

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima tercera sesión (47ª ordinaria)
Ginebra, 3 a 11 de octubre de 2016

DICTAMEN JURÍDICO SOBRE LA CUESTIÓN DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS
RESPECTO DEL SUBSIDIO DE EDUCACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS QUE
RESIDEN PERO NO DESEMPEÑAN SUS FUNCIONES EN SU PAÍS DE ORIGEN

Y

EVALUACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS DE LA POSIBLE
INTRODUCCIÓN DE UNA MEDIDA TRANSITORIA LIMITADA

Documento de información preparado por la Oficina del Consejero Jurídico

I. INTRODUCCIÓN

1. Durante su septuagésima primera sesión, celebrada en octubre de 2015, se pidió al Comité de Coordinación de la OMPI que aprobara dos enmiendas a la cláusula 3.14 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, relativa al subsidio de educación. En aquel momento, en la cláusula 3.14.a) se especificaba que “Todo funcionario [...] cuyo lugar de destino no esté en su país de origen tendrá derecho [...] a un subsidio de educación”.

2. Se propuso enmendar la cláusula 3.14.a) mediante la indicación de que solo cuando el funcionario no residiera ni prestara servicio en su país de origen tendría derecho a recibir un subsidio de educación. La justificación de la enmienda propuesta era doble: i) garantizar que se mantuviera la coherencia con la finalidad del subsidio de educación, que, según la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), es “sufragar parte del costo adicional de educación de los hijos de un funcionario que resulte de la *expatriación* del funcionario” [traducción oficiosa de la Secretaría Internacional], y ii) armonizar la cláusula con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. A raíz de esa enmienda, los funcionarios cuyo lugar de destino no estuviera en su país de origen, pero que, sin embargo, residieran en él, dejarían de tener derecho a un subsidio de educación. En la

práctica, los funcionarios que se verían afectados por la enmienda propuesta eran los funcionarios franceses que residen en Francia.

3. Se propuso, asimismo, la inserción de un nuevo párrafo f) a fin de preservar los derechos de los funcionarios que hayan entrado a prestar servicio en la OMPI antes de la introducción de la enmienda al párrafo a).¹ A continuación figura la redacción propuesta para ese nuevo párrafo f):

“No obstante lo dispuesto en el párrafo a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, conservarán el derecho a un subsidio de educación”.

4. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las dos enmiendas a la cláusula 3.14, señalando que:

“la Oficina del Consejero Jurídico presentará a la sesión del Comité de Coordinación de 2016 un análisis sobre la cuestión de los derechos adquiridos de los miembros del personal al subsidio de educación, junto con información pertinente sobre su incidencia financiera, para que el Comité decida si se mantiene o suprime la nueva cláusula 3.14.f) sobre el subsidio de educación”.²

Resumen

5. El presente documento contiene el análisis ya mencionado solicitado por el Comité de Coordinación. En síntesis, puede decirse que, aunque se ha reconocido el derecho a un subsidio de educación como uno de los derechos incluidos en la categoría de derechos adquiridos (véase la Sección II), los funcionarios franceses residentes en Francia que habían solicitado un subsidio de educación, lo recibieron en virtud de una práctica arraigada y no por tratarse de un derecho a una prestación estipulado en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI (véase la Sección III). Esta práctica no había adquirido valor jurídico y mucho menos daba lugar a un derecho adquirido. Por consiguiente, puede suprimirse legalmente, siempre que no se haga de manera retroactiva y se notifique con suficiente antelación (véase la Sección IV). Se recomienda, por ello, que se suprima la cláusula 3.14.f) y se sustituya por una medida transitoria limitada a fin de reflejar el requisito de notificación (véase la Sección V). Las consecuencias financieras de la medida transitoria propuesta son limitadas (véase la Sección VI).

