RESTRICTED

WT/BFA/202

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

12 de abril de 2022

(22-3012)

Comité de Asuntos Presupuestarios, Financieros y Administrativos

INFORME DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL 17 DE MARZO DE 2022

El Comité de Asuntos Presupuestarios, Financieros y Administrativos (el Comité) se reunió el 17 de marzo de 2022. La Excma. Embajadora Bettina Waldmann (Embajadora Permanente de Alemania ante la OMC) dio la bienvenida a los Miembros a la reunión.

1 ADOPCIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

1.1. La Presidenta señaló que el orden del día de la reunión se había distribuido el 7 de marzo con la signatura WTO/AIR/BFA/50, junto con el orden del día anotado de signatura JOB/BFA/59.

1.2. Se adoptó el orden del día que figura en el documento WTO/AIR/BFA/50.

2 INFORME ORAL DE LA PRESIDENTA SOBRE LA LABOR EN CURSO

2.1. La Presidenta recordó que el 11 de febrero se celebró una reunión informal del Comité en la que la Directora General proporcionó a las delegaciones un resumen de las conclusiones, recomendaciones y esferas de actuación resultantes del diagnóstico del examen estructural. La Presidenta añadió que la Directora General Adjunta, Angela Ellard, facilitaría nueva información actualizada en el marco del punto pertinente del orden del día de la reunión.

2.2. La Presidenta observó que el Grupo de Trabajo sobre los Fondos Fiduciarios había elaborado un documento en el que se resumían sus debates y conclusiones. El documento incluía principios en los que los Miembros querían basar la gestión y administración de las contribuciones voluntarias, así como recomendaciones al Comité. Añadió que el Grupo de Trabajo sobre los Fondos Fiduciarios se reuniría poco después de recibir las observaciones finales de los Miembros.

2.3. La Presidenta dijo que, en relación con los temas que había mencionado y con otras cuestiones incluidas en el orden del día del Comité, utilizaría las reuniones del Comité para garantizar la transparencia con respecto a las novedades del plan de trabajo del Comité para 2022.

3 PROYECTO DE PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ASUNTOS PRESUPUESTARIOS, FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS PARA 2022 - WT/BFA/W/583

3.1. La Presidenta señaló que, al igual que en años anteriores, la Secretaría había preparado un proyecto de plan de trabajo para el año para su examen por el Comité.

3.2. Varios Miembros pidieron que la información actualizada sobre el examen estructural fuera un punto permanente del orden del día de todas las reuniones ordinarias que el Comité celebrase en 2022.

3.3. Varios Miembros acogieron con satisfacción la inclusión de la cuestión relativa al pasivo a largo plazo en el plan de trabajo, señalando que esos compromisos financieros constituían un problema importante.

3.4. Un Miembro expresó su apoyo a la inclusión de debates periódicos sobre la modificación del artículo 10 del Reglamento Financiero de la OMC, y añadió que este importante instrumento permitiría a la OMC seguir llevando a cabo sus actividades.

3.5. Un Miembro dijo que era importante que el Comité utilizara el plan de trabajo para planificar y avanzar en su labor. El Miembro señaló que, para poder participar más eficazmente en las reuniones del Comité, los Miembros examinaban el calendario completo y empezaban a establecer contacto con otros Miembros con intereses similares bastante antes de la fecha en que se consignaba un punto específico. El Miembro indicó que estaría interesado en participar en consultas con otros Miembros para dialogar sobre los temas abordados por el Comité. Observando que el artículo 10 del Reglamento Financiero figuraba en el plan de trabajo de tres reuniones, dijo que tenía algunas dudas sobre la utilidad de invertir tanto tiempo en un tema que se había agotado en 2021. Añadió que estaría dispuesto a seguir participando en este tema e interesado en conocer qué ideas nuevas estaban estudiando los Miembros para impulsar la labor. El Miembro dio las gracias a la Secretaría por haber incluido en el orden del día la cuestión relativa a la presentación de informes sobre los resultados.

3.6. Un Miembro expresó su apoyo al plan de trabajo. Pidió que se celebraran debates centrados en temas que se habían incluido regularmente en el orden del día de reuniones anteriores, como la presentación de informes sobre los resultados, a fin de evitar debates futuros en la reunión de aprobación del presupuesto.

3.7. El Miembro recordó que su delegación, al igual que otras, había planteado anteriormente cuestiones relativas al presupuesto destinado a la tecnología de la información y a la transparencia en materia de contratación. Añadió que su delegación había propuesto la introducción de la inteligencia artificial en los servicios de traducción de la OMC hacía tres años, y que la única comunicación sobre esta cuestión se presentó al Comité a finales de 2019. A este respecto, el Miembro pidió que en 2022 se facilitara al Comité información actualizada sobre las cuestiones relacionadas con la tecnología de la información y la inteligencia artificial.

3.8. Un Miembro dijo que su delegación estaba muy interesada en saber si el examen estructural estaba relacionado, y de qué manera, con otros elementos del plan de trabajo, por ejemplo con temas muy importantes como el aprendizaje y desarrollo continuos o la diversidad en la Secretaría.

3.9. Un Miembro dio las gracias a la Directora General y a la Secretaría por la información facilitada en la reunión informal celebrada por el Comité el mes anterior, y dijo que se trataba de un primer paso positivo para asegurar la transparencia y, cuando sea necesario y procedente, la participación de los Miembros. El Miembro dijo que su delegación deseaba destacar sobre todo la importancia de la conclusión de los debates sobre la revisión de los artículos 19 y 10 del Reglamento Financiero.

