

Signatura: EB 2018/123/R.40
Tema: 10 b)
Fecha: 3 de abril de 2018
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Aplicación de la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativa a la edad de separación obligatoria del servicio

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Pierre Moreau-Peron
Director
División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2820
Correo electrónico: p.moreau-peron@ifad.org

Candida Sansone
Especialista Superior en Desarrollo Organizativo
Oficina de Presupuesto y Desarrollo Organizativo
Tel.: (+39) 06 5459 2434
Correo electrónico: c.sansone@ifad.org

Francesca Maselli
Especialista Superior en Recursos Humanos
División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2259
Correo electrónico: f.maselli@ifad.org

Alfonso Rodenas
Analista de Recursos Humanos
División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2008
Correo electrónico: a.rodenas@ifad.org

Envío de documentación:

Alessandra Zusi Bergés
Oficial Superior de los Órganos Rectores
Unidad de los Órganos Rectores
Tel.: (+39) 06 5459 2092
Correo electrónico: gb@ifad.org

Junta Ejecutiva — 123.^{er} período de sesiones
Roma, 16 y 17 de abril de 2018

Para información

Índice

I.	Contexto	1
II.	Antecedentes	1
III.	Aplicación del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años en el FIDA	3
IV.	Justificación de la decisión	3
V.	Estrategia en materia de recursos humanos y necesidades de personal del FIDA en el marco del ejercicio de descentralización en curso	4
VI.	Estructura por edades y conjuntos de competencias del personal del FIDA	5
VII.	Paridad de género	5
VIII.	Representación geográfica equitativa	6
IX.	Conclusiones	6

Aplicación de la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativa a la edad de separación obligatoria del servicio

I. Contexto

1. En su septuagésimo período de sesiones celebrado en diciembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución 70/244¹, por la que se aumentó la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014 por las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta los derechos adquiridos del personal. Esta decisión entraría en vigor a más tardar el 1 de enero de 2018. La resolución está basada en el informe y las recomendaciones presentados en 2015 por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI)².
2. Con arreglo a los derechos adquiridos a los que se hace referencia en la resolución 70/244, los miembros del personal contratados antes del 1 de enero de 2014 mantienen, sin que ello implique ningún efecto negativo o penalización para sus pensiones, el derecho a jubilarse a la edad normal de jubilación que corresponda en cada caso (60 o 62 años) —que no ha variado en los Estatutos, Reglamentos y Sistema de Ajuste de las Pensiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU)— o a jubilarse durante el período comprendido entre la edad normal de jubilación que corresponda y los 65 años.
3. Cuando fue creado, el FIDA decidió no adherirse al Estatuto de la CAPI y, por consiguiente, las recomendaciones de esta no son jurídicamente vinculantes para el Fondo. No obstante, con arreglo a las facultades que le confiere el Convenio Constitutivo del FIDA, en virtud de la Política en materia de Recursos Humanos y con el respaldo del Comité de Gestión Ejecutiva del FIDA, el 25 de abril de 2016, el Presidente aprobó la aplicación del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para todo el personal del FIDA. Esta medida fue aprobada con la salvedad de que la fecha de entrada en vigor se determinara en el marco de la planificación de los recursos humanos y financieros para la Undécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA11) y en el interés superior del Fondo. El 1 de marzo de 2018, el Presidente decidió que el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para todo el personal entrara en vigor el 1 de enero de 2020.

II. Antecedentes

4. La edad normal de jubilación es la determinada por la CCPPNU, edad a la que los miembros del personal pueden jubilarse con derecho a las prestaciones plenas del régimen de pensiones que han adquirido de conformidad con los estatutos y reglamentos de la CCPPNU. Actualmente, la edad normal de jubilación es de:
 - 60 años para el personal cuya aportación a la CCPPNU haya comenzado o recommenzado antes del 1 de enero de 1990;
 - 62 años para el personal cuya aportación a la CCPPNU haya comenzado o recommenzado entre el 1 de enero de 1990 y el 1 de enero de 2014, y
 - 65 años para el personal cuya aportación a la CCPPNU haya comenzado o recommenzado a partir del 1 de enero de 2014.
5. El personal tiene derecho a la prestación de jubilación si su edad en el momento de la separación del servicio es igual o superior a la edad normal de jubilación y si han hecho aportaciones a la CCPPNU por un período de cinco años como mínimo.