II. DOCTRINA DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

La facultad de modificar las condiciones de servicio está sujeta a la doctrina de los derechos adquiridos

6. Si bien se reconoce que las organizaciones internacionales están dotadas de potestad de reglamentación inherente para modificar las condiciones de empleo ofrecidas a su personal, esa potestad no es ilimitada. En general, pueden modificarse las condiciones de servicio, aunque solo con efecto prospectivo, no retroactivo. Además, el derecho o los derechos a una prestación en cuestión no deben formar parte del conjunto de “derechos adquiridos” de un funcionario, que se consideran inviolables y de los que, en consecuencia, no puede ser privado sin su consentimiento. En un caso en el que la OMPI fue la organización demandada, el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) dictaminó expresamente que “[a]unque una organización debe respetar los derechos adquiridos y cumplir

¹ Véase el documento WO/CC/71/4 Rev., párrafos 5 y 6.

² Véase el documento WO/CC/71/7, párrafo 95.i)b).

las promesas vinculantes que haga, goza de amplias facultades para enmendar su estatuto del personal³ [traducción oficiosa de la Oficina Internacional].

7. La facultad de la OMPI para enmendar el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI también se menciona expresamente en la cláusula 12.1.a) (relativa a las enmiendas al Estatuto) y la cláusula 12.2.a) (relativa a las enmiendas al Reglamento). Dado que el derecho a recibir un subsidio de educación figura en una cláusula y no en una regla, el párrafo b) de la cláusula 12.1 es la disposición aplicable, en la que se señala que:

“Las enmiendas lo serán sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios y de cualquier condición de servicio especificada en la carta de nombramiento o el contrato de un funcionario. Ninguna enmienda afectará a la aplicación al funcionario de las disposiciones del Estatuto del Personal que estén vigentes hasta la fecha efectiva de la enmienda; las enmiendas no tendrán efectos retroactivos a menos que supongan una mejora de las condiciones de nombramiento de los funcionarios”.

8. En esa disposición se señala con claridad que las disposiciones del Estatuto del Personal pueden ser enmendadas, pero solo de manera prospectiva, salvo que los funcionarios fueran a beneficiarse de la enmienda (en cuyo caso también podrá enmendarse con efecto retroactivo). Además, las enmiendas no podrán tener por efecto vulnerar los “derechos adquiridos” de los funcionarios o alterar las condiciones de servicio estipuladas en sus contratos de trabajo⁴.

9. Dado que la OMPI está sujeta a la jurisdicción del TAOIT, se llevó a cabo un análisis de su jurisprudencia con la finalidad de determinar si la supresión de un subsidio de educación constituiría un incumplimiento de la doctrina de los derechos adquiridos.

Significado de “derecho adquirido”

10. De conformidad con la jurisprudencia reiterada del TAOIT, “se considera que un derecho es “adquirido” cuando la persona que lo posee puede exigir, en razón de su importancia fundamental para el equilibrio entre derechos y obligaciones que define la relación de trabajo, que sea respetado a pesar de cualquier modificación de las reglas”⁵ [traducción oficiosa de la Oficina Internacional]. Un derecho adquirido puede ser un derecho que se ha especificado en el contrato recibido por el funcionario al ser nombrado y que las dos partes tienen intención de que sea inviolable. De mayor pertinencia para este caso es el hecho que un derecho adquirido también puede ser un derecho estipulado en una disposición del estatuto del personal o del reglamento del personal de la organización, y que reviste una importancia decisiva para la aceptación del nombramiento o para continuar en el servicio. Dicho de otro modo, para que haya una vulneración de un derecho adquirido, la enmienda a las condiciones de servicio deberá estar relacionada con una condición de empleo fundamental o esencial.⁶

³ Véase el fallo N° 1641 (1997), en su considerando 7.c).

⁴ La doctrina de los derechos adquiridos y la regla en la que se prohíbe la retroactividad son principios generales del Derecho (véanse, por ejemplo, el fallo N° 429 (1980), considerando 9, y el fallo N° 51 (1960), considerando 5). Por consiguiente, se trata de principios aplicables, incluso si no hay una mención expresa en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI.

