

## **Asambleas de los Estados miembros de la OMPI**

**Quincuagésima primera serie de reuniones**  
**Ginebra, 23 de septiembre a 2 de octubre de 2013**

### **LA FINANCIACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS EN LA OMPI**

*Documento preparado por la Secretaría*

1. Se adjunta el documento WO/PBC/20/6 titulado “La financiación de los beneficios a largo plazo para los empleados en la OMPI”, que examinó el Comité del Programa y Presupuesto (PBC) de la OMPI en su vigésima sesión (8 a 12 de julio de 2013).

2. La recomendación que formuló el PBC con respecto a este documento figura en la “Reseña de las decisiones y recomendaciones adoptadas por el Comité del Programa y Presupuesto en su vigésima sesión (8 a 12 de julio de 2013)” (documento A/51/13).

*3. Se invita a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI y de las Uniones que la OMPI administra, en lo que a cada una le concierne, a aprobar la recomendación formulada por el Comité del Programa y Presupuesto con respecto al documento WO/PBC/20/6, según consta en el documento A/51/13.*

[Sigue el documento WO/PBC/20/6]

## Comité del Programa y Presupuesto

**Vigésima sesión**  
**Ginebra, 8 a 12 de julio de 2013**

### LA FINANCIACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS EN LA OMPI

*Documento preparado por la Secretaría*

#### RESUMEN

1. Como la OMPI ha adoptado las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), la Organización está obligada en consecuencia a reconocer en sus estados financieros el pasivo total correspondiente a los beneficios a largo plazo para los empleados que han de pagarse a los miembros del personal en activo y a los antiguos miembros del personal.
2. Entre los beneficios más importantes a largo plazo para los empleados reconocidos por la OMPI figuran el seguro médico después de la separación del servicio, la compensación por los días acumulados de vacaciones anuales y la prima de repatriación y gastos de viaje. Estos pasivos han venido aumentando durante los tres últimos años desde la introducción de las IPSAS, y alcanzaron los 154,9 millones de francos suizos a final de 2012. Las previsiones actuariales indican que el pasivo total seguirá aumentando durante los quince años siguientes.
3. La Secretaría ha estado considerando posibles soluciones para la financiación de esos pasivos a largo plazo. En septiembre de 2012 se presentó al Comité del Programa y Presupuesto el documento WO/PBC/19/23 (Financiación a largo plazo del seguro médico después de la separación del servicio en la OMPI), en el que se evaluaban cuatro opciones para financiar dicho pasivo. Actualmente la OMPI no ha asignado específicamente ninguno de sus fondos para la futura financiación de pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados.

4. La cuestión de la financiación de los pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados, especialmente el seguro médico después de la separación del servicio, se plantea igualmente en muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (NN.UU.). El Comité de Alto Nivel sobre Gestión (HLCM) de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la coordinación ha señalado como una de sus cuestiones prioritarias para 2013-2016 la necesidad de adoptar un enfoque común para la financiación de pasivos cada vez mayores del seguro médico después de la separación del servicio. Asimismo, cabe observar que la Secretaría de las NN.UU. presentará un informe a la Asamblea General en septiembre de 2013 en el que se expondrá una serie de opciones para la financiación del seguro médico después de la separación del servicio.
5. Teniendo en cuenta la evolución de la situación en el sistema de las NN.UU., la OMPI ha optado en este momento por adoptar únicamente una medida inicial para ocuparse de la cuestión de la financiación de los pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados. La Organización abrirá una cuenta bancaria por separado para conservar los fondos asignados a la futura financiación de beneficios a largo plazo para los empleados. La cuenta bancaria estará sujeta al mismo régimen que las demás cuentas de la Organización, y los fondos depositados en ella seguirán siendo considerados fondos de la Organización.
6. Está previsto efectuar una transferencia inicial a esa cuenta por un importe equivalente al 50% del pasivo total correspondiente a beneficios a largo plazo para los empleados al 31 de diciembre de 2013. Posteriormente se efectuarán transferencias mensuales del saldo disponible a partir del porcentaje del 6% presupuestado en relación con los costos de la nómina, tras la deducción correspondiente al pago de beneficios a largo plazo para los empleados durante el período.
7. La OMPI seguirá examinando las opciones disponibles para establecer una estructura separada claramente para la conservación de los fondos destinados a la futura financiación de pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados. Como parte de este proceso, la OMPI supervisará estrechamente la evolución que tenga lugar en este ámbito dentro del sistema de las NN.UU.

#### BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS DE LA OMPI

8. Los miembros del personal de la OMPI tienen derecho a algunos beneficios a largo plazo para los empleados, que corresponde pagar a la Organización tras la separación del servicio o la jubilación de los miembros del personal. En la OMPI existen tres beneficios principales a largo plazo para los empleados:
  - **Seguro médico después de la separación del servicio:** durante el período de empleo, los miembros del personal y, de manera facultativa, sus cónyuges e hijos a cargo están afiliados al plan de seguro médico de la OMPI, que se ofrece por medio de un proveedor de servicios externo (actualmente Van Breda & Co Int.). Los miembros del personal que se jubilan de la Organización y reciben una pensión y que han estado afiliados al plan durante los cinco años anteriores a la jubilación, tienen derecho a seguir estando afiliados al plan después de la jubilación junto con sus familiares a cargo. La OMPI es responsable del 65% de las primas, que actualmente ascienden a 552 francos suizos por adulto y 245 francos suizos por hijo;
  - **Días acumulados de vacaciones anuales:** los miembros del personal pueden acumular días de vacaciones anuales no utilizados durante su período de empleo. Si en el momento de la separación del servicio los miembros del personal mantienen un saldo favorable de días acumulados de vacaciones anuales, tienen derecho al pago de una cantidad igual a la del sueldo correspondiente al período de días acumulados de hasta un máximo de 60 días laborables;

- **Prima de repatriación y gastos de viaje:** los miembros del personal contratados internacionalmente pueden tener derecho al pago de una prima de repatriación y gastos de viaje para facilitar la repatriación después de la separación del servicio. El importe de la prima de repatriación es proporcional a los años de servicio ininterrumpido a tiempo completo en la OMPI.

#### LOS PASIVOS CORRESPONDIENTES A BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LA OMPI

9. La OMPI comenzó a preparar sus estados financieros de conformidad con las IPSAS a partir de 2010. Las IPSAS exigen la aplicación de la base contable integral de acumulación (o devengado). A consecuencia de ello la OMPI registra actualmente el verdadero costo global del empleo de personal con carácter anual. En los estados financieros figuran pasivos importantes que representan los beneficios de que gozan los empleados pero que corresponderá pagar a la Organización en un momento determinado. Dentro de esos pasivos figuran los beneficios a largo plazo para los empleados como el seguro médico después de la separación del servicio, la compensación por los días acumulados de vacaciones anuales y la prima de repatriación y gastos de viaje, con la circunstancia de que los actuarios externos determinan los importes correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio y a la prima de repatriación y gastos de viaje. A continuación se expone detalladamente el pasivo total correspondiente a esos tres beneficios en relación con los estados financieros con arreglo a las IPSAS:

*Cuadro 1: Pasivos totales correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados por estados financieros*

	2012	2011	2010
	(en millones de francos suizos)		
Seguro médico después de la separación del servicio	131,3	113,4	106,6
Días acumulados de vacaciones anuales	11,4	11,2	10,2
Prima de repatriación y gastos de viaje	12,2	8,9	8,8
	<u>154,9</u>	<u>133,5</u>	<u>125,6</u>
<i>Aumento en relación con el año anterior</i>	21,4	7,9	
<i>Porcentaje de aumento en relación con el año anterior</i>	16,0%	6,3%	

1) Los saldos presentados para el seguro médico después de la separación del servicio representan el total de la obligación correspondiente al beneficio definido, incluidas las pérdidas actuariales.

