u>Régimen propuesto</u>
<p>g) <u>Edad de jubilación ordinaria</u></p> <p>Para los funcionarios contratados antes del 1° de enero de 1990: 60 años.                      Para los demás funcionarios: 62 años.</p>	<p>g) <u>Edad de jubilación ordinaria</u></p> <p>Sin cambios, excepto que todos los funcionarios tendrán la opción de continuar en el servicio hasta los 62 años.</p>
<p>h) <u>Ajuste por costo de la vida</u></p> <p>Ajuste de las pensiones cada vez que el IPC de referencia registre una variación de &gt; 3%. Ajuste de la pensión inicial si el costo de la vida en el país de jubilación es &gt; 5% más alto que en Suiza.</p>	<p>h) <u>Ajuste por costo de la vida</u></p> <p>Sin cambios.</p>