3.10. La Directora General Adjunta Ellard dio las gracias a los Miembros por sus observaciones positivas sobre el plan de trabajo. Dijo que la Secretaría había procurado tener en cuenta las opiniones expresadas a lo largo del año anterior para asegurar que el plan de trabajo reflejase lo que los Miembros querrían debatir a lo largo del año. En este contexto, señaló que la Secretaría había incluido la cuestión del pasivo a largo plazo, un debate muy importante que los Miembros y la Secretaría se habían comprometido a mantener.

3.11. Indicó que tomaba nota de las observaciones de los Miembros acerca de la celebración de sesiones informativas periódicas sobre el ejercicio de transformación y la inclusión de ese tema como punto permanente en el orden del día de las reuniones del Comité. Dijo que la Secretaría estaba firmemente decidida a garantizar la transparencia en este asunto, como probaba la reunión que la Directora General había mantenido con el Comité en febrero. Añadió que se informaría periódicamente al Comité sobre el proceso y que los Miembros tendrían la oportunidad de formular preguntas y de plantear cualquier preocupación. Asimismo, señaló que más adelante, en el transcurso de la reunión, presentaría información actualizada sobre el ejercicio de transformación.

3.12. En respuesta a la pregunta relativa al presupuesto destinado a la tecnología de la información, la Directora General Adjunta Ellard dijo que la Secretaría se ofrecía a facilitar información sobre la utilización de la inteligencia artificial y la automatización de la traducción y a dar a los Miembros la oportunidad de expresar sus opiniones.

3.13. La Presidenta dio las gracias a la Directora General Adjunta Ellard por sus respuestas y propuso que la Secretaría distribuyese un plan de trabajo actualizado. Alentó a los Miembros a entablar un diálogo entre ellos para ver si existían novedades en relación con el artículo 10 del Reglamento Financiero. La Presidenta se ofreció a ayudar a los Miembros en este proceso.

3.14. Un Miembro dijo, a modo de aclaración, que en la comunicación presentada por su delegación (los Estados Unidos) y México con la signatura WT/BFA/W/555 se afirmaba que el Reglamento Financiero no podía prevalecer sobre el Acuerdo de Marrakech. Dijo que, si la Secretaría tenía alguna opinión al respecto o no estaba de acuerdo con esa posición, sería útil que el Comité lo supiera. Añadió que esa era una cuestión importante para la delegación de su país y para la de México.

3.15. A lo largo de esta parte de la reunión, varios Miembros hicieron declaraciones en las que condenaron la intervención de Rusia en Ucrania que, en su opinión, vulneraba la integridad territorial de un Estado soberano y el imperio de la ley.

3.16. *El Comité tomó nota del plan de trabajo y de las observaciones formuladas.*

4 ESTUDIO DE LOS SUELDOS DE LA OMC PARA 2022 Y PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO - WT/BFA/W/580

4.1. Un funcionario de la Secretaría presentó el documento WT/BFA/W/580, informando al Comité sobre el estudio de los sueldos de la OMC para 2022 y las prestaciones por familiares a cargo. De conformidad con el método de ajuste de los sueldos, el estudio de los sueldos de 2022 se realizó cotejando los sueldos de la OMC con los de las organizaciones de referencia, a saber, las Naciones Unidas y las organizaciones coordinadas, con una ponderación del 70% y el 30% respectivamente.

4.2. Los sueldos del personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas en Ginebra habían aumentado un 0,92% sobre la base del principio "sin pérdidas ni ganancias", lo que significaba que no habían variado en términos netos. Con efecto a partir de 2022, los sueldos de las Naciones Unidas para el personal del cuadro de servicios generales en Ginebra aumentaron un 0,2%, y los de las organizaciones coordinadas un 3,7%. En términos generales, los resultados del estudio sobre los sueldos indicaban que la escala de sueldos de la OMC debería aumentar un 0,9%. Esto supondría superar dos de las escalas congeladas, que, por lo tanto, se eliminarían.

4.3. La Secretaría informó al Comité de que, como consecuencia de la introducción de un nuevo método de ajuste de las prestaciones por familiares a cargo en 2018, las prestaciones se ajustaban cada tres años en función de la variación acumulada de la escala de sueldos de la OMC, siempre que se alcanzase un umbral del 2%. Tras el ajuste del 0,9% a la escala de sueldos en 2022, la variación acumulada de la escala de sueldos para el período 2018-2022 era del +1,5%. Actualmente no se alcanzaba el umbral del 2%, por lo que no en esta etapa no procedía ajustar las prestaciones por familiares a cargo.

4.4. Un Miembro preguntó si y en qué medida el gasto asociado al incremento de los sueldos se había incluido en el presupuesto global de sueldos netos correspondiente a 2022. La Secretaría confirmó que así había sido.

4.5. *El Comité tomó nota del estudio de los sueldos para 2022.*

5 INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LA SUSTITUCIÓN DE DOCUMENTOS EN LÍNEA - WT/BFA/W/581

5.1. Un funcionario de la Secretaría presentó el documento WT/BFA/W/581, facilitando al Comité información actualizada sobre la sustitución de Documentos en Línea (DOL).

5.2. DOL era el repertorio documental en línea de la Secretaría para la consulta de documentos oficiales de la OMC. Los delegados lo utilizaban a diario para preparar su labor en los comités. El sistema actual había quedado obsoleto y ya no respondía a las necesidades de sus usuarios.

5.3. En la reunión que el Comité celebró en julio de 2020, los Miembros pidieron que se renovase el sistema DOL para que la función de búsqueda fuera más intuitiva y la aplicación permitiera a los usuarios encontrar documentos con facilidad. Desde entonces, la Secretaría había estado trabajando para desarrollar una aplicación acreditada, segura, bien diseñada e intuitiva. La primera actualización se presentó al Comité el 20 de noviembre de 2020, y la segunda, el 21 de mayo de 2021.