#### AUMENTOS PREVISTOS EN LOS PASIVOS CORRESPONDIENTES A BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS DE LA OMPI

10. Está previsto que durante los quince años siguientes aumenten significativamente los pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados. En el cuadro que figura a continuación se resume este aumento sobre la base de las previsiones actuariales. En los pasivos incide el aumento de la edad del personal actual, el personal jubilado y sus familiares a cargo, además de unos índices sin precedentes de movimiento del personal. El pasivo aumenta a medida que el personal activo se aproxima a la edad en la que tiene derecho a los beneficios para los empleados. Igualmente, el actuario tiene en cuenta otros factores al efectuar el cálculo, como las previsiones de costos de atención sanitaria y los cambios en los índices de mortalidad. Las previsiones se basan en el número de miembros del personal y jubilados al 31 de diciembre de 2012 y no tienen en cuenta la repercusión que podría tener la

adhesión de nuevos afiliados en el futuro. Esta metodología de “grupo cerrado” se aplica en el entendimiento de que en el futuro se efectuarán cálculos periódicos de los pasivos totales que tengan en cuenta los cambios en el número de miembros del personal.

*Cuadro 2: Previsión de pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados*

	<b>+15 años 2028</b>	<b>+10 años 2023</b>	<b>+5 años 2018</b>	<b>2013</b>
	(en millones de francos suizos)			
Seguro médico después de la separación del servicio	203,5	194,5	173,2	139,5
Días acumulados de vacaciones anuales	10,4	13,3	13,6	11,8
Prima de repatriación y gastos de viaje	12,7	13,2	13,5	12,4
	<b>226,6</b>	<b>221,0</b>	<b>200,3</b>	<b>163,7</b>
<i>Aumento quinquenal</i>	5,6	20,7	36,6	
<i>Porcentaje de aumento quinquenal</i>	2,5%	10,3%	22,4%	

#### FINANCIACIÓN ACTUAL DE LOS PASIVOS CORRESPONDIENTES A BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS DE LA OMPI

11. En 2010/11 y en bienios anteriores, el presupuesto incluía una partida del 6% de los costos de nómina que se utilizaba para financiar los pagos en efectivo por prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio, días acumulados de vacaciones anuales y la prima de repatriación y gastos de viaje del personal que se separaba de la Organización. El saldo restante se acumulaba en forma de reserva en el balance de la OMPI para financiar los costos futuros de esas prestaciones. Para el bienio 2012/13, el porcentaje se redujo al 2% debido a las limitaciones financieras. Para el bienio 2014/15, el porcentaje volverá a ser del 6%.

12. Aunque la Organización ha venido acumulando esta reserva, no ha habido una delimitación clara de los correspondientes fondos en efectivo acumulados. Como tal, en los estados financieros de la OMPI se indica el importe íntegro de los pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados sin deducir los fondos acumulados. Con el fin de indicar los pasivos a largo plazo tras la deducción de los fondos acumulados, la OMPI estará obligada a indicar que se han disociado y protegido claramente los fondos a los fines de financiar los pagos futuros que han de efectuarse respecto de los beneficios a largo plazo para los empleados. En la Norma IPSAS 25 figuran requisitos estrictos a ese respecto, y se hace referencia a la creación de una entidad o fondo que está separada legalmente de la entidad que informa y existe solamente para pagar o financiar beneficios de los empleados.

#### FINANCIACIÓN DE LOS PASIVOS CORRESPONDIENTES A BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS DENTRO DEL SISTEMA DE LAS NN.UU.

13. La cuestión de los beneficios a largo plazo para los empleados y la manera en que deberían financiarse se plantea igualmente en muchas organizaciones del sistema de las NN.UU. En los últimos años se ha prestado mayor atención a este tema por medio de la aplicación de las IPSAS, que exigen el reconocimiento de esos pasivos en los estados financieros. El pasivo más importante de los beneficios a largo plazo para los empleados de la mayoría de las organizaciones es el seguro médico después de la separación del servicio.

14. Es importante señalar que las organizaciones han estructurado de distintas maneras sus planes de seguro médico después de la separación del servicio. Algunas organizaciones, entre las que figura la OMPI, proporcionan la prestación por medio de una compañía de seguros

externa, lo que significa que su pasivo financiero aparece en forma de primas. Otras organizaciones disponen de planes de seguro propios y autoadministrados, lo que supone mayores costos de administración y un pasivo que incluye el reembolso de futuros gastos médicos.

