

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima cuarta sesión (48ª ordinaria)
Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2017

EDAD LÍMITE PARA LA JUBILACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL (OMPI)

Documento preparado por la Secretaría

1. Mediante resolución de fecha 23 de diciembre de 2015¹, la Asamblea General de las Naciones Unidas, previa recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), decidió lo siguiente:

“ ... que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberán aumentar a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios;”

2. La decisión de aumentar a 65 años la edad de separación obligatoria del servicio surge de una recomendación transmitida a la CAPI por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, basada en el asesoramiento del actuario consultor y la Comisión de Actuarios de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU o el Fondo) sobre la incidencia que ha tenido el aumento de la esperanza de vida en la estabilidad del Fondo en el largo plazo.

3. En aplicación de la decisión de la Asamblea General por la Secretaría de las Naciones Unidas (ONU), a fin de preservar los derechos adquiridos por el personal, quienes hayan alcanzado la edad de jubilación al 31 de diciembre de 2017 (ya sea 60 o 62 años) pueden ejercer su derecho a la jubilación al llegar a esa edad. Esa decisión no se computa como jubilación anticipada, por lo que el personal mantiene plenos derechos de pensión.

¹ Documento A/RES/70/244 de la Asamblea General de la ONU.
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/458/91/PDF/N1545891.pdf?OpenElement>

4. Cabe recordar que en la OMPI, como en otros organismos del sistema común de la ONU, la edad obligatoria de separación del servicio se aumentó hasta los 65 años para el personal cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha. Por consiguiente, la decisión de la Asamblea General de la ONU solo afectaría al personal cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de enero de 2014.

5. La aplicación en la OMPI de la decisión de la Asamblea General de la ONU está sujeta a su adopción previa por el Comité de Coordinación de la OMPI.² El presente documento contiene información y datos pertinentes a las jubilaciones previstas en la OMPI entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, y una propuesta dirigida al Comité de Coordinación de la OMPI con respecto a la aplicación de la decisión de la Asamblea General de la ONU.

Marco jurídico vigente en la OMPI respecto de la edad límite para la jubilación³

6. La edad límite para la jubilación del personal nombrado antes del 1 de enero de 2014 es actualmente de 62 o 60 años, en función de la fecha en que haya surtido efecto el nombramiento.

- No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 62 años a los funcionarios cuyos nombramientos hayan surtido efecto entre el 1 de noviembre de 1990 y el 31 de diciembre de 2013 (inclusive).
- No se mantendrá en servicio activo tras haber alcanzado la edad de 60 años a los funcionarios cuyos nombramientos hayan surtido efecto entre el 1 de noviembre de 1977 y el 31 de octubre de 1990 (inclusive).

El director general podrá autorizar, en casos específicos, la prórroga de esos plazos hasta la edad de 65 años si considera que ello redundaría en beneficio de la Organización.

7. En el caso del personal cuyo nombramiento haya surtido efecto el 1 de enero de 2014 o después de esa fecha, ya está previsto que la edad límite para la jubilación sea de 65 años.

Jubilaciones previstas en la OMPI en 2018, 2019 y 2020

8. En el Anexo del presente documento se ofrecen datos, al 1 de agosto de 2017, sobre las jubilaciones previstas en la OMPI en los tres años comprendidos entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, desglosados por género, región geográfica, grado del puesto y sector laboral. En resumen, los datos muestran que:

- Están previstas 90 jubilaciones (hasta el límite de edad de 60 o 62 años), lo que representa un 8,5% de todo el personal fijo de la OMPI.⁴

² "Recordando el artículo 16 del estatuto de la [CAPI], la Red [de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas] señaló que cualquier fecha de aplicación acordada para el régimen común [en relación con la edad de 65 años para la separación obligatoria del servicio] sería indicativa, en el mejor de los casos, **ya que la decisión final sobre ese asunto era competencia de los órganos rectores de las organizaciones.**" Sin negrita en el original; párrafo 21 del Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015, documento A/70/30, que puede consultarse en: https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015_S.pdf?d=81420174:46:51AM

³ La Cláusula 9.10 del Estatuto y Reglamento del Personal de la Oficina Internacional de la OMPI establece la edad límite para la jubilación de los funcionarios de la OMPI.