¹ Véase el documento titulado "Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional" en el siguiente enlace: <https://undocs.org/es/A/RES/70/244>.

² Véase el siguiente enlace: <http://undocs.org/es/A/70/30>.

6. La edad de separación obligatoria del servicio es la edad, determinada por cada organización, a la cual no se mantendrá en servicio activo a los miembros del personal, salvo que el jefe de la organización decida lo contrario.
7. Generalmente, la edad normal de jubilación y la edad de separación obligatoria del servicio coinciden. La edad de separación obligatoria del servicio no debería ser inferior a la edad normal de jubilación en ningún caso, ya que ello implicaría que el personal no recibiera la totalidad de las prestaciones del régimen de pensiones al abandonar la organización. Si un miembro del personal continúa en el servicio después de la edad normal de jubilación, las prestaciones del régimen de pensiones que le correspondan seguirán devengándose.
8. La recomendación de la CAPI de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para todo el personal se formuló, en parte, como respuesta a la tendencia a aumentar la edad de jubilación de las personas observada en gobiernos nacionales y organizaciones internacionales; tendencia que se mantiene puesto que la esperanza de vida sigue en aumento. Asimismo, la Comisión abordó también la práctica de las organizaciones de prorrogar el nombramiento de miembros del personal después de la edad normal de jubilación, o de contratar nuevamente a antiguos miembros del personal ya jubilados.
9. El aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal en activo implica que los miembros del personal —tanto si pertenecen al cuadro orgánico de contratación internacional o nacional como si pertenecen a la categoría de servicios generales— no tendrán obligación de jubilarse de su puesto en el FIDA hasta no alcanzar los 65 años de edad, es decir, podrán optar a tres años más de servicio si la edad normal de jubilación que les corresponde es de 62 años o a cinco años más si es de 60 años. Las prestaciones del régimen de pensiones a las que tengan derecho no se verán afectadas ni se les aplicarán penalizaciones tanto si optan por mantenerse en activo durante más tiempo como si deciden jubilarse a la edad normal de jubilación que les corresponda.
10. La mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas aplicaron la resolución 70/244 el 1 de enero de 2018, como recomendó la CAPI. Otras organizaciones, aunque en su caso la resolución y las recomendaciones de la CAPI son jurídicamente vinculantes, han decidido aplazar la aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y la Organización de Aviación Civil Internacional han aplazado la entrada en vigor de la medida hasta 2019, y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual hasta 2020. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura informó al FIDA de que formularán propuestas a su Comité de Finanzas en mayo de 2018.
11. Como se mencionó en el primer párrafo, la resolución 70/244 está basada en el informe y las recomendaciones presentados por la CAPI en 2015. Cuando fue creado, en 1978, el FIDA decidió no adherirse al Estatuto de la CAPI y, por consiguiente, las recomendaciones de esta no son jurídicamente vinculantes para el Fondo. No obstante, de conformidad con el Acuerdo entre el FIDA y las Naciones Unidas, el Fondo convino en cooperar con la CAPI en materia de reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio del personal. El Convenio Constitutivo del FIDA otorga al Presidente la facultad de formular y aplicar las normas y procedimientos en materia de personal que considere necesarios para que las operaciones del FIDA se realicen de forma eficaz y eficiente, así como de establecer disposiciones relativas a la seguridad social y el bienestar del personal. La edad de separación obligatoria del servicio se ha establecido con arreglo a este principio.