⁵ Véase el fallo N° 1446 (1995), considerando 13, referido, entre otras cosas, a los enunciados clásicos de la doctrina en el fallo N° 61 (1962) y el fallo N° 832 (1987).

⁶ Véanse los fallos N° 365 y N° 366 (1978), considerandos 7 y 6, respectivamente. Véanse, asimismo, por ejemplo, el fallo N° 368 (1979), considerando 7; el fallo N° 371 (1979), considerando 4; el fallo N° 666 (1985), considerando 5; el fallo N° 832 (1987), considerando 13 (citado con beneplácito en el fallo N° 2089 (2002), considerando 12); y el fallo N° 3074 (2012), considerando 16. A simple vista, puede que la distinción entre condiciones contractuales de servicio y condiciones de servicio establecidas por la ley se considere superficial, ya que la carta de nombramiento o el contrato de un funcionario generalmente (cuando no siempre) incluye, en virtud de su mención, las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal. Con todo, la jurisprudencia del TAOIT pone claramente de manifiesto que solo aquellas disposiciones reproducidas expresamente en el contrato de un funcionario específico son, en términos generales, inviolables. El hecho de que una organización incluya, mediante una referencia, el estatuto y el

Reducción de un subsidio en contraposición con su supresión

11. En su jurisprudencia, el TAOIT establece una distinción entre la reducción de una prestación o del derecho a un subsidio reglamentarios, por una parte, y la supresión completa de estos, por otra. En términos generales, está permitida la reducción de las prestaciones, pero no la supresión de una prestación específica en su totalidad, habida cuenta de que ello supondría no respetar la doctrina de los derechos adquiridos⁷. A continuación figura la opinión del TAOIT a este respecto:

“Resulta evidente que los subsidios por gastos de expatriación, de educación y de vacaciones son un asunto importante para una persona que entra a formar parte del personal de una organización. Por ello, se plantea la cuestión de si la supresión completa de esos subsidios no constituiría una vulneración de un derecho adquirido. Sin embargo, no existe ningún derecho adquirido respecto de la cuantía y las condiciones de pago de esos subsidios. De hecho, el funcionario debería esperar que los cambios en las circunstancias imperantes den lugar a enmiendas si, por ejemplo, el costo de la vida se encarece o se abarata, o si la organización reforma su estructura o, incluso, atraviesa dificultades económicas” [traducción oficiosa de la Oficina Internacional].⁸

Derecho adquirido a recibir determinadas prestaciones, incluido el subsidio de educación

12. El derecho a percibir “prestaciones establecidas desde hace mucho tiempo, como las relacionadas con los familiares a cargo”⁹ [traducción oficiosa de la Oficina Internacional] y el derecho a una pensión¹⁰ han sido reconocidos por el TAOIT como condiciones fundamentales y esenciales de contratación, por lo que merecen la consideración de derecho adquirido. Además, el TAOIT ha sostenido expresamente que la supresión del derecho al reembolso de los gastos de viaje durante las vacaciones en el país de origen constituía una vulneración de un derecho adquirido¹¹. De manera análoga, y de mayor trascendencia para los fines presentes, el derecho de los funcionarios a recibir un subsidio de educación ha sido descrito como derecho adquirido¹², cuya supresión se consideraría una vulneración de la doctrina de los derechos adquiridos y, por tanto, ilegal.

III. SITUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS FRANCESES QUE RESIDEN EN FRANCIA

13. Algunos funcionarios franceses que residen en Francia, y que fueron contratados antes del 1 de enero de 2016, solicitaron un subsidio de educación que les fue concedido. El pago se efectuó tomándose en consideración que, en aquel momento, en la cláusula 3.14.a) no se exigía que los funcionarios residieran fuera de su país de origen como requisito para recibir un subsidio de educación. A continuación figura la redacción con se formuló esa disposición reglamentaria en su momento:

[Continuación de la nota de la página anterior]

reglamento de su personal en las condiciones de nombramiento no significa, en sí mismo, que esas condiciones no puedan ser enmendadas. Todo depende de si esas disposiciones constituyen o no derechos adquiridos.