5.4. DOL comprendía más de 180.000 documentos que abarcaban más de 48 temas comerciales, y contaba con una amplia gama de partes interesadas, entre las que figuraban los Miembros, la Secretaría y el público en general. La selección de la plataforma tecnológica correcta debía por lo tanto ser rigurosa y orientada al futuro.

5.5. Entre julio de 2020 y enero de 2021, se celebraron reuniones de grupos de reflexión y entrevistas individuales con los Miembros y la Secretaría para identificar qué características debería tener el futuro sistema. Las observaciones recibidas mostraron que las funciones de búsqueda no respondían a las necesidades de las partes interesadas. En particular, la función actual de búsqueda se basaba principalmente en símbolos, no era intuitiva y requería de un trabajo manual para encontrar documentos dentro de los resultados de la búsqueda. Los Miembros expresaron la necesidad de realizar búsquedas en lenguaje natural (como las que se hacen en motores de búsqueda), con elementos que permitieran afinar de forma intuitiva esa búsqueda y añadir contexto y significado a sus resultados. Esto proporcionó a la Secretaría una hoja de ruta clara para la modernización de DOL. Para satisfacer las necesidades expresadas de búsqueda intuitiva y búsqueda de información, era fundamental elaborar una terminología común (es decir, un tesauro, una ontología y un gráfico de conocimientos, lo que se conocía también como "activos semánticos").

5.6. En julio de 2021, la Secretaría inició un intercambio de ideas con las partes interesadas para examinar las cuestiones a las que los usuarios esperaban que el futuro DOL diera respuesta. Sobre esta base, se estaban desarrollando activos semánticos para facilitar la búsqueda de información. Estaba previsto que esa parte del proyecto concluyera a finales de marzo de 2022.

5.7. A continuación, el funcionario de la Secretaría describió los siguientes pasos del proyecto e hizo hincapié en que la contribución de los Miembros era esencial, ya que ellos eran los principales usuarios de DOL. Dijo que la Secretaría organizaría una segunda serie de reuniones de los grupos de reflexión en abril para comprender mejor qué tipo de búsquedas preferirían los Miembros. A este respecto, señaló que la Secretaría enviaría una invitación a los Miembros.

5.8. Un Miembro manifestó su pleno apoyo a la iniciativa de la Secretaría y expresó su agradecimiento por la seriedad con que la Secretaría estaba trabajando en la actualización de DOL, en consonancia con las mejoras introducidas en otras esferas, como las notificaciones. El Miembro también confirmó la participación de su delegación en las reuniones del grupo de reflexión y alentó a la Secretaría a proseguir la difícil labor técnica.

5.9. Un Miembro reiteró su apoyo al proyecto y agradeció a la Secretaría la labor realizada para mejorar este instrumento, muy importante y útil. El Miembro subrayó la importancia de mejorar el acceso a la documentación para superar las dificultades del sistema actual.

5.10. El funcionario de la Secretaría agradeció a los Miembros su apoyo y sus alentadoras palabras.

5.11. *El Comité tomó nota de la información actualizada y de las observaciones formuladas.*

6 SITUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA EXTERNA - WT/BFA/W/579

6.1. Un funcionario de la Secretaría presentó el punto del orden del día, señalando que el objetivo era facilitar a los Miembros información actualizada sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de la auditoría externa. Añadió que esa primera actualización de 2022 se basaba en las auditorías externas realizadas en los tres últimos años, incluidos los dos últimos informes de la *Cour des Comptes*, que se presentaron al Comité en junio y septiembre de 2021.

6.2. El funcionario de la Secretaría dijo que la Secretaría había aceptado las 55 recomendaciones formuladas para el período 2019-2021. De ellas, 30 se habían cerrado; 14 se habían aplicado, por lo que se propondría que se cerraran en el ejercicio de auditoría que se llevaría a cabo en mayo de 2022; y 11 estaban todavía en curso.

6.3. Señaló que, durante su primer ejercicio de auditoría (2021), la *Cour des Comptes* había formulado 13 recomendaciones: 10 recomendaciones se referían a cuestiones financieras, de TI y de control interno, y 3 a la gestión de crisis. Esas recomendaciones formaban parte de las 55 recomendaciones a que se había hecho referencia en el párrafo 6.2 *supra*.

6.4. Un Miembro dio las gracias a la Secretaría por el informe y por los progresos realizados en numerosas cuestiones. El Miembro dijo que su delegación esperaba con interés la aplicación de indicadores cuantitativos e indicadores clave de rendimiento para vigilar y medir los resultados de la Organización, tal como habían pedido los auditores.

6.5. El Miembro dio asimismo las gracias a la Secretaría por su labor relativa a los fondos fiduciarios. En este contexto, el Miembro dio las gracias a la Presidenta del Grupo de Trabajo sobre los Fondos Fiduciarios por sus incansables esfuerzos, y dijo que confiaba en que la labor realizada allanaría el camino para modernizar la gestión de los fondos fiduciarios.

6.6. Un Miembro señaló que muchas de las recomendaciones se habían formulado antes de la pandemia. Dijo que el confinamiento y el trabajo desde casa estaban afectando considerablemente a la Secretaría, a sus relaciones con los Miembros y, más en general, a los diversos públicos de la Organización. El Miembro preguntó hasta qué punto esos acontecimientos habían afectado a la aplicación de las recomendaciones relativas a los recursos humanos y los fondos fiduciarios. Añadió que sería esencial ver qué enseñanzas se podían extraer de esa experiencia.

6.7. Refiriéndose al punto 73 de las recomendaciones, un Miembro pidió que se aclarase la respuesta, ya que la respuesta facilitada en febrero de 2022 no explicaba por completo la situación de la aplicación de la recomendación, que se remontaba a 2018. El Miembro señaló que la solución de esa cuestión parecía ser problemática y pidió que se facilitase información más actualizada. El Miembro reconoció que muchas recomendaciones iban a cerrarse, y agradeció su labor a la Secretaría.

