|  |  |
| --- | --- |
| **Punto del orden del día: ADM 1** | **Documento C23/51-S** |
| **9 de junio de 2023** |
| **Original: inglés** |
|  |  |
| Informe de la Secretaria General | |
| APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE SEPARACIÓN DEL SERVICIO VOLUNTARIA | |
| **Objetivo**  En este documento se da cuenta de la aplicación del programa de separación del servicio voluntaria conforme al *encarga al Consejo de la UIT* 6 de la Decisión 5 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios y a la Resolución 1413 (C23-EXT) del Consejo.  **Acción solicitada al Consejo**  Se invita al Consejo de la UIT a **tomar nota** del Informe de la Secretaria General.  **Vínculos pertinentes con el Plan Estratégico**  Excelencia en recursos humanos e innovación institucional.  **Repercusiones financieras:**  El coste del programa de separación voluntaria se estima un 3 860 000 CHF, financiados a cargo de la Cuenta de Provisión de la UIT.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Referencia**  [Resolución 1413](https://www.itu.int/md/S22-CEXT23-C-0007/en) (C23-EXT) del Consejo | |

# 1 Introducción

De conformidad con el *encarga al Consejo* 6 de la Decisión 5 (Rev. Bucarest, 2022) de la Conferencia de Plenipotenciarios, el Consejo de la UIT debía considerar los efectos de cualquier programa de reducción de costes en el personal de la Unión, y aplicar sin demora, y preferentemente a partir de principios de 2023, a más tardar, un mecanismo de separación del servicio y jubilación voluntaria, financiado en la medida de lo posible por el superávit presupuestario, pero también con cargo a la Cuenta de Provisión por una cantidad de hasta 6 millones CHF.

En su reunión extraordinaria de 2023, el Consejo adoptó la Resolución 1413 (C23-EXT) a fin de autorizar al Secretario General, como medida extraordinaria, a retirar hasta una cuantía de 6 millones CHF de la Cuenta de Provisión para financiar la puesta en práctica de un programa de cese voluntario/concertado y jubilación anticipada. En esa misma Resolución encargó además al Secretario General que pusiese en práctica el programa de cese voluntario/concertado y jubilación anticipada sin demora y preferentemente a principios de 2023 a más tardar a fin de mejorar las previsiones relativas a la ejecución del presupuesto y permitir la preparación de presupuestos equilibrados futuros*.*

# 2 Procedimiento

Conforme a esas decisiones, la Secretaria General lanzó un programa de separación del servicio voluntaria el 17 de marzo de 2023, financiado con cargo a la detracción de la Cuenta de Provisión aprobada. El programa de separación del servicio voluntaria se oficializó en la Orden de Servicio 23/03 como ejercicio único, disponible durante un periodo de tiempo limitado y destinado a los funcionarios que cumplían unas determinadas condiciones, dentro de los recursos financieros disponibles y con sujeción a unos términos y condiciones específicos.

Los objetivos del programa eran:

a) contribuir al equilibrio del gasto presupuestario de la organización reduciendo el número de funcionarios de la Unión a un ritmo más rápido que el que se conseguiría con la rotación natural y las jubilaciones previstas;

b) ofrecer a la Unión la oportunidad de reorganizar sus estructuras y utilizar los recursos en función de sus metas estratégicas redefinidas;

c) dar a la Unión la flexibilidad necesaria para dotarse de las competencias y aptitudes adicionales necesarias para cumplir su mandato.

El programa se diseñó tras haber examinado las prácticas idóneas de otras organizaciones y ofrecido diversas opciones de liquidación financiera al personal, garantizando al mismo tiempo el equilibrio con las necesidades de la organización y la imperativa rentabilidad del ejercicio.

El personal de la UIT tuvo hasta el 30 de abril de 2023 para solicitar oficialmente su adhesión al programa, tras haber recibido del Departamento de Gestión de Recursos Humanos las estimaciones financieras correspondientes.