⁷ Véase también el asesoramiento proporcionado por la Oficina de Asuntos Jurídicos (Nueva York) a la Comisión de Administración Pública Internacional, según se refleja en el párrafo 144 de su Informe del año 2015: “Como norma general, aunque la modificación de un elemento reglamentario del empleo podría reducir legalmente una prestación, ese cambio no debería dar lugar a la supresión total de la prestación” [traducción oficiosa de la Oficina Internacional].

⁸ Véanse los fallos N° 365 y N° 366 (1978), considerando 11. Véanse, además, por ejemplo, el fallo N° 368 (1979), considerando 7; el fallo N° 371 (1979), considerando 8; y el fallo N° 666 (1985), considerando 5.

⁹ Véase el fallo N° 426 (1980), considerando 7.

¹⁰ Véase el fallo N° 2632 (2007), considerando 13.

¹¹ Véase el fallo N° 441 (1980), considerando 7. Las vacaciones en el país de origen del demandante en cuestión consistieron en un viaje de los Países Bajos a Suriname.

¹² Véase el fallo N° 666 (1985), considerando 5.

”Todo funcionario contratado internacionalmente [...] cuyo lugar de destino no esté en su país de origen tendrá derecho [...] a un subsidio de educación por cada hijo cuyo sustento continuo dependa principalmente del funcionario y que asista periódicamente a una escuela, universidad o institución análoga [...]”.

14. No obstante, cabe señalar que, en la disposición que figura en el párrafo anterior, al término “lugar de destino” se le dio un significado específico en el marco reglamentario de la OMPI. Hasta finales de 2012, el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI incluía la siguiente disposición:

Cuando el lugar de asignación sea Ginebra, por la expresión "lugar de destino" se entenderá la zona situada en un radio de 25 kilómetros de Ginebra. [traducción oficiosa de la Oficina Internacional]

A partir del 1 de enero de 2013, se cambió la frase “en un radio de 25 kilómetros de Ginebra” por “zona situada a una distancia razonable de Ginebra que permite el desplazamiento diario al lugar de trabajo”.

15. Dada la proximidad de Francia a Ginebra, las definiciones mencionadas de Ginebra como lugar de destino permitieron situarla dentro de los límites del territorio fronterizo de Francia. Como el territorio del lugar de destino se adentraba en Francia, el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI no otorgaban el derecho a un subsidio de educación a los funcionarios franceses que residían en su país de origen. Sin embargo, se abonó el subsidio de educación a esta categoría de funcionarios en virtud de una práctica reiterada y arraigada.

16. La siguiente cuestión que habrá de abordarse es determinar si la práctica arraigada de pagar un subsidio de educación a los funcionarios franceses que residen en Francia ha creado alguna obligación jurídica que requiera que la OMPI continúe observando esa práctica. Como se demuestra a continuación, la respuesta directa a esa cuestión es “no”.

IV. EFECTOS JURÍDICOS DE UNA PRÁCTICA ARRAIGADA

17. En determinadas circunstancias, puede considerarse que una práctica administrativa es fuente de Derecho, siempre que la práctica i) se aplique en todo momento, ii) haya sido observada por la organización en el convencimiento de que reflejaba una obligación jurídica (*opinio juris*) y iii) no contravenga una ley escrita. Además, el TAOIT no ha excluido la posibilidad de que, en algunos casos limitados, una práctica pueda convertirse en fuente de un derecho adquirido¹³.