⁴ El personal fijo de la OMPI al 30 de junio de 2017 asciende a 1.059 personas. Véase el Cuadro 1 del Anexo I del Informe Anual sobre Recursos Humanos, documento WO/CC/74/2.

- El 60% de las jubilaciones previstas incumbe a puestos en las categorías profesional y superiores, en especial en las categorías de P5 y P4 (38,8%). El 40% restante corresponde a puestos en la categoría de servicios generales, en su mayoría puestos de G6 (18,8%).
- El Sector de Patentes y Tecnología suma casi la tercera parte (32,2%) del total de jubilaciones previstas, seguido por el Sector de Administración y Gestión (17,8%) y las oficinas que están bajo la autoridad directa del Director General (15,6%).
- El 44,4% de las jubilaciones previstas corresponde a hombres, y la inmensa mayoría de ellos (75%) ocupan puestos en las categorías profesional y superiores.
- Del total de 48 puestos que están sujetos a representación geográfica (es decir, los puestos de las categorías profesional y superiores, con exclusión de los puestos relacionados con los idiomas), casi la mitad de las jubilaciones previstas corresponde a nacionales de Europa Occidental (45,8%). Significativamente más reducida resulta la proporción de nacionales de otras regiones geográficas, a saber, Asia y el Pacífico (14,6%), América del Norte (12,5%), Europa Oriental y Central y Asia Central (10,4%), África (10,4%), y América Latina y el Caribe (6,25%). No están previstas jubilaciones de nacionales procedentes de la región de Oriente Medio entre 2018 y 2020.

Incidencia del aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación

9. En los documentos de la CAPI⁵ se indica que los comentarios enviados por jefes ejecutivos de organismos de la ONU a la Comisión, así como las deliberaciones celebradas en el seno de la CAPI en 2015, evocaron los efectos adversos que tendrá el aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación.

- “Los jefes ejecutivos señalaron los efectos adversos que tendría el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio en las iniciativas de las organizaciones para rejuvenecer y reestructurar su fuerza de trabajo en función de las aptitudes, la paridad de género y la distribución geográfica, así como en sus esfuerzos por reducir los gastos de personal.”⁶
- La Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos señaló que “i) La aplicación del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio retrasaría o dificultaría el logro de las metas relativas a la paridad de género y la diversidad geográfica” y que, en opinión de la Red, si bien la CAPI había informado sobre “los posibles efectos positivos que el aumento tendría a largo plazo en relación con el seguro médico y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la Comisión no había calculado los costos adicionales conexos que ello supondría para los presupuestos operacionales de las organizaciones.”⁷

10. Por esas razones, “los jefes ejecutivos de las organizaciones propusieron diferentes fechas de aplicación entre 2017 y 2020, y la mayoría afirmaron que no podría ser antes del 1 de enero de 2018, debido a que los presupuestos y programas de trabajo de las

⁵ Véanse los párrafos 18 a 28 del “Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015”, documento A/70/30, disponible en : https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015_S.pdf?d=81420174:46:51AM

⁶ Ibídem, párrafo 19.

⁷ Ibídem, párrafo 20.

organizaciones para 2016 y 2017 ya habían sido aprobados por sus respectivos órganos rectores.”⁸

11. En la OMPI, cuatro prioridades estratégicas se verán afectadas por el aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación. Esas prioridades son: i) la renovación de la base de capacidades y competencias, ii) la mejora de la representación geográfica equitativa, iii) el logro de la igualdad entre los géneros, y iv) el ahorro en los costos.

Necesidades operativas de la OMPI

12. Las necesidades operativas específicas de la OMPI, definidas por la demanda de sus servicios mundiales de PI, exigen una planificación prospectiva, cuidadosa y exhaustiva. A tal fin, la Organización ha integrado las jubilaciones previstas (en las edades límite vigentes actualmente de 60 y 62 años) en la planificación relativa al personal más allá del próximo programa bienal (2018-2019), hasta 2020.