III. Aplicación del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años en el FIDA

12. En marzo de 2018, el Presidente del FIDA aplicó la decisión de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal en activo contratado antes del 1 de enero de 2014, con efecto a partir del 1 de enero de 2020, tomando en cuenta sus derechos adquiridos. Por consiguiente, a partir del 1 de enero de 2020, la edad de separación obligatoria del servicio quedará establecida en 65 años para todo el personal del FIDA.
13. El aumento de la edad de separación obligatoria del servicio permite a los miembros del personal que han adquirido el derecho a recibir prestaciones plenas del régimen de pensiones a los 60 o 62 años decidir si desean jubilarse a dichas edades o a los 65 años, o en cualquier momento entre las dos opciones. Si eligen seguir trabajando hasta cumplir 65 años, seguirán recibiendo sus sueldos y prestaciones y contribuyendo a su pensión de las Naciones Unidas hasta ese momento, lo que podría aumentar las prestaciones del régimen de pensiones que les correspondan. Si deciden jubilarse entre los 60 o 62 y los 65 años, deberán presentar su renuncia a la organización con tres meses de antelación. Tras la separación del servicio por jubilación, recibirán la totalidad de las prestaciones del régimen de pensiones que les correspondan.
14. Hasta el 31 de diciembre de 2019, la edad de separación obligatoria del servicio seguirá aplicándose de la siguiente manera:
 - 60 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 1990;
 - 62 años para el personal contratado entre el 1 de enero de 1990 y el 1 de enero de 2014, y
 - 65 años para el personal contratado a partir del 1 de enero de 2014.
15. En casos excepcionales, el Presidente puede, en el interés del Fondo, prorrogar el servicio del personal después de la edad de separación obligatoria.

IV. Justificación de la decisión

16. El FIDA reconoce el aspecto positivo del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años y ha decidido, como otras organizaciones, adoptar la resolución de la Asamblea General. En el marco de la planificación de los recursos humanos y financieros para el final del período de la FIDA10 y para la FIDA11, el Fondo evaluó las consecuencias financieras de la decisión y su incidencia sobre los recursos humanos, y aplicó dicho aumento con efecto a partir del 1 de enero de 2020, fecha considerada como la más conveniente para la organización.
17. Con arreglo a la decisión de aumentar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años, a marzo de 2018, alrededor del 95,6 % del personal contratado a plazo fijo tiene la edad establecida para jubilarse obligatoriamente. El cuadro que sigue a continuación ofrece un resumen de los cambios en la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado a plazo fijo desde 2014.

Cuadro 1
Edad de separación obligatoria del servicio para el personal desde 2014
 (en porcentaje)

<i>Edad de separación obligatoria del servicio</i>	<i>Enero de 2014</i>	<i>Enero de 2015</i>	<i>Enero de 2016</i>	<i>Enero de 2017</i>	<i>Enero de 2018</i>	<i>Marzo de 2018</i>
60	6	4,7	4,2	3,6	2,3	0,5
62	94	82,8	74,7	69,2	65,3	3,9
65	–	12,5	21,1	27,2	32,4	95,6

Nota: la edad de separación obligatoria del servicio se ha calculado basándose en la última fecha de contratación o recontractación.

18. Habida cuenta del programa de trabajo para 2018 aprobado por el Consejo de Gobernadores en su 41.^{er} período de sesiones, en la decisión de aplicar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años con efecto a partir del 1 de enero de 2020 se consideraron las siguientes variables:
- la estrategia en materia de recursos humanos y las necesidades de personal del FIDA en el marco del ejercicio de descentralización en curso;
 - la estructura por edades y los conjuntos de competencias del personal del Fondo;
 - la paridad de género, y
 - la representación geográfica equitativa.