15. El HLCM ha señalado como una sus cuestiones prioritarias para el período 2013-2016 la de establecer un enfoque común para el seguro médico después de la separación del servicio. Con esto se hace referencia a la administración de los fondos y a la financiación de esos pasivos cada vez mayores. Se considera que aplicando una solución armonizada se podría aumentar la eficiencia y aprovechar las economías de escala, lo cual beneficiaría a todo el sistema de las NN.UU.

16. Asimismo, cabe observar que la Secretaría de las NN.UU. presentará un informe a la Asamblea General en septiembre de 2013, en el que se expondrá una serie de opciones de financiación de los pasivos correspondientes al seguro médico después de la separación del servicio.

#### ESTABLECIMIENTO DE UNA CUENTA BANCARIA POR SEPARADO EN LA OMPI

17. En los años venideros está previsto que se produzcan varias novedades en el sistema de las NN.UU. en relación con la financiación de los pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados, especialmente el seguro médico después de la separación del servicio. Dada esta nueva situación, la OMPI ha decidido que en este momento sería prematuro pasar a establecer una entidad o fondo separado legalmente como solución a la financiación de esos pasivos. En cambio, la Organización tomará la medida inicial de establecer una cuenta bancaria por separado para conservar los fondos asignados a la futura financiación de esos pasivos.

18. La cuenta bancaria independiente estará sujeta al mismo régimen que las demás cuentas de la Organización. Asimismo, dependerá de la misma política de inversiones que se aplica al resto de la Organización. Los rendimientos de la inversión que se obtengan a partir de la cuenta seguirán estando depositados en ella.

19. La cuenta no se establecerá por medio de una entidad o fondo separado, y los fondos conservados en ella seguirán siendo considerados fondos de la Organización. Como tal, no se satisfarán los requisitos de la Norma IPSAS 25, que autoriza la presentación de los pasivos totales como la suma neta obtenida tras la deducción de la financiación acumulada en los estados financieros. Sin embargo, esto supondrá un primer paso a la hora de asignar claramente parte de la financiación a la futura financiación de esos pasivos.

20. Está previsto que la transferencia inicial a la cuenta bancaria equivalga al 50% del total del pasivo correspondiente a beneficios a largo plazo para los empleados al 31 de diciembre de 2013. Sobre la base de las previsiones actuariales, el pasivo total correspondiente al seguro médico después de la separación del servicio, los días acumulados de vacaciones anuales y la prima de repatriación y gastos de viaje en esa fecha ascenderá a 163,7 millones de francos suizos y, por lo tanto, la transferencia inicial a la cuenta bancaria será de aproximadamente 82 millones de francos suizos.

21. Como se ha observado, el presupuesto del bienio 2014/15 contiene una partida del 6% de los costos de nómina destinada a cubrir los pagos en efectivo del seguro médico después de la separación del servicio, los días acumulados de vacaciones anuales y la prima de repatriación y gastos de viaje. Se efectuará una transferencia mensual a la cuenta bancaria, equivalente al saldo disponible en la partida del 6% tras deducir esos pagos. Se calcula que el total de la transferencia anual a la cuenta bancaria tras la deducción de los pagos en efectivo ascienda aproximadamente a 8 millones de francos suizos.

22. La OMPI seguirá examinando las opciones disponibles para establecer una estructura claramente separada para conservar los fondos destinados a la futura financiación de pasivos correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados. Un elemento importante de esa estructura será el cumplimiento de los requisitos estipulados en la Norma IPSAS 25 a fin de que se indiquen los pasivos totales correspondientes a beneficios a largo plazo para los empleados tras deducir la financiación acumulada en los estos financieros de la OMPI. Entre las estructuras que quizás sea necesario tener en cuenta a ese respecto figuran los fideicomisos irrevocables y las entidades separadas legalmente. Parte importante de este proceso de revisión será la supervisión constante de las novedades que se produzcan sobre esta cuestión en el sistema de las NN.UU.

*23. Se invita al Comité del Programa y Presupuesto a recomendar a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI que tomen nota del contenido del presente documento.*

[Fin del documento]