18. En el caso objeto de examen, no se cumple la tercera de esas tres condiciones, puesto que la práctica arraigada de pagar un subsidio de educación a los funcionarios franceses que residen en Francia no se autorizó en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, en razón de la definición dada al término “lugar de destino” en Ginebra, como ya se ha explicado en el presente documento. El TAOIT ha señalado con claridad en su abundante jurisprudencia al respecto que una práctica que no se ajusta al estatuto del personal o al reglamento del personal, o ni a uno ni al otro, no puede adquirir valor jurídico¹⁴ ni dar lugar a un derecho adquirido¹⁵, y que una organización tiene derecho a corregir la situación de manera que esta se ajuste de nuevo al marco reglamentario¹⁶.

¹³ Véase el fallo N° 2089 (2002), considerando 14.

¹⁴ Véase, por ejemplo, el fallo N° 3071 (2012), considerando 28.

¹⁵ Véase el fallo N° 3523 (2015), considerando 10.

¹⁶ Véase el fallo N° 3358 (2014), considerando 2.

19. De lo anterior se desprende que la OMPI no tiene obligación jurídica alguna de continuar observando la práctica de pagar un subsidio de educación a los funcionarios franceses que residen en Francia. Esta categoría específica de funcionarios nunca ha adquirido el derecho a seguir recibiendo el subsidio de educación. Esto último no se debe a que un subsidio de educación no forme parte del tipo de prestaciones que habitualmente darían lugar a un derecho adquirido, sino a que, en primer lugar, esos funcionarios no tenían un derecho reconocido en los estatutos a recibir un subsidio de educación, cuyo pago se efectuó únicamente como consecuencia de una práctica arraigada.

20. En esas circunstancias, se considera oportuno suprimir la cláusula 3.14.f) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI y que esa supresión entre en vigor el 1 de enero de 2017.

Supresión legal de la práctica

21. Aunque la práctica en cuestión puede suprimirse legalmente, el TAOIT ha indicado con claridad que el cambio no debería aplicarse retroactivamente y que debería señalarse a la atención de los funcionarios.¹⁷ Estas condiciones previas para proceder a la supresión de una práctica se basan en los principios de buena fe y trato justo, con los que se vela por que las decisiones de los funcionarios, cuando estos las tomen, sean decisiones adoptadas con conocimiento de causa.¹⁸

22. En lo tocante al requisito de notificación, debe mencionarse un fallo relativamente reciente en el que el TAOIT tuvo ocasión de pronunciarse respecto de la validez de la decisión, adoptada por una organización, de suprimir el pago de un subsidio de educación a las personas con doble nacionalidad alegando que previamente se les había otorgado erróneamente ese subsidio. La organización había notificado al demandante que dejaría de tener derecho a recibir un subsidio de educación el siguiente año escolar, ya que ese subsidio se había pagado por error. El demandante presentó una apelación interna, a raíz de la cual se decidió seguir concediéndole la prestación hasta el final del ciclo educativo del hijo a cargo¹⁹. Al confirmar la legalidad de la decisión de eliminar el pago del subsidio de educación, el TAOIT consideró que no se había producido vulneración alguna de un derecho adquirido o de la expectativa legítima de que la situación previa fuera a mantenerse. Además, el TAOIT observó con satisfacción que la organización en cuestión no había interrumpido el pago del subsidio inmediatamente,²⁰ sino que lo hizo al finalizar el ciclo educativo del hijo.

V. MEDIDAS TRANSITORIAS

23. Se considera que el enfoque adoptado por la organización a la que se hace referencia en el párrafo anterior es irreprochable (como confirmó el TAOIT), habida cuenta de que, en términos generales, la decisión de inscribir a un hijo en una institución docente específica representa un compromiso a largo o a más largo plazo (es decir, excede el tiempo de duración de un curso escolar), y se espera que el hijo a cargo termine el ciclo educativo en esa institución (sea esta de enseñanza primaria, secundaria o superior). Si los funcionarios hubieran sabido que se suprimiría el pago de un subsidio de educación antes de que su hijo o su hija hubiera finalizado un determinado ciclo educativo, tal vez habrían tomado una decisión distinta en el momento de formalizar la inscripción.