6.8. En respuesta, un funcionario de la Secretaría dijo que, aunque la pandemia había afectado a la labor de todos, auditores y auditados, las recomendaciones relativas a los recursos humanos, que eran anteriores a la pandemia, se referían a aspectos técnicos y se abordarían en la segunda fase de la aplicación del sistema de información sobre los recursos humanos. Añadió que, a pesar de la pandemia, la Secretaría había logrado aplicar un elevado porcentaje de las recomendaciones y estaba haciendo todo lo posible por aplicar las recomendaciones de los auditores.

6.9. En relación con el punto 73 de las recomendaciones, el funcionario de la Secretaría dijo que se habían propuesto cambios en las políticas al Comité Consultivo Mixto interno (CCM), y que este los estaba examinando. Dijo que el CCM recibía numerosos documentos de toda la Organización, no solo los relacionados con las recomendaciones de la auditoría, por lo que necesitaba más tiempo para formular sus observaciones.

6.10. *El Comité tomó nota de la información actualizada y de las observaciones formuladas.*

7 EXAMEN DE LAS CONTRIBUCIONES PENDIENTES DE LOS MIEMBROS Y OBSERVADORES - WT/BFA/W/578

7.1. Una funcionaria de la Secretaría expuso la situación de las contribuciones pendientes de los Miembros y observadores a 31 de diciembre de 2021 y presentó información actualizada a 17 de marzo de 2022. Explicó que las contribuciones totales recibidas en 2021 ascendían a CHF 198 millones, cifra ligeramente superior a la de 2020, debido principalmente a que varios Miembros habían pagado sus contribuciones correspondientes a 2020 a principios de 2021.

7.2. El importe de las contribuciones recibidas de los observadores fue ligeramente inferior al de 2020.

7.3. Dijo que, a 31 de diciembre de 2021, había 16 Miembros sujetos a medidas administrativas, con una cantidad total pendiente de pago de CHF 10 millones, y ocho observadores con una cantidad total pendiente de pago de CHF 0,8 millones.

7.4. A petición de la Presidenta, la funcionaria de la Secretaría expuso las medidas de seguimiento adoptadas por la Secretaría para gestionar las contribuciones pendientes. Entre ellas figuraban las cartas recordatorias enviadas por la Directora General y la Secretaría, así como las reuniones organizadas con Miembros inactivos.

7.5. La funcionaria de la Secretaría informó asimismo al Comité sobre un taller organizado por la Secretaría para exponer diversos asuntos presupuestarios y financieros a los PMA.

7.6. Un Miembro dijo que su economía se encontraba sometida a presiones debido a la invasión rusa y señaló que haría todo lo posible por mantenerse al corriente en el pago de sus contribuciones.

7.7. Varios Miembros subrayaron la necesidad de aplicar todas las medidas administrativas y subrayaron que esto también afectaba al Consejo General.

7.8. Un Miembro señaló que la buena disciplina presupuestaria debía comenzar nada más iniciarse el proceso de adhesión de los observadores.

7.9. La Presidenta concluyó dando lectura a la siguiente recomendación para el Consejo General, que el Comité hizo suya:

7.10. **El Comité invita al Consejo General a instar a todos los Miembros y observadores sujetos a medidas administrativas a que liquiden sus atrasos.**

8 EVALUACIÓN ACTUARIAL COMPLETA DEL PLAN DE PENSIONES DE LA OMC CORRESPONDIENTE A 2022 - WT/BFA/W/577

8.1. El Presidente del PPOMC recordó que, en su último informe al Comité, señaló a la atención de los presentes que los tipos de interés inusualmente bajos (e incluso negativos) y los cambios demográficos en la composición del personal eran tendencias que podrían provocar un desequilibrio actuarial. Desde entonces, el actuario consultor del PPOMC había realizado una evaluación actuarial completa basada en los datos de 2020, que fue aprobada por el Consejo de Administración del PPOMC en febrero y se había presentado al Comité.

8.2. El Presidente del PPOMC hizo tres observaciones. En primer lugar, si bien en los últimos años el PPOMC se había beneficiado de una coyuntura favorable, debía cambiar de rumbo para no atravesar aguas turbulentas. El PPOMC era sólido (los ingresos financieros más recientes superaban a los previstos y se estaban pagando las pensiones), pero se enfrentaba a un importante déficit actuarial a largo plazo. Expresado en términos de tasas de cotización, el déficit actuarial es del 10,5%. Para que el PPOMC fuera sostenible y siguiera reportando beneficios a la Organización y a sus funcionarios a largo plazo, era necesario abordar ese déficit.

8.3. En segundo lugar, el entorno al que se enfrentaba el PPOMC no difería del de otros planes de pensiones. Los principales factores explicativos del déficit actuarial a largo plazo del PPOMC eran el aumento de la esperanza de vida y la reducción de los tipos de interés, que podía afectar negativamente a los resultados financieros. Otros planes de pensiones —incluidos los de otras organizaciones Internacionales— también se veían afectados por esas tendencias y ya habían introducido ajustes o estaban haciéndolo.

8.4. En tercer lugar, aunque las preguntas sobre la forma en que se abordaría el déficit actuarial eran muy legítimas, el Consejo de Administración del PPOMC no estaba en condiciones de facilitar por el momento una respuesta detallada a este tipo de preguntas. Trabajar en las medidas de reforma para hacer frente al déficit actuarial era su prioridad, pero evaluar las diferentes opciones y comprender cómo interactuaban y/o podían combinarse llevaría algún tiempo. Por consiguiente, el Consejo de Administración del PPOMC necesitaba tiempo y espacio para trabajar antes de presentar formalmente al Comité una propuesta de reforma justificada y viable. Aseguró al Comité que el Consejo de Administración del PPOMC utilizaría múltiples vías para mantenerse en contacto con las diferentes partes interesadas.