V. Estrategia en materia de recursos humanos y necesidades de personal del FIDA en el marco del ejercicio de descentralización en curso

19. La labor en materia de excelencia operacional en beneficio de los resultados ya está muy avanzada. Esto conlleva el diseño y la ejecución de un proceso de reestructuración organizativa que comprende los cambios estructurales y de dotación de personal necesarios para aumentar la capacidad operacional del FIDA sobre el terreno. La aplicación de los procesos de descentralización y de reorganización operacional previstos para 2018 y 2019 requerirá flexibilidad en la gestión de los puestos, de manera que el Fondo pueda tomar las medidas adecuadas con respecto a la reducción de puestos de trabajo en la Sede y otras necesidades de personal.
20. La decisión de aplazar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio hasta enero de 2020 contribuye a que el FIDA pueda aplicar de manera eficaz la nueva estructura descentralizada.
21. En el documento sobre el programa de trabajo presentado a la Junta en diciembre de 2017 (EB 2017/122/R.2) se detallan las necesidades de personal para 2018 y se especifica que el aumento del número de puestos previsto en el contexto de la nueva estructura descentralizada se compensará en los años sucesivos con una reducción prevista de entre 12 y 15 puestos en la Sede. Además, se prevé que cualquier aumento de la plantilla debido a la descentralización en 2019 sea mínimo, puesto que se compensará con reducciones adicionales de puestos en la Sede. Se prevé que la reducción de puestos en la Sede podrá hacerse mediante el proceso natural de separación del servicio. En la reforma actual no se prevé la eliminación de puestos en la Sede ya cubiertos. El proceso natural de separación del servicio garantizará que el personal en activo no pierda sus puestos de trabajo y evitará rescisiones de nombramiento costosas e innecesarias de miembros del personal que ocupen puestos que no formen parte de la reestructuración organizativa, que podrían suponer un gasto de hasta USD 1,5 millones.

22. Entre 2018 y 2019, se podrán jubilar un total de 34 miembros del personal con una edad normal de jubilación de 60 o 62 años (15 pertenecientes al cuadro orgánico o categorías superiores, 13 a servicios generales en la Sede y 6 al cuadro orgánico de contratación nacional). De este grupo, 22 son mujeres y 12 hombres.
23. Al aplicar el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años a partir del 1 de enero de 2020, el FIDA tendrá una mayor flexibilidad para reducir puestos en la Sede, dado que al menos 13 puestos de servicios generales que quedarán vacantes por jubilación del personal se utilizarán como parte del reajuste de la estructura de personal.
24. A este respecto y sobre la base de la experiencia adquirida, los procedimientos de gestión del personal aplicados internamente durante la FIDA10 resultaron ser una herramienta de gestión eficaz para reducir sin contratiempos 10 puestos de servicios generales mediante el proceso natural de separación del servicio, garantizando así que no se pierda ningún puesto de trabajo.
25. Como se menciona anteriormente, el proceso natural de separación del servicio permitirá eliminar los puestos que queden vacantes por jubilación del personal en consonancia con la nueva estructura de personal prevista. Paralelamente, se podrá rebajar la categoría de los puestos vacantes o cubrirse estos puestos con candidatos que tengan la misma categoría pero en escalafones inferiores (cinco miembros del personal que podrán jubilarse entre 2018 y 2019 ya han alcanzado el escalafón máximo en sus categorías), generando así ahorros para la organización. Esto se conoce como el "efecto noria", es decir, las consecuencias positivas de los cambios en la compensación gracias a las contrataciones y los ceses en el servicio.

VI. Estructura por edades y conjuntos de competencias del personal del FIDA

26. Para abordar eficazmente el modelo financiero en evolución y la necesidad de contar con nuevas competencias en esferas técnicas emergentes, el FIDA deberá poder gestionar la composición y los conjuntos de competencias de su personal, con arreglo a un marco de crecimiento presupuestario nulo. Las elevadas tasas de separación del servicio y la revisión de funciones ofrecerán oportunidades para rejuvenecer la fuerza de trabajo del FIDA y readaptar los puestos vacantes para que se ajusten mejor a los cambios en las necesidades y las competencias que requiere el Fondo en este momento de cambios y reformas.
27. Actualmente, el personal del cuadro orgánico y categorías superiores del FIDA tiene un promedio de edad de 47,5 años.

