**Anexo 11: Gestión del Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios y del Pago de Salarios**

1. **Condiciones y Procedimientos del Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios**

**1.1 Criterios de Elegibilidad de funcionarios públicos para el Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios**

1. Los funcionarios públicos interesados en aplicar al Programa de Incentivos de Retiro de Funcionarios deben haber cumplido la edad de retiro (58 años) y haber sido funcionario público por un mínimo de (5) años[[1]](#footnote-1), lo que es consistente con las normas del artículo 4 del decreto del 9 de octubre de 2015, que establece la elegibilidad para recibir pensión de retiro para los funcionarios públicos.
2. Los nuevos reclutamientos necesarios para cubrir los puestos de funcionarios que se acojan al programa de incentivos para el retiro deberán ejecutarse conforme a los procesos competitivos, neutrales, publicitados y transparentes establecidos en las normas del Servicio Civil y las disposiciones que dicta la Oficina de Gestión y Recursos Humanos (OMRH). Además, la selección deberá garantizar que los nuevos funcionarios reclutados cumplan los perfiles de puestos para las posiciones directivas o técnicas respectivas.
3. Los funcionarios deberán confirmar libremente y por escrito su voluntad de retirarse, mediante el formulario elaborado por OMRH.

**1.2 Procedimiento del Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios**

1. Reunión entre la Dirección de la Pensión Civil del Ministerio de Economía y Finanzas (DPC/MEF), el Ministerio interesado en participar en el Programa (Director General y Departamento de Recursos Humanos), la OMRH y el BID para revisar el procedimiento a ser utilizado para ejecutar el Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios, conforme a los lineamientos descrito en el Manual de Operaciones del Proyecto.
2. Los ministerios y agencias públicas que quieran acogerse al Programa deberán preparar una revisión funcional de su organización, cuyos términos de referencia recibirán la no objeción del BID, con el fin de determinar los puestos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los que son innecesarios y podrán ser eliminados. En base a este análisis cada Ministerio preparará una lista de los funcionarios que cumplirían los Criterios de Elegibilidad para acogerse al Programa y la remitirá al OMRH.[[2]](#footnote-2)
3. La lista de funcionarios que cumplirían los Criterios de Elegibilidad será auditada por una firma auditora independiente contratada por la OMRH, en base a términos de referencia que reciben la no objeción del BID, con el fin de confirmar si los funcionarios incluidos en dichas listas cumplen efectivamente los Criterios de Elegibilidad. La OMRH comunicará a los Ministerios los resultados de la auditoría. Solamente los funcionarios confirmados por los resultados de la auditoría son elegibles para el Programa.
4. La OMRH diseñará una estrategia de comunicación del Programa para informar a los funcionarios de las entidades. Los Departamentos de Recursos Humanos de los Ministerios que se acojan al Programa:
   1. publicarán la lista auditada de funcionarios elegibles para el Programa.
   2. informarán y entrevistarán a todos los servidores públicos elegibles, y entregarán a los funcionarios interesados la documentación requerida para participar.
   3. Anunciarán públicamente el plazo para que los funcionarios públicos elegibles manifiesten por escrito su voluntad de acogerse al Programa.
5. Los funcionarios elegibles e interesados deberán manifestar su intención de acogerse al Programa mediante documento escrito y firmado, usando el formulario aprobado por la OMRH.
6. El Ministerio confirmará la lista de funcionarios cuya solicitud de retiro voluntario es aceptada.
   1. Los Departamentos de Recursos Humanos de los Ministerios preparan los archivos de los funcionarios aprobados para acogerse al Programa, a los que incorporarán la información relevante de la Dirección de la Pensión Civil (DPC/MEF). Los archivos incluyen información sobre el salario bruto, la información clave de cada servidor público (fecha de nacimiento, NIF, fecha de ingreso al puesto de trabajo, puesto ocupado) y el monto total del incentivo del retiro. La información salarial es revisada y confirmada por la Dirección de Remuneraciones del MEF (DBG/MEF).
   2. El expediente revisado y validado es remitido a DPC/MEF y al ministerio respectivo.
7. El ministerio notifica a los funcionarios su incorporación oficial en el Programa y los incentivos económicos que recibirán.
8. La UCP/MEF solicitará al BID el desembolso por la suma total del incentivo a ser pagado. La solicitud deberá incluir: (i) la lista final de los servidores públicos que recibirán el incentivo con el monto de cada uno y la información de la firma auditora independiente certificando que el funcionario cumple los Criterios de Elegibilidad; (ii) la confirmación de la Dirección General de Presupuesto (DGB/MEF) de que la información provista sobre cada funcionario elegible es correcta; (ii) el formulario debidamente firmado por el servidor público solicitando su incorporación al programa, (iii) la confirmación de la Dirección de la Pensión Civil DPC/MEF de la elegibilidad del beneficiario, y, (iv) la publicación del nombre del funcionario en el diario oficial *Le Moniteur.*
   1. **Gestión del Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios**

Para estas estimaciones, el esquema del incentivo para el retiro voluntario es entre 18 y 24 meses de salario[[3]](#footnote-3), para todos los empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad del retiro voluntario dictados en la legislatura del Gobierno de Haití. Se tiene contemplado un salario bruto promedio mensual de $600.00[[4]](#footnote-4) dólares (o el equivalente a aproximadamente 40,000 gourdes). Por otra parte, durante la ejecución del proyecto HA-L1131 se realizará una propuesta para una nueva escala salarial para técnicos y personal directivo de los ministerios seleccionados, que será utilizada para nuevas contrataciones a partir de un año a determinar.