8.5. A continuación, dio la palabra al actuario principal del Consejo, el Dr. David Schiess, de C-alm, para que presentase las principales conclusiones del informe actuarial.

8.6. En la presentación, se ofreció información introductoria sobre el modelo actuarial y sobre los conceptos en que se basaba la evaluación actuarial a largo plazo. A continuación, el actuario expuso de forma intuitiva el enfoque de flujo de tesorería para explicar la situación. Hizo hincapié en que las contribuciones al PPOMC eran insuficientes para financiar los futuros compromisos en materia de prestaciones, por lo que el PPOMC había empezado a recurrir a la renta de sus inversiones. Si no se abordaban, la Organización se enfrentaría a dos problemas fundamentales. En primer lugar, estaba previsto que el PPOMC se viera obligado a empezar a liquidar activos para hacer frente al pago de las prestaciones en 2033. En segundo lugar, los activos del PPOMC se agotarían en 2061, lo cual impediría cumplir las obligaciones del Plan.

8.7. A continuación, el actuario facilitó detalles concretos sobre los componentes de la valoración. Señaló que los factores explicativos de casi todo el déficit previsto eran dos. En primer lugar, los bajos tipos de interés, que habían rebajado las hipótesis sobre el rendimiento futuro de los activos del PPOMC. En segundo lugar, el aumento de la esperanza de vida, que implicaba que se pagarían prestaciones por períodos más largos a los jubilados actuales y a los funcionarios actuales y futuros. Esos dos factores, junto con otros ajustes demográficos y técnicos en las hipótesis actuariales, provocarían un déficit global del 10,5% en la tasa de cotización necesaria.

8.8. El actuario reiteró lo que había señalado el Presidente del PPOMC, a saber, que estas dificultades no afectaban exclusivamente a la OMC y que muchas otras organizaciones y Gobiernos de todo el mundo se enfrentaban a problemas similares. Para reducir el déficit, se podían incrementar las contribuciones a través de diversos medios y/o reducir las prestaciones de diversas maneras. El actuario recomendó que la Organización actuase a tiempo, empleando una combinación adecuada de ambos enfoques para salvar el déficit.

8.9. Varios Miembros tomaron la palabra para expresar su agradecimiento por el claro informe y transmitir que entendían la gravedad de la situación. Reiteraron la necesidad de que el Comité siguiera de cerca la cuestión en el marco de su examen previsto del pasivo a largo plazo, tal como preveía el plan de trabajo del Comité. Algunos Miembros expusieron ideas preliminares sobre posibles medidas específicas que se podrían estudiar, como la revisión de la actual edad de jubilación obligatoria.

8.10. Un Miembro pidió que se aclarara cómo se distribuían las contribuciones actuales entre los funcionarios y la Organización. El Presidente del Consejo de Administración del PPOMC respondió que un tercio de las contribuciones correspondía a los participantes y dos tercios a la Organización. Esas proporciones, expresadas como porcentaje del sueldo bruto pensionable, eran actualmente del 7,9% para los funcionarios y del 15,8% para la Organización.

8.11. Un Miembro preguntó qué medidas se estaban adoptando para comunicar la situación a otras partes interesadas, como los funcionarios y los jubilados. El Presidente del Consejo de Administración del PPOMC confirmó que el mismo informe y la misma información se presentarían a los funcionarios en activo y a los jubilados en una reunión general que se celebraría el día siguiente.

8.12. La Presidenta del Comité preguntó si existía un calendario para la presentación de propuestas de reforma específicas al Comité. El Presidente del Consejo de Administración del PPOMC indicó que era prematuro comprometerse a un calendario específico, y reiteró que el Consejo necesitaba tiempo para elaborar propuestas y seguir celebrando consultas con todas las partes interesadas.

8.13. *El Comité tomó nota de la información y de las observaciones formuladas.*

9 INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL SEGURO MÉDICO DE LA OMC Y LAS OBLIGACIONES VINCULADAS AL SEGURO DE SALUD DESPUÉS DE LA SEPARACIÓN DEL SERVICIO - WT/BFA/W/582

9.1. Un funcionario de la Secretaría presentó un informe sobre el seguro de salud después de la separación del servicio y el Plan de Seguro Médico de la OMC. Aclaró que la mayor parte de los datos reflejaban el análisis de la información de 2021 y, en algunos casos, de 2020.

9.2. Señaló que el informe incluía información de carácter general, porque los aspectos financieros y actuariales de un plan médico no eran inmediatamente intuitivos para los legos. A continuación, pasó a destacar algunos de los elementos fundamentales del informe.

9.3. En primer lugar, el Plan de Seguro Médico de la OMC era un plan de pagos con cargo a los ingresos corrientes. Es decir, tanto los funcionarios como la OMC contribuían a sus costos a medida que estos se producían, dado que no existía un mecanismo sistemático para financiar las obligaciones a medida que estas se devengaban. La financiación del Plan se gestionaba sobre la base de los recursos de caja.

9.4. El funcionario de la Secretaría explicó la relación existente entre las primas y los reembolsos y su correlación a lo largo del tiempo. Un aumento de las solicitudes de reembolso en un año determinado provocaba un incremento de las primas en los años posteriores. Recientemente,

los reembolsos habían sido inferiores a las primas, probablemente debido a la situación generada por la COVID-19, que había reducido la demanda de servicios médicos programados en los dos últimos años.