VII. Paridad de género

28. En 2017, las Naciones Unidas adoptaron la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género con el objetivo de lograr la paridad de género en todo el sistema antes de 2030, posiblemente para 2026 e idealmente para 2021. Se encomendó a las distintas organizaciones la tarea de elaborar o renovar sus propios planes de paridad de género en consonancia con dicha estrategia. En consecuencia, el 30 de noviembre de 2017, el Comité de Gestión Ejecutiva del FIDA respaldó la ejecución de un plan de acción sobre género en 2018.
29. El FIDA ha establecido como meta para la FIDA10 (2016-2018) y la FIDA11 (2019-2021) que el 35 % de los puestos de categoría P-5 o superior estén ocupados por mujeres. Al 1 de enero de 2018, solo el 26,4 % de los miembros del personal con nombramiento a plazo fijo o de duración indefinida en el cuadro orgánico y categorías superiores eran mujeres.

30. Desde 2010, se han reconocido mejoras en materia de equilibrio de género en el FIDA, no obstante, los avances han sido lentos. El proceso natural previsto de separación del servicio del personal se considera una oportunidad para mejorar el equilibrio de género.

VIII. Representación geográfica equitativa

31. El FIDA se compromete también a mejorar la representación geográfica equitativa y evitar la subrepresentación de algunos Estados Miembros.
32. El 53,3 % de los miembros del personal del cuadro orgánico y de categorías superiores que podrán jubilarse entre 2018 y 2019 pertenece a países de la Lista A. En la distribución geográfica actual, el 60 % del personal pertenece a países de la Lista A y el 40 % a países de las Listas B y C.
33. Se pueden aumentar las posibilidades de lograr una representación geográfica equitativa mediante actividades proactivas de divulgación dirigidas a candidatos procedentes de países de la Lista B y la Lista C con miras a que soliciten puestos que estén vacantes.
34. Al 31 de diciembre de 2017, en la plantilla del FIDA se encontraban representadas un total de 100 nacionalidades. Esto significa que al menos el 43 % de sus Estados Miembros no tienen representación y muchos están insuficientemente representados, en particular los países de las Listas B y C.
35. Es posible tomar medidas adicionales tanto para mejorar la representación geográfica como para abordar el problema de la subrepresentación en todas las categorías. El proceso natural de separación del servicio ofrecerá al FIDA la oportunidad de solucionar los desequilibrios en la representación geográfica y la subrepresentación de ciertos países.

IX. Conclusiones

36. A la luz de estas consideraciones, el FIDA reconoció el aspecto positivo del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años. El Fondo considera que la aplicación de dicho aumento para todos los miembros del personal con efecto a partir del 1 de enero de 2020 es fundamental para garantizar la armonización entre las organizaciones de las Naciones Unidas, y considera asimismo que refleja las tendencias observadas en gobiernos nacionales y organizaciones internacionales. Al mismo tiempo, se consideró que las tasas de separación del servicio previstas para 2018 y 2019 contribuirían positivamente a la eficacia de la reestructuración organizativa en curso como parte de la labor de descentralización.
37. En un momento en que el FIDA necesita flexibilidad para aplicar el nuevo modelo operacional aprobado por los Estados Miembros, la planificación de la sucesión es fundamental para ajustar los recursos humanos y las prioridades institucionales. El proceso natural de separación del servicio es la manera menos perjudicial y más eficaz en cuanto a costos de reducir el personal.
38. Por consiguiente, el FIDA valoró las posibles fechas de aplicación de la decisión y, en vista de los efectos positivos que suponía prorrogar la entrada en vigor del aumento de la edad de separación obligatoria a 65 años, decidió que la fecha de aplicación fuera el 1 de enero de 2020 para todo su personal.