



161.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 29 de septiembre del 2017

Punto 5.1 del orden del día provisional

CE161/5

9 de agosto del 2017

Original: inglés

PLAN DE MITIGACIÓN DEL IMPACTO DEL CAMBIO DE EDAD PARA LA JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Antecedentes

1. La decisión que tomó el Comité Ejecutivo en su 160.^a sesión, aprobada por medio de la resolución CE160.R14 (junio del 2017), de extender la edad de jubilación de los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana (Oficina) de los 60 o 62 años a los 65 años afecta de manera retroactiva a 576 funcionarios activos que fueron contratados antes del 1 de enero del 2014, cuando la edad de jubilación se elevó a los 65 años para los funcionarios nuevos.
2. La adopción de la nueva edad obligatoria de separación del servicio generó preocupación no solo por su posible repercusión en las oportunidades de la Organización de renovar su fuerza laboral, sino también por la capacidad de alcanzar la meta en cuanto a la paridad entre los sexos, particularmente en los puestos profesionales de nivel P4 y superiores.

Repercusión del cambio en la edad de jubilación

3. De acuerdo con la normativa vigente, durante el período 2018-2020 93 funcionarios podrían jubilarse dado que cumplirán los 60 o los 62 años de edad (véase la figura 1). Suponiendo que cerca de 90% de estos funcionarios optara por seguir trabajando hasta los 65 años, en ese período habría alrededor de 10 jubilaciones (véase la figura 2), en lugar de las 93 que se hubieran registrado antes de elevar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio. Este cambio reducirá el movimiento de personal en los puestos de alto nivel, lo que se traducirá en menos oportunidades de contratación de personal nuevo con aptitudes necesarias, de promoción del personal y desarrollo profesional, y de mejorar el equilibrio entre los sexos en las categorías superiores.
 4. Por otra parte, este cambio también brindará la oportunidad de seguir avanzando en la aplicación de la estrategia de personal de la Oficina en las áreas de planificación de la sucesión y transferencia de conocimientos antes de que ocurra la separación del
-

servicio del personal superior afectado. Además, al retrasarse la partida de estos funcionarios se dispone de más tiempo para que el personal femenino de la Organización desarrolle aún más sus aptitudes profesionales y de gestión, de manera que estén mejor preparadas para competir por las vacantes que se puedan producir en un futuro en los cargos de nivel superior. En concreto, en el próximo bienio la Organización hará hincapié en la capacitación y el desarrollo de las aptitudes de gestión, comunicación, liderazgo y adiestramiento para aumentar las oportunidades de ascenso de todo el personal en general y del personal femenino en particular.

Figura 1. Jubilaciones previstas de acuerdo con la normativa vigente (a los 60 o 62 años de edad)