9.5. A continuación, mencionó otros dos aspectos relacionados con el Plan de Seguro Médico de la OMC en general. En primer lugar, su costo se repartía entre los participantes y el presupuesto de la OMC: el 60% lo cubría el presupuesto y el 40%, los participantes. Por lo tanto, ambas partes interesadas tenían interés en controlar los costos. En segundo lugar, la evolución demográfica tenía una influencia importante en los costos del Plan. Mientras que el grupo de personal activo era relativamente estable, el número de personas jubiladas crecía cada año. Eso significaba que, por término medio, el grupo de participantes en el Plan estaba envejeciendo.

9.6. El funcionario de la Secretaría pasó a continuación a referirse al seguro de salud después de la separación del servicio, aclarando que esta era la parte de los costos financiados con cargo al presupuesto de la OMC atribuible al personal jubilado. El aspecto más visible del seguro de salud después de la separación del servicio era el pasivo que se consignaba cada año en los estados financieros de la OMC, de conformidad con las prescripciones en materia de presentación de informes con arreglo a las NICSP. Se trataba de una estimación de los costos futuros del pago de las prestaciones en concepto de seguro de salud después de la separación del servicio para los funcionarios y jubilados actuales. Debido al envejecimiento del grupo de participantes y a una inflación médica superior a la general, se preveía que el pasivo creciera de forma constante en los próximos 40 o 50 años. La mayor parte de ese crecimiento sería atribuible a los participantes futuros, ya que el costo de los actuales estaba incluido en gran medida en el pasivo ya consignado. A medida que los funcionarios actuales se jubilaban y pasaban a cobrar las prestaciones en el marco del Plan de Seguro Médico de la OMC, el pasivo asociado a ellos disminuía y era sustituido por las prestaciones de los funcionarios nuevos.

9.7. Si bien el pasivo total relacionado con el seguro de salud después de la separación del servicio era un concepto contable importante que no podía ser ignorado, el principio de pagos con cargo a los ingresos corrientes del Plan implicaba que el factor más pertinente a efectos de presupuestación era la estimación anual del flujo de tesorería. Las repercusiones de los costos a largo plazo en el presupuesto exigían un estudio actuarial que no se realizaba todos los años. Sin embargo, en 2021 se llevó a cabo una valoración basada en datos correspondientes a 2020. La estimación revisada preveía costos superiores a los estimados en 2017, pero similares a lo que se había estimado anteriormente, en 2014.

9.8. El funcionario de la Secretaría dijo que la fluctuación en los costos estimados ilustraba la influencia de los cambios en las hipótesis. Por ejemplo, un cambio de un año en la esperanza de vida aumentaba el costo del seguro de salud después de la separación del servicio en cerca de un 4%. Y, a la inversa, una disminución de la inflación de los gastos médicos del 1% (del 3% al 2%) reduciría los costos casi un 25%.

9.9. Por último, el funcionario de la Secretaría recordó a los Miembros que, si bien el Plan de Seguro Médico de la OMC seguía siendo oficialmente un plan de pagos con cargo a los ingresos corrientes, el Comité había tomado en los últimos años medidas para hacer frente a ese aumento de los costos. En 2017 se había establecido una cuenta especial de reserva a fin absorber cualquier posible superávit en el presupuesto destinado al Plan de Seguro Médico, lo que podría ayudar a gestionar los costos futuros del seguro de salud después de la separación del servicio. Al final de 2021, el saldo acumulado de la cuenta especial de reserva ascendía a CHF 6,5 millones, a los que había que sumar CHF 1,6 millones del personal financiado con cargo a recursos extrapresupuestarios.

9.10. Un Miembro dijo que, a juicio de su delegación, el párrafo 8.1 del informe actuarial se equivocaba al afirmar que los Miembros habían decidido seguir con un sistema de pago con cargo a los ingresos corrientes. Dijo que los Miembros no habían llegado a un consenso para sustituir el régimen de pagos con cargo a los ingresos corrientes, pero que la falta de consenso no era una decisión.

9.11. Varios Miembros expresaron su agradecimiento por la labor realizada en el informe.

9.12. Un Miembro pidió que se explicase cómo gestionaban otras organizaciones internacionales su seguro de salud después de la separación del servicio.

9.13. Un Miembro hizo referencia a los posibles riesgos derivados del aumento de la inflación, habida cuenta de algunas señales de la economía.

9.14. *El Comité tomó nota del informe.*

10 MEJORA DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS RESULTADOS - CONTINUACIÓN DE LA CONVERSACIÓN - COMUNICACIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS - JOB/BFA/58

10.1. Un Miembro presentó el tema de la presentación de informes sobre los resultados y dijo que el objetivo de su delegación era comprender mejor los resultados del proceso presupuestario. Subrayó que en esa etapa no pretendía que esta cuestión figurase como un punto del orden del día.

10.2. Algunos Miembros destacaron que los resultados debían examinarse de conformidad con el examen estructural y pidieron más información a fin de comprender mejor el proceso de presentación de informes sobre los resultados.

10.3. Un Miembro dijo que la presentación de informes sobre los resultados no parecía estar recogida en ningún documento en 2019 y preguntó en qué documentos figuraba esa información.

10.4. Un funcionario de la Secretaría respondió que los informes sobre los resultados se incluían en los informes sobre los resultados financieros y que los proyectos de presupuesto también comprendían proyecciones por resultados.

10.5. Un Miembro dijo que su delegación apoyaba el llamamiento de la Secretaría de la OMC para mejorar la presentación de informes sobre los resultados a fin de que los Miembros tuvieran una visión completa de cómo gastaba la Organización las contribuciones de los Miembros. Señaló que el debate sobre este tema había comenzado en 2019, pero que, por diversas razones, no había podido avanzar. Dijo que su delegación había expresado regularmente su preocupación por cómo se utilizaban los recursos de la OMC, que procedían de las contribuciones de los Miembros, en asuntos en que los Miembros no habían dado ningún mandato a la Organización, como por ejemplo en las iniciativas relativas a las Declaraciones Conjuntas.