# 3 Solicitudes

En total, 46 funcionarios solicitaron participar en el programa de separación del servicio voluntaria. De esas 46 solicitudes, cuatro no recibieron la recomendación de los Directores de las Oficinas o Jefes de Departamento de la Secretaría General por motivos de continuidad de las actividades. Por consiguiente, el Comité *ad hoc* examinó las siguientes 42 solicitudes:

Cuadro 1 – Solicitudes cuya aprobación recomendaron  
las Oficinas/Secretaría General

|  |  |
| --- | --- |
| Sector/Departamento | Casos |
| BDT | 4 |
| BR | 5 |
| TSB | 3 |
| SG | 30 |
| **Total** | **42** |

En términos de género, se recibieron 22 solicitudes de mujeres y 20 de hombres. La edad media de los solicitantes era de 59,8 años, teniendo el más joven 44,5 años y 64,1 el más mayor.

# 4 Recomendaciones y decisión

De acuerdo con la Orden de Servicio 23/03, la Secretaria General nombró a un Comité *ad hoc* para examinar y evaluar las solicitudes de separación del servicio voluntaria del personal y las recomendaciones de los Directores de las Oficinas y los Jefes de Departamento de la Secretaría General. La composición del Comité *ad hoc* respondió a las recomendaciones de los Directores de las Oficinas.

El Comité formuló recomendaciones teniendo como prioridad los intereses de la Unión y basándose únicamente en consideraciones financieras, de acuerdo con lo acordado por el Consejo. Se calculó la rentabilidad de cada solicitud, habida cuenta del coste del programa del ahorro a largo plazo para la organización.

El Comité *ad hoc* presentó su Informe a la consideración del Comité de Coordinación y asesoró a la Secretaria General a la hora de aprobar o rechazar definitivamente las solicitudes en función de los intereses y las metas estratégicas de la Unión. En virtud de la Orden de Servicio 23/03, la concesión de la separación voluntaria quedaba a discreción de la Secretaria General y no constituía un derecho estatutario.

La Secretaria General aprobó en total 28 solicitudes sobre la base de los intereses y las metas estratégicas de la Unión, teniendo debidamente en cuenta las consecuencias financieras del ejercicio, y en cumplimiento de la decisión del Consejo de aprobar el programa para mejorar las previsiones de ejecución presupuestaria y permitir la preparación de presupuestos equilibrados futuros.

Se estima que el coste definitivo del programa de separación del servicio voluntaria es de 3 860 000 CHF, con un ahorro a largo plazo estimado[[1]](#footnote-1) de 14 059 000 CHF y una rentabilidad tangible de 10 189 000 CHF (264%).

Cuadro 2 – Coste estimado del programa de separación del servicio voluntaria,   
ahorro estimado y rentabilidad

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Casos aprobados | Coste del programa de separación del servicio voluntaria  (CHF) | Ahorro neto  2023  (CHF) | Ahorro neto  2024-2027  (CHF) | Rentabilidad (CHF)[[2]](#footnote-2) | Rentabilidad (%) |
| 28 | (3 860 013) | 1 394 563 | 12 654 438 | **10 188 988** | **264%** |

Los funcionarios cuyas solicitudes han sido aceptadas, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de Servicio 23/03, dejarán el servicio activo el 31 de julio de 2023, a excepción de seis (6) funcionarios cuya partida se ha retrasado por motivos de continuidad de las actividades y que dejarán el servicio activo a finales de 2023 a más tardar.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. A los efectos de este análisis, el largo plazo es el periodo comprendido entre agosto de 2023 y el final de próximo ciclo programático (2024-2027). Los ahorros proceden principalmente de la supresión del puesto tras la separación del servicio o, en casos excepcionales, de su recalificación a un grado inferior, en cuyo caso la contratación se retrasará hasta que pueda lograrse una rentabilidad positiva. [↑](#footnote-ref-1)
2. La rentabilidad suele calcularse como ingresos netos/coste de la inversión. En este caso, la rentabilidad (CHF) = ahorro neto estimado – coste del programa de separación del servicio voluntaria. La rentabilidad (%) = rentabilidad (CHF)/coste del programa de separación del servicio voluntaria. [↑](#footnote-ref-2)