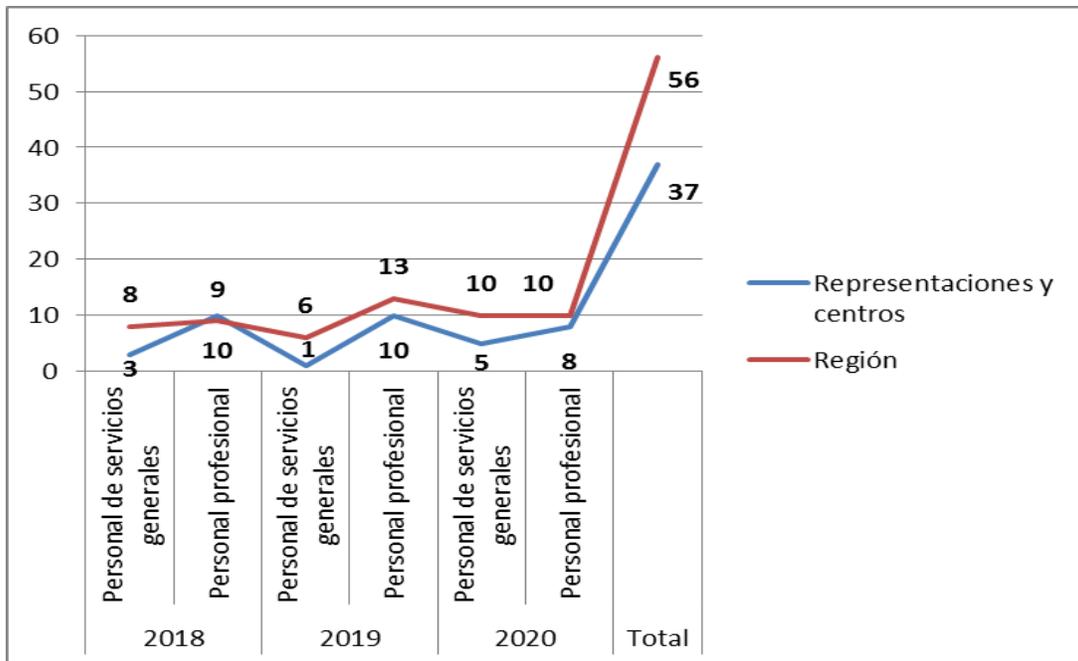
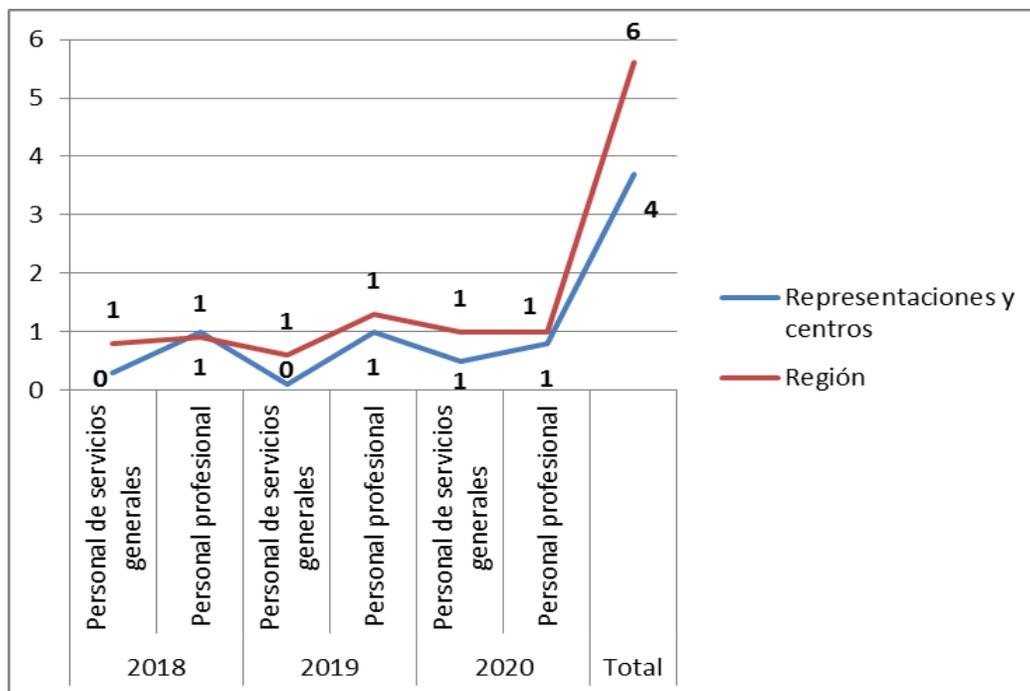


Figura 2. Jubilaciones previstas de acuerdo con la normativa nueva (a los 65 años de edad)



Repercusiones financieras

5. Si todo el personal que cumple los 60 o 62 años de edad en los próximos tres años (2018, 2019 y 2020) decidiera separarse del servicio en la fecha de jubilación que le corresponde, los costos de estos puestos en el período 2018-2020 se mantendrían invariables, siempre que las personas que los reemplacen se contraten de manera oportuna y su nombramiento se realice al momento de la separación de servicio de la persona que se jubila. Si el proceso de contratación no se terminase antes de la separación de servicio del funcionario que se jubila, el costo del puesto para la Organización se reduciría en la medida en que el puesto siga estando vacante durante el proceso de contratación del sucesor. Sin embargo, el costo de contratar a personal temporero para cubrir el puesto vacante durante el proceso de contratación atenuaría la reducción de costos antes mencionada.