13. Dado que se trata de la principal fuente de ingresos de la OMPI, las actividades del Tratado de Cooperación en Materia de Patentes (PCT) deben, en particular, reconfigurar significativamente su competencia lingüística en vista de los cambios geográficos en el origen de las solicitudes PCT. Las previsiones actuales en la demanda de servicios del PCT abarcan hasta 2020 para contar con una mejor previsión, preparación, planificación y atención plena de las necesidades del mercado, en constante evolución. El aumento de las competencias lingüísticas en chino, inglés, japonés y coreano es esencial para el firme posicionamiento del PCT en vista del intenso aumento actual y previsto para el futuro de las solicitudes PCT en esos idiomas. Las competencias en esos idiomas no pueden adquirirse o desarrollarse fácilmente y de manera oportuna a través de la formación lingüística del personal. Es importante contratar personal nativo de esos idiomas para dar respuesta a las necesidades operativas. La contratación de esos recursos fundamentales requiere disponibilidad de puestos vacantes. Casi una tercera parte de las jubilaciones previstas entre 2018 y 2020 afecta a puestos en el Sector de Patentes y Tecnología (la inmensa mayoría de los cuales son puestos en el PCT), por lo que es evidente que las bajas por jubilación brindan oportunidades que la Organización no puede desaprovechar si desea permanecer en la senda correcta en el actual proceso de renovación de su base de competencias lingüísticas.

14. Las tecnologías de la información (TI) son otro ámbito esencial de competencias. La OMPI necesita contar con una sólida base de expertos y técnicos en TI y en seguridad informática a fin de garantizar el funcionamiento correcto, seguro y actualizado de sus bases de datos mundiales y de los sistemas y plataformas de TI utilizados en los servicios mundiales de registro de PI, los programas de cooperación para el desarrollo y los servicios de administración y gestión. Por lo tanto, las bajas debidas a las jubilaciones previstas también ofrecen oportunidades fundamentales para la adquisición de los conocimientos informáticos técnicos y especializados necesarios para que la OMPI pueda mantener su infraestructura actualizada al nivel de los estándares internacionales.

Aumentar la diversidad en la OMPI

15. Si bien se ha logrado mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género entre el personal de la OMPI, queda mucho por hacer, especialmente en vista de las peticiones de los Estados miembros a ese respecto. Más de la mitad de las jubilaciones previstas entre 2018 y 2020 corresponden a puestos que están sujetos a representación geográfica. La mayor parte de esos puestos (45,8%) están ocupados por nacionales de Europa Occidental cuya jubilación, prevista durante los próximos tres años, concede oportunidades para la contratación de

⁸ Ibídem, párrafo 19.

nacionales de Estados miembros no representados y regiones geográficas insuficientemente representadas.

16. Por otra parte, una abrumadora mayoría de las jubilaciones previstas relativas al personal masculino (44,4% del total) corresponde a puestos en las categorías profesional y superiores, donde es necesario reforzar la presencia de mujeres. La mejora del equilibrio de género en las categorías profesional y superiores podría lograrse si surgieran nuevas oportunidades para la contratación, en particular, de personal femenino.

Costos de personal

17. Casi todas las jubilaciones previstas entre 2018 y 2020 corresponden a funcionarios que están en la mitad superior de los escalones de su grado, y casi la mitad del total de jubilaciones previstas (47,7%) corresponden a funcionarios que están en el escalón más elevado.

18. El escalón más elevado entre las jubilaciones previstas en la categoría de servicios generales es el 12. En lo que respecta a las categorías profesional y superiores, de P1 a D1, el escalón más elevado es el 13. Como se indicó anteriormente, la mayoría de los funcionarios próximos a la jubilación perciben los salarios más altos correspondientes a su grado, y continuarán haciéndolo hasta la jubilación.