¹⁷ Véanse el fallo N° 767 (1986), considerando 9, y el fallo N° 792 (1986), considerando 8. Véanse, asimismo, el fallo N° 1053 (1990), considerando 7, y el fallo N° 3358 (2014), considerando 6.

¹⁸ Véanse el fallo N° 1053 (1990), considerandos 5 a 7, y el fallo N° 767 (1986), considerando 6.

¹⁹ Véase el fallo N° 3358 (2014), parte B y considerando 2.

²⁰ Véase el fallo N° 3358 (2014), considerando 6.

24. Por consiguiente, se considera adecuado introducir la siguiente medida transitoria en el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, que entrará en vigor el 1 de enero de 2017 (y, en particular, en la cláusula 12.5, que es el apartado dedicado a las medidas transitorias):

“No obstante lo dispuesto en la cláusula 3.14.a), los funcionarios con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente en la Oficina Internacional antes del 1 de enero de 2016 y que residieran en su país de origen, pero no prestaran servicio en él en ese momento, y que hayan recibido un subsidio de educación en relación con gastos efectuados hasta el 31 de diciembre de 2016 incluido, seguirán recibiendo el subsidio de educación hasta que el hijo a cargo termine el ciclo educativo de la institución docente en la que estuviera inscrito al 31 de diciembre de 2016, a condición de que se cumplan todos los demás requisitos necesarios. A los fines de la presente disposición, se entenderá por “ciclo educativo” la enseñanza primaria, la enseñanza secundaria o la enseñanza superior.”

25. Esta medida transitoria tiene una duración limitada. La enseñanza primaria y la enseñanza secundaria generalmente duran seis años. Además, el subsidio de educación solo puede pagarse hasta el cuarto año de la enseñanza superior. En consecuencia, el período máximo en que estaría en vigor la medida transitoria sería de aproximadamente cinco años en el caso de los hijos que cursan la enseñanza primaria o la enseñanza secundaria (presuponiendo que el hijo a cargo tenga una progresión normal en el sistema educativo) y no más de tres años en el caso de un hijo a cargo que curse estudios superiores. Ese período máximo se explica porque, para poder acogerse a la medida transitoria, los funcionarios deberían haberse comprometido a que su hijo curse sus estudios en la institución docente en cuestión. La medida se ha concebido con la finalidad exclusiva de tener en cuenta los principios de buena fe y trato justo que ha hecho suyos y apoya el TAOIT.

VI. CONSECUENCIAS FINANCIERAS

26. A fin de determinar las repercusiones financieras de la medida transitoria propuesta, la Oficina del Consejero Jurídico obtuvo información y datos pertinentes del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) con respecto al grupo de funcionarios franceses que residen en Francia a los que iba dirigida la medida. A continuación, la Oficina del Consejero Jurídico pidió al DGRRHH y a la División de Finanzas que efectuaran un cálculo del costo financiera de la medida transitoria propuesta con arreglo a un conjunto de criterios que les facilitó la Oficina del Consejero Jurídico.

27. El punto de partida del análisis financiero es el año académico 2017/2018, que, como de costumbre, se iniciará en septiembre de 2017. La elección de ese año académico se debe a que cualquier enmienda al Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI que pudiera adoptarse solo entraría en vigor después de la septuagésima tercera sesión del Comité de Coordinación, en octubre de 2016, una fecha demasiado tardía para que tuviera alguna repercusión en el año académico 2016/2017, habida cuenta de que los funcionarios franceses en cuestión ya habrían adquirido un compromiso.

28. A finales de junio de 2016, el número de funcionarios franceses residentes en Francia que habían solicitado el reembolso de pagos efectuados con arreglo al plan de subsidio de educación ascendía a treinta y uno (31). Estos 31 funcionarios ya residían en Francia antes del 1 de enero de 2016 y, por tanto, están comprendidos dentro del alcance de la disposición de salvaguardia contenida en la cláusula 3.14.f).