6. El aumento de la edad de jubilación tendrá una repercusión positiva en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) y reducirá el pasivo de la Organización por el seguro de enfermedad tras la separación del servicio, ya que el personal que se hubiera jubilado seguirá haciendo aportes a la CCPPNU y al Fondo del Seguro de Enfermedad del Personal a la tasa del personal activo. Como se señala en el *Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015*, la CCPPNU obtendrá beneficios por un monto de unos 30 millones de dólares al año de todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, el

monto que las organizaciones se ahorrarían al retrasarse la repatriación de los funcionarios y los nuevos procesos de contratación compensaría cualquier costo que se genere por retenerlos, a menos que tengan previsto no reemplazar al personal que se jubila.

Medidas de mitigación

5. Previendo la adopción de la nueva edad obligatoria de separación del servicio, y a fin de mitigar la repercusión que tendrá el cambio de la edad de jubilación en la composición de la fuerza laboral y las oportunidades profesionales que la Organización ofrece al personal, especialmente a las funcionarias en la categoría profesional, la Oficina tomará las medidas que se indican a continuación.

Contratación estratégica para las vacantes actuales

6. Incluso si unos 80 funcionarios postergasen su jubilación, la Organización tiene grandes oportunidades de reestructurar su fuerza laboral y la posibilidad de promover al personal cubriendo los puestos vacantes. A mayo del 2017, había 229 puestos vacantes en proceso de contratación: 161 son puestos profesionales y 68 son puestos de servicios generales. De los puestos profesionales, 90 están en las representaciones y los centros, mientras que 71 están en Washington, D.C. Además, al 31 de diciembre del 2017 se habrán producido 25 vacantes en puestos profesionales y 10 en puestos de servicios generales debido a la separación del servicio de funcionarios que se jubilan a los 60 o los 62 años de edad.

7. Se solicitará a los gerentes que respalden la contratación estratégica por medio de:
- a) *Flexibilidad*: Los gerentes deben asegurarse de que haya una estrecha consonancia con las necesidades establecidas en el plan de trabajo y las metas en cuanto a la paridad entre los sexos. Esto implica tomar decisiones para ajustar la composición del personal a fin de brindar apoyo a nuevas áreas de interés.
 - b) *Traspaso de los recursos hacia la primera línea de trabajo*: Esto implica movilizar al personal técnico para que esté más cerca de los beneficiarios en las representaciones y los centros subregionales.
 - c) *Renovación de aptitudes*: Esto se centra en la reestructuración de las descripciones de puestos de los puestos vacantes, de manera que las aptitudes requeridas se adapten a los cambios en las necesidades.

Promoción de oportunidades para el avance profesional de las mujeres en la fuerza laboral de la Oficina

8. La Oficina mejorará las políticas y las iniciativas que tienen como propósito impulsar y empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, como la adopción de políticas

más firmes en cuanto a la paridad entre los sexos en la contratación y el desarrollo profesional de las mujeres mediante la capacitación y el adiestramiento.

Rotación de personal

9. Se alentará a los gerentes a que recurran a la rotación lateral del personal para ampliar y desarrollar aptitudes e incrementar las oportunidades profesionales futuras, a la vez que se promueve la participación del personal femenino.

Intervención del Comité Ejecutivo

10. Se solicita al Comité Ejecutivo que tome nota de este informe y haga cualquier recomendación que considere necesaria.

- - -