19. En cambio, y de conformidad con las normas establecidas, normalmente, los funcionarios recién contratados comienzan a desempeñar sus funciones en el escalón 1 de su grado. Por lo tanto, el ahorro en los costos sería consecuencia de nuevas contrataciones con un grado igual o inferior, y no se produciría si se retrasa la jubilación del titular. Por ejemplo, la diferencia de costo entre un nombramiento de categoría P4 escalón 1 y uno de categoría P4 escalón 13 es de 39.700 francos suizos al año. En la categoría de servicios generales, la diferencia de costo entre un nombramiento de GS6 escalón 1 y uno de GS6 escalón 12 se cifra en 32.800 francos suizos al año.

Repercusiones para la OMPI del aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación

20. Los representantes del personal, apoyados por las federaciones del personal de la ONU, abogaron enérgicamente por la pronta aplicación de los 65 años como edad límite para la jubilación de todo el personal.⁹ Si se permite elegir, se espera que la gran mayoría de los funcionarios opte por jubilarse a los 65 años. Si se aumenta a 65 años la edad de jubilación, por ejemplo, con fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2018, según la recomendación de la Asamblea General de la ONU, es muy probable que la OMPI deba enfrentarse a una situación en la que casi no habrá jubilaciones en los próximos tres años. Las 74 jubilaciones previstas entre 2018 y 2020 a la edad límite para la jubilación vigente actualmente de 62 años probablemente se demorarían otros tres años, y las 16 jubilaciones previstas para el mismo período a la edad límite para la jubilación es actualmente de 60 años probablemente se verían aplazadas otros cinco años.

21. En resumen, ante esa situación, la planificación prospectiva de la OMPI quedaría paralizada en gran medida, lo que perjudicaría las actividades en este momento concreto en el que es absolutamente necesario reconfigurar las competencias. También conviene tener presente que las oportunidades de mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género se verían limitadas drásticamente. Además, continuarán pagándose incrementos salariales anuales a quienes todavía no hayan alcanzado el escalón más elevado de su grado, prescindiendo de los ahorros de costos que podrían lograrse con nuevas contrataciones para puestos vacantes en un grado igual o inferior.

⁹ Ibídem, párrafo 23.

22. Por otro lado, y como se recuerda en los párrafos anteriores, mantener la edad límite actual para la jubilación hasta 2020 permitirá velar por que la OMPI pueda aplicar los planes establecidos para renovar su base de capacidades con miras a poder atender las necesidades actuales y las previstas para el futuro, optimizar nuevas oportunidades para satisfacer las peticiones de los Estados miembros relativas al aumento de la representación geográfica, mejorar el equilibrio de género y la diversidad entre el personal de la OMPI y, en ese proceso, reportar ahorros de costos a la Organización. El período comprendido entre 2018 y 2020 también concederá a la Organización el tiempo suficiente para planificar más adecuadamente y preparar plenamente la repercusión final del aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación.

Propuesta para aplazar el aumento a 65 años de la edad límite para la jubilación

23. La OMPI forma parte del sistema común de la ONU y está plenamente comprometida a velar por que sus políticas y prácticas se ajusten a las de la ONU. No obstante, la Organización también debe ser consciente de sus necesidades operativas específicas y de las peticiones de sus Estados miembros respecto de la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de género. Con el fin de equilibrar la necesidad de permanecer en sintonía con el sistema de la ONU y las circunstancias específicas de la OMPI, se propone que la edad obligatoria de separación del servicio sea de 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, y que esa decisión entre en vigor a partir del 1 de enero de 2021. Ello permitiría mantener la competitividad de la OMPI y brindaría la oportunidad de seguir progresando en lo que respecta a la representación geográfica y el equilibrio de género.

24. Conviene señalar que los órganos rectores de otras organizaciones del sistema de la ONU han decidido aplazar la aplicación del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años. Por ejemplo, en la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la medida únicamente surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2019. Otras organizaciones también tienen prevista su aplicación después de 2018.