***Gasto incentivo de retiro voluntario*= ∑ i *salario mensual* i \* 18**

El número total de trabajadores potenciales a retiro, de acuerdo con la estimación efectuada en la evaluación económica, es de un total para todos los ministerios de 925 retirados voluntarios.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Año del proyecto | Número de trabajadores potenciales a retiro | Presupuesto por ano para incentivos para el retiro voluntario (mil. USD$) |
| 1 | 0 | - |
| 2 | 278 | 3,000,000 |
| 3 | 647 | 7,000,000 |
| 4 | - | - |
| 5 | - | - |
| Total | 925[[5]](#footnote-5) | 10,000,000 |

1. **Gestión del pago de salarios**

Se tiene contemplado una contratación progresiva del personal en los Ministerios seleccionados con un salario bruto promedio de $750. Además, se financiará con el préstamo como se detalla a continuación[[6]](#footnote-6):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Año del proyecto | Número de trabajadores a contratar en ministerios seleccionados | Porcentaje del gasto en sueldos a financiar | Gasto anual salario nuevas contrataciones (mil. USD$) |
| Año 1 | - | - | - |
| Año 2 | 200 | 100% | 1,800,000 |
| Año 3 | 200 | 75% | 2,700,000 |
| Año 4 | 0 | 50% | 1,800,000 |
| Año 5 | 0 | 25% | 900,000 |
| Total | 400 | ----- | 7,200,000 |

Asimismo, se tiene contemplado fortalecer a la OMRH con un total de 15 nuevos empleados de mando superior y técnico, con un salario base de 2,143 dólares mensuales[[7]](#footnote-7), que se contratarán gradualmente a partir del año 1. Estas contrataciones tendrán un costo, durante el período del proyecto, de 1,2 millones de dólares; a lo que debería añadirse los complementos salariales por 1,1 millones de dólares. Por último, también se planea fortalecer la capacidad técnica del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con un total estimado de 10 nuevas contrataciones con un costo global, incluyendo complementos salariales, de 1,4 millones.

1. Nótese que las experiencias recientes de retiro voluntario establecían haber servido como funcionario público un mínimo de 25 años, pero ser mayores de 55 años. Los criterios seleccionados son similares a los que se les exige a los funcionarios para poder retirarse y recibir una pensión de retiro. Además, el período laboral para acogerse al beneficio se estableció en 5 años pues se incorporaron nuevas condiciones que incluyen el haber cumplido 58 años (antes se exigían 55) y el que la entidad a la que pertenecen los funcionarios ejecute las reformas acordadas en los Acuerdos de Mejora de la Capacidad Institucional (AMCI). [↑](#footnote-ref-1)
2. A la fecha solamente el MARNDR ha elaborado una lista preliminar de potenciales candidatos al Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios, que será presentada formalmente al Banco oportunamente. Tal como se señala en el párrafo 1.27 del documento principal se realizará una auditoría de nómina para revisar el cumplimiento de los requisitos para acogerse a este programa por parte de los candidatos propuestos por el Gobierno. [↑](#footnote-ref-2)
3. Habitualmente se contempla un esquema del incentivo para el retiro voluntario donde personas con menos de 35 años de experiencia reciben 18 meses de salario mientras que trabajadores con más de 35 años de experiencia reciben 24 meses de salarios. [↑](#footnote-ref-3)
4. De acuerdo con la actual planilla salarial brindada por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el salario promedio en el MARNDR y en el MTPTC es de 600 dólares. [↑](#footnote-ref-4)
5. Se estimó que 81% de los funcionarios mayores a 58 años del MARNDR podrían solicitar acogerse al Programa de Incentivos para el Retiro de Funcionarios. Actualmente no hay una estimación para el MTPTC, pero ésta se realizará durante la ejecución del proyecto. [↑](#footnote-ref-5)
6. Para mayor información sobre distribución de gastos de pagos de salarios en nuevas contrataciones en los ministerios seleccionados consultar actividad 3.4 del PEP. [↑](#footnote-ref-6)
7. Se tiene estimado realizar una contratación de 15 nuevos empleados para la OMRH (10 contratados en el 2019 y 5 más en el 2020), @HTG 150K /m cada uno. Se tiene contemplado una reducción en el año 4 y 5 del salario a pagar (50% en el año 4 y 1/3 en el año 5), para ser absorbido por parte del gobierno. Para más información, favor de ver el PEP actividad 1.3.2. [↑](#footnote-ref-7)