10.6. El Miembro dijo que su delegación solicitaba que el programa de mejora de la presentación de informes sobre los resultados figurara como punto permanente del orden del día en el plan de trabajo del Comité, y que su delegación esperaba poder colaborar constructivamente con los Miembros sobre esa cuestión a lo largo del año.

11 INFORME ORAL SOBRE EL EXAMEN ESTRUCTURAL

11.1. La Presidenta recordó que la Directora General, la Directora General Adjunta Ellard y la Sra. Nthisana Phillips habían facilitado a los Miembros información y datos actualizados sobre el examen estructural de la Secretaría desde junio de 2021. Añadió que el Comité había celebrado una reunión informal en febrero de 2022 en la que la Directora General informó a los Miembros sobre este tema.

11.2. La Directora General Adjunta Ellard dijo que era consciente de que muchos Miembros estaban interesados en este tema y celebró ese interés. Dijo que la Oficina para la Transformación fue creada por la Directora General a principios de febrero de 2022 con el fin de impulsar la aplicación de las recomendaciones formuladas durante la etapa de diagnóstico dirigida por los consultores externos en el verano de 2021.

11.3. La Directora General Adjunta Ellard informó al Comité de que la Oficina para la Transformación estaba dirigida por una persona que era funcionaria de la Secretaría desde hace tiempo, Victoria Donaldson, a la que a partir del 28 de marzo de 2022 se sumaría otro profesional y un ayudante. Los tres habían presentado una expresión de interés y fueron seleccionados tras un proceso competitivo abierto a todos los funcionarios de la OMC.

11.4. La Directora General Adjunta Ellard señaló que el proceso de transformación ahora se denomina "Fortalecer nuestra Secretaría, prepararse para el futuro". Dijo que, durante la etapa de diagnóstico, el ejercicio se conocía como "examen estructural". Añadió que el diagnóstico había finalizado y que la labor en curso estaba relacionada con el diseño y la evaluación.

11.5. Dijo que la Directora General y la Oficina para la Transformación deseaban poner de relieve las oportunidades que ese proceso de transformación ofrecía para introducir cambios positivos que permitirían reforzar la Secretaría, incorporar prácticas modernas y mejores, y preparar a la Secretaría para que prestase un servicio aún mejor a los Miembros.

11.6. La Directora General Adjunta Ellard informó al Comité de que ya se estaba trabajando intensamente y a un ritmo rápido. La primera parte de la labor se centraba en dos temas principales: la gestión del talento y las formas de trabajar. Dentro de cada uno de esos ámbitos, había diversas iniciativas puntuales en las que se trabajaba en intervalos breves de tres a seis semanas.

11.7. Las tres primeras iniciativas, que se pusieron en marcha en la semana del 21 de febrero, se referían a las gratificaciones al margen de los ascensos, la gestión del riesgo y el proceso de contratación.

11.8. Esa semana se habían puesto en marcha otras tres iniciativas: perspectivas de carrera, proceso de contratación y movilidad.

11.9. Estaba previsto que la labor relativa a los datos, la tecnología y la innovación comenzara en mayo de 2022.

11.10. La Directora General Adjunta Ellard explicó que un pequeño grupo de funcionarios que trabajaban con la Oficina para la Transformación y los consultores externos elaboraban las propuestas de modificación, que a continuación se daban a conocer más ampliamente a grupos de funcionarios voluntarios para que las evaluasen, así como al Comité Consultivo sobre la Transformación integrado por todos los Directores. Una vez perfeccionadas, las propuestas se enviaban al Comité Directivo, integrado por la Directora General, los cuatro Directores Generales Adjuntos y el Director de Gabinete. La aplicación detallada de las propuestas aprobadas estaría a cargo de la Oficina para la Transformación, en colaboración con las Divisiones pertinentes, y se basaría en los planes de aplicación y de acción elaborados por los grupos de diseño. En aquellos casos en que la aplicación conllevase cambios en las políticas, las normas y los reglamentos, se seguirían los procedimientos habituales para llevar a la práctica esos cambios.

11.11. La Directora General Adjunta Ellard recordó que los Miembros participaban en la etapa de diagnóstico. Sus aportaciones y opiniones tenían un valioso papel en el ejercicio, y los consultores externos las tenían en cuenta para evaluar los puntos fuertes de la Secretaría e identificar esferas susceptibles de mejora.

11.12. Se refirió al artículo 6 del Acuerdo de Marrakech, que dispone que, como Jefe de la Secretaría, el Director General es responsable del nombramiento del personal de la Secretaría y de determinar sus deberes y condiciones de servicio. La labor de transformación en el ámbito de la gestión del talento y las formas de trabajar ponía de manifiesto la seriedad con la que la Directora General asumía esas responsabilidades y su deseo de asegurar que todas las partes interesadas se beneficiasen de una Secretaría más sólida, dispuesta a modernizarse y a adoptar cambios positivos, y siempre consciente de la necesidad de proteger y cultivar la profesionalidad y la competencia por las que es conocida.

11.13. Un Miembro agradeció la información actualizada y se sumó a una declaración anterior en el sentido de que esas actualizaciones eran de suma importancia y debían figurar como punto permanente en el orden del día de las reuniones del Comité en 2022.

11.14. Un Miembro pidió a la Secretaría que compartiese, cuando procediera, información actualizada por escrito antes de las reuniones del Comité.

11.15. El Miembro señaló que, hasta la fecha, se había publicado un aviso de vacante para los puestos de categoría superior que iban a quedar vacantes. Pidió que se facilitase información actualizada sobre la situación del proceso de contratación para esos puestos.