25. Se solicita al Comité de Coordinación de la OMPI que apruebe la propuesta que figura en el párrafo 23 del documento WO/CC/74/6.

[Sigue el Anexo]

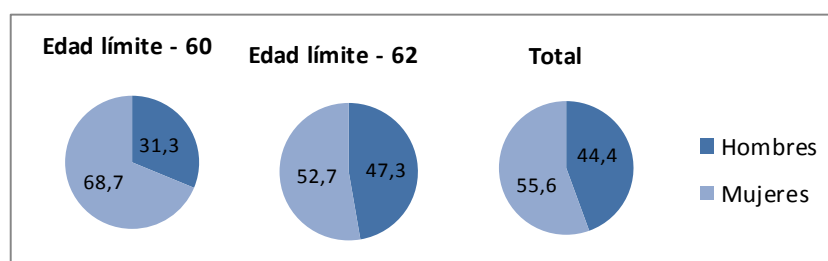
1) Jubilaciones entre 2018 y 2020

Jubilaciones previstas por año

	2018	2019	2020	Total
60	3	4	9	16
62	23	21	30	74
Total	26	25	39	90

Jubilaciones por sexo

	60	62	Total
Hombres	5	35	40
Mujeres	11	39	50
Total	16	74	90



Jubilaciones por categoría de puesto

	D2	D1	P5	P4	P3	P2	G7	G6	G5	G4	G3	Total
60	0	2	1	5	2	0	2	4	0	0	0	16
62	5	7	15	14	3	0	2	13	10	4	1	74
Total	5	9	16	19	5	0	4	17	10	4	1	90