29. El cálculo del costo financiero de la medida transitoria propuesta se basa necesariamente en un número de hipótesis, incluida la de que no variaría el grupo de 31 funcionarios franceses. Sin embargo, es posible que su número aumente si un funcionario francés que residía en Francia antes del 1 de enero de 2016 solicita por primera vez beneficiarse del plan de subsidio

de educación en el año académico que se inicia en septiembre de 2016. A los efectos del estudio de las consecuencias financieras, se presupone asimismo que los 31 funcionarios franceses seguirán:

- a) trabajando en la OMPI;
- b) residiendo en Francia y no se trasladarán a vivir a Suiza, ya que, de trasladarse, tendrían derecho a recibir un subsidio de educación, no en virtud de ninguna medida transitoria, sino con arreglo a lo dispuesto en la cláusula 3.14.a);
- c) realizando gastos admisibles con arreglo al plan de subsidio de educación en el año académico que se inicia en septiembre de 2016;
- d) matriculando a sus hijos en la misma institución docente a la que asisten actualmente;
- e) teniendo que sufragar los mismos derechos de matrícula en la institución docente en cuestión con respecto al mismo tipo o tipos de gastos.

30. Además, es necesario tener en cuenta los cambios introducidos en el cálculo del plan de subsidio de educación a raíz de la aplicación de la reforma del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, que está previsto que entre en vigor durante el año académico en curso el 1 de enero de 2018 (es decir, el año académico 2017/2018 en las escuelas situadas en el hemisferio norte). En términos generales, el principal cambio para los funcionarios que trabajan en lugares de destino de la categoría H (como Ginebra) consiste en que los gastos de internado y los gastos de viaje relacionados con el subsidio de educación ya no forman parte de los gastos admisibles en el plan revisado. Cabe decir lo mismo de algunos otros gastos, como el costo de las comidas, el transporte, los libros y los artículos escolares.

31. En el análisis financiero realizado no se ha tenido en cuenta ninguna medida transitoria específica para la OMPI que pueda proponerse en relación con la aplicación del nuevo plan de subsidio de educación. De ser aceptada, toda medida transitoria de esa naturaleza sería aplicable al personal en general y no solo a los funcionarios franceses que residen en Francia.

32. En vista de lo que antecede, se considera que del grupo de 31 funcionarios franceses, solo 24 estarían comprendidos dentro de la medida transitoria propuesta. Esta disminución se debe a que los hijos de siete funcionarios terminarían el ciclo educativo antes del inicio de septiembre de 2017, o bien a que los gastos relacionados con su educación dejarían de estar cubiertos en el nuevo plan de subsidio de educación.

33. Sobre la base de las hipótesis expuestas en el presente documento, y tomando en consideración los cambios en el plan de subsidio de educación en el año académico 2017/2018, se estima que el costo financiero total máximo para la OMPI de adoptar la medida transitoria propuesta respecto de esos 24 funcionarios franceses ascendería a 327.680 francos suizos a lo largo de un período de 5 años (véase el Anexo).

34. Es un costo considerablemente menor del que tendría el mantenimiento de la cláusula 3.14.f). Si no se adoptara una medida transitoria limitada, se prevé que la OMPI tendría que hacer frente a demandas de los funcionarios en cuestión, las cuales acarrearían unos costos que probablemente superarían el costo total máximo estimado de la adopción de la medida transitoria.

[Sigue el Anexo]