11.16. El Miembro preguntó asimismo si había información actualizada específica sobre los cambios o los planes que ya se habían aplicado con respecto a los incentivos del personal, y si se había producido alguna novedad en relación con los cambios previstos en las normas de contratación.

11.17. Un Miembro dijo que, en el futuro, sería bueno que el Comité reflexionara sobre la superposición entre algunos de los cambios en curso y lo que quedaba claramente dentro del ámbito de competencia de la Secretaría. Señaló que varias de las esferas identificadas, como la política en materia de recursos humanos, los sueldos y las prestaciones, se auditaban y, por lo tanto, estaban sujetas a la supervisión de los Miembros. A ese respecto, añadió que sería útil que el Comité supiera cómo podía contribuir y asegurar que se tuviera en cuenta el diálogo que había mantenido, especialmente en el último decenio, sobre la estructura de los sueldos y la pirámide invertida, así como toda la labor realizada por el ex Director General Adjunto Brauner para garantizar que la estructura de la Secretaría respondiese a las necesidades de los Miembros. Dijo que todo cambio que se introdujese en esa esfera merecía como mínimo un diálogo previo.

11.18. Un Miembro señaló que el nuevo título de trabajo para el ejercicio incluía la preparación para el futuro, lo que no era sino una forma de referirse a la planificación estratégica. Añadió que era un poco decepcionante que en los distintos ejercicios no hubiera ninguna disposición que previese al menos un ejercicio de planificación estratégica, tal vez incluso una oficina de planificación estratégica, para aprovechar el talento de la Secretaría. Dijo que se prestaba mucha atención a las personas, el talento individual y la movilidad, pero no demasiada a la gestión del ejercicio en toda la Organización. Preguntó si, en futuras actualizaciones, se podría proporcionar al Comité alguna información sobre si el programa de trabajo preveía la planificación estratégica.

11.19. Un Miembro acogió con satisfacción el enfoque consultivo adoptado para aplicar las recomendaciones y dijo que, respecto a la cuestión planteada del pasivo a largo plazo, era importante que los Miembros hicieran todo lo posible por seguir disponiendo en el futuro de personal motivado y productivo.

11.20. La Directora General Adjunta Ellard dio las gracias a los Miembros por sus observaciones y su apoyo al proceso. Aseguró a los Miembros que la Secretaría estaba decidida a facilitar periódicamente la información actualizada que solicitasen los Miembros. Añadió que, cuando procediera, se facilitaría información actualizada por escrito. Dijo que se estaba avanzando muy rápidamente y que el plazo para la aplicación de diversos aspectos del ejercicio era, literalmente, una carrera rápida. Esa rapidez podía hacer que algunos documentos distribuidos con mucha antelación a las reuniones del Comité hubieran quedado obsoletos cuando esas reuniones se celebraran. Añadió que se mantendría a los Miembros plenamente informados.

11.21. En respuesta a una pregunta sobre la contratación y las gratificaciones del personal, la Directora General Adjunta Ellard dijo que el proceso estaba en curso. Informó al Comité de que la labor sobre las gratificaciones no monetarias era la que estaba más avanzada.

11.22. En cuanto a las observaciones formuladas sobre la planificación estratégica, la Directora General Adjunta Ellard dijo que ese aspecto se incluyó en las diapositivas que se facilitaron a los Miembros durante la reunión informal que el Comité celebró en febrero. Dijo que la Directora General estaba muy interesada en establecer algún tipo de planificación estratégica y que se estaba considerando la posibilidad de crear en la Secretaría una unidad o un puesto relacionado con la planificación estratégica.

11.23. En respuesta a la pregunta sobre los avisos de vacante para puestos de categoría superior, la Directora General Adjunta Ellard dijo que las vacantes actuales eran para los puestos de director de la División de Servicios Lingüísticos y de Documentación, la División del Consejo y del CNC y la División de Recursos Humanos, y las siguientes serían para la División de Información y Relaciones Exteriores y la División de Estudios Económicos y Estadística. Todos los avisos de vacante se publicarían en los canales habituales utilizados por la División de Recursos Humanos, es decir, el sitio web de la OMC, LinkedIn e Impact Pool. Añadió que el aviso de vacante para la LDSD se publicó en 2021 y se cerró en diciembre, y que el proceso de selección estaba bastante avanzado. El aviso de vacante del CNC se hizo público a mediados de marzo de 2022 y al puesto podían optar candidatos internos y externos. La Directora General Adjunta Ellard dijo que esperaba que el aviso de la División de Recursos Humanos se publicara en breve, y que los demás avisos se anunciarían a su debido tiempo a medida que se acercase la fecha de jubilación de los actuales cargos. Señaló que para ayudar a identificar a los candidatos a algunos de los puestos se recurriría a "cazatalentos".

11.24. La Presidenta dijo que este punto del orden del día seguiría formando parte del diálogo en curso en el que participaba activamente el Comité.

12 NOMBRAMIENTO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ASUNTOS PRESUPUESTARIOS, FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS

12.1. La Presidenta presentó este punto del orden del día recordando que el Consejo General había aprobado recientemente el nombramiento de los nuevos Presidentes de los distintos órganos permanentes de la OMC, de conformidad con las directrices establecidas.

12.2. Dijo que había sido para ella un honor ejercer como Presidenta de ese importante Comité en 2021.

12.3. A continuación, señaló que el Consejo General tenía previsto renovar su nombramiento como Presidenta del Comité para 2022. Expresó su satisfacción por seguir ocupando el cargo y propuso que el Comité avanzara sobre esa base.

12.4. *El Comité aprobó por aclamación el nombramiento de su nueva Presidenta.*

12.5. La Presidenta dio las gracias a los Miembros por la confianza que habían depositado en ella.

12.6. *Se dio por terminada la reunión.*

_____