Jubilaciones por sector

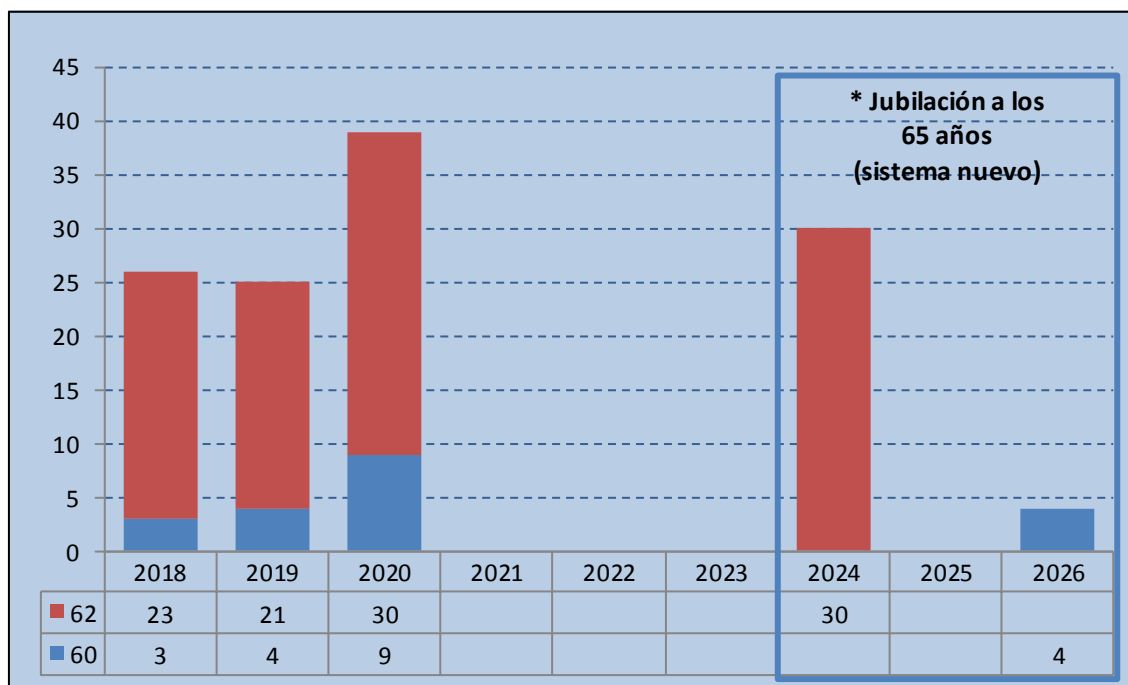
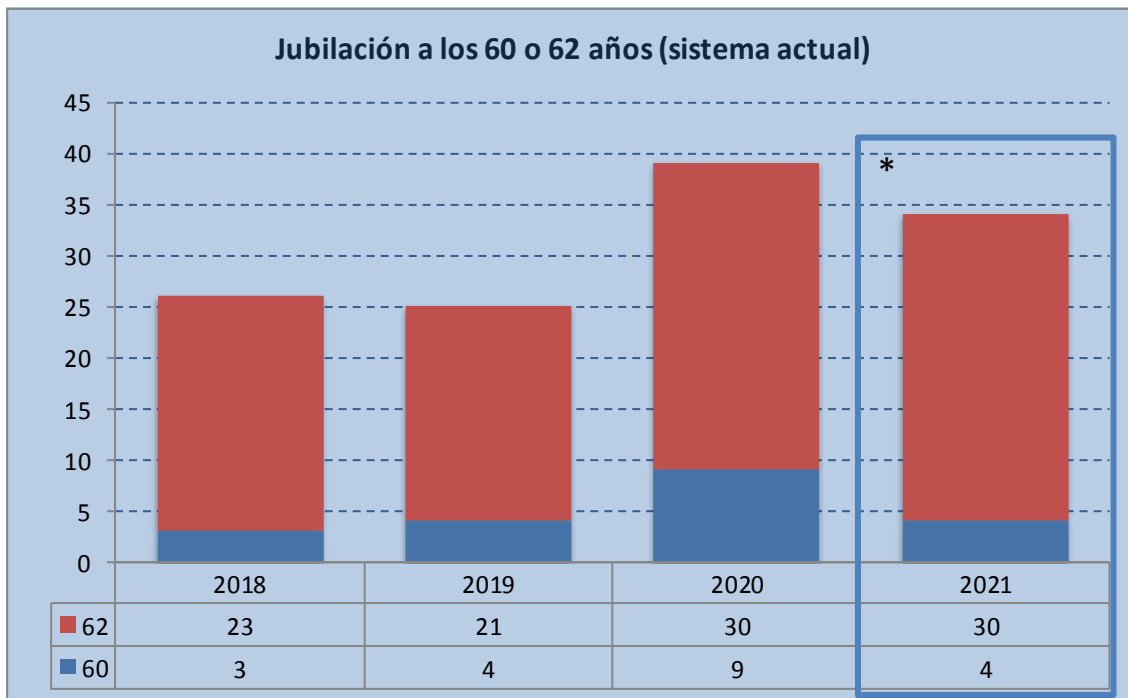
	60	62	Total	%
Administración y Dirección	6	10	16	17,8
Marcas y Diseños	2	6	8	8,89
Derecho de Autor e Industrias Creativas	0	4	4	4,44
Desarrollo	2	8	10	11,1
Director General	1	13	14	15,6
Infraestructura Mundial	0	6	6	6,67
Cuestiones Mundiales	0	3	3	3,33
Patentes y Tecnología	5	24	29	32,2
Total	16	74	90	

Jubilaciones por región *

	60	62	Total	%
África	1	4	5	10,4
Asia y el Pacífico	1	6	7	14,6
Europa Oriental y Central y Asia Central	1	4	5	10,4
América Latina y el Caribe	0	3	3	6,25
Oriente Medio	0	0	0	0
América del Norte	1	5	6	12,5
Europa Occidental	6	16	22	45,8
Total	10	38	48	

* El presente cuadro incluye únicamente los puestos sujetos a representación geográfica.

2) Sistemas actual y nuevo



* Si la edad límite para la jubilación se prorroga hasta los 65 años, se presume que todos los funcionarios cuya separación del servicio está prevista para 2021 optarán por jubilarse a esa edad en lugar de hacerlo a los 60 o 62 años, según sea el caso.

[Fin del Anexo y del documento]