Funcionarios franceses que residen en Francia	Hijo a cargo	Gastos admisibles cuyo reembolso se ha solicitado, en la divisa original ¹	Gastos admisibles convertidos a dólares EE.UU. ²	Tasa de reembolso 86% ³	Tasa de reembolso 81% ³	Tasa de reembolso 76% ³	Costo anual estimado, en dólares EE.UU.	Número de años en el ciclo educativo que restan (estimación) ⁴	Proyección del costo total, en dólares EE.UU.	Proyección del costo total, en francos suizos (CHF)
1	A	CHF 15.330	15'854	9'976	3'445	-	13'421	5	67'105	64'891
2	A	CHF 19.500	20'166	9'976	4'697	2'101	16'775	2	33'549	32'443
	B	CHF 2.500	2'586	2'224	-	-	2'224	1	2'224	2'151
3	A	CHF 1.000	1'035	890	-	-	890	1	890	861
	B	CHF 19.000	19'649	9'976	4'697	1'708	16'382	2	32'763	31'683
4	A	CHF 15.500	16'029	9'976	3'587	-	13'563	2	27'125	26'231
	B	CHF 18.900	19'545	9'976	4'697	1'629	16'303	1	16'303	15'765
5	A	CHF 1.000	1'035	890	-	-	890	1	890	861
6	A	CHF 14.300	14'789	9'976	2'582	-	12'558	2	25'117	24'288
7	A	EUR 1.015	1'145	985	-	-	985	2	1'969	1'905
	B	EUR 1.015	1'145	985	-	-	985	2	1'969	1'905
8	A	EUR 3.540	3'991	3'432	-	-	3'432	3	10'297	9'957
	B	EUR 1.840	2'075	1'785	-	-	1'785	1	1'785	1'726
9	A	EUR 560	632	544	-	-	544	2	1'087	1'052
10	A	EUR 135	153	132	-	-	132	1	132	128
11	A	EUR 6.250	7'047	6'060	-	-	6'060	1	6'060	5'861
12	A	EUR 525	592	509	-	-	509	5	2'546	2'462
	B	EUR 1.450	1'635	1'406	-	-	1'406	3	4'218	4'080
13	A	EUR 3.300	3'721	3'200	-	-	3'200	1	3'200	3'095
14	A	EUR 1.550	1'748	1'503	-	-	1'503	1	1'503	1'454
15	A	EUR 3.750	4'228	3'636	-	-	3'636	2	7'272	7'033
	B	EUR 4.150	4'679	4'024	-	-	4'024	1	4'024	3'892
16	A	EUR 600	677	582	-	-	582	3	1'747	1'690
	B	EUR 600	677	582	-	-	582	4	2'329	2'253
17	A	EUR 1.045	1'179	1'014	-	-	1'014	4	4'056	3'922
18	A	EUR 1.900	2'143	1'843	-	-	1'843	3	5'529	5'347
	B	EUR 1.900	2'143	1'843	-	-	1'843	3	5'529	5'347
19	A	EUR 1.400	1'579	1'358	-	-	1'358	2	2'716	2'627
	B	EUR 1.530	1'725	1'484	-	-	1'484	2	2'967	2'870
20	A	EUR 3.200	3'608	3'103	-	-	3'103	1	3'103	3'001
	B	EUR 4.150	4'679	4'024	-	-	4'024	1	4'024	3'892
21	A	EUR 2.900	3'270	2'812	-	-	2'812	1	2'812	2'720
22	A	EUR 748	844	726	-	-	726	3	2'178	2'106
	B	EUR 748	844	726	-	-	726	2	1'452	1'404
23	A	GBP 9.400	13'429	9'976	1'481	-	11'457	2	22'913	22'158
24	A	USD 15.000	15'000	9'976	2'753	-	12'729	2	25'458	24'619
							179'776		338'840	327'680

Escala móvil global

Notas explicativas

- ¹ Obtenido de la solicitud de reembolso final (liquidación) del año 2014/2015 presentada por el funcionario o de la solicitud inicial de reembolso (si se ha presentado) del ejercicio 2015/2016.
² De conformidad con el nuevo plan de subsidio de educación.
³ Con arreglo a la escala móvil global adoptada en virtud del nuevo plan de subsidio de educación.
⁴ Calculado para el año académico 2017/2018.

Cuánta de la solicitud de reembolso, en dólares EE.UU.	Tasa de reembolso
0 - 11.600	86%
11.601 - 17.400	81%
17.401 - 23.200	76%
23.201 - 29.000	71%
29.001 - 34.800	66%
34.801 - 40.600	61%
> 40.601	0%