Naciones Unidas A/70/961

Asamblea General

Distr. general
22 de junio de 2016
Español
Original: inglés

Septuagésimo período de sesiones
Temas 134, 139, 141 y 148 del programa

Presupuesto por programas para el bienio 2016-2017

Gestión de los recursos humanos

Régimen común de las Naciones Unidas

Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

Aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado la nota del Secretario General sobre la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común en la Secretaría de las Naciones Unidas (A/70/896). Durante su examen de la nota la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información y aclaraciones adicionales, proceso que terminó con las respuestas por escrito recibidas el 10 de junio de 2016.

2. La Comisión Consultiva recuerda que las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) emanadas del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se presentaron en la segunda parte de su informe correspondiente a 2015 (A/70/30). Los principales cambios propuestos se referían a las siguientes esferas: a) estructura unificada de la escala de sueldos y reconocimiento de los familiares a cargo; b) periodicidad de los escalones y otros incentivos; c) subsidio de educación; d) subsidio de educación especial; e) prestación por condiciones de vida difíciles; f) prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias;

16-10513 (S) 280616 280616

Se ruega reciclar

g) prestación por movilidad; h) elementos relacionados con el traslado; i) derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen; j) prima de repatriación; k) ajuste por lugar de destino; y l) umbrales del subsidio de alquiler. La CAPI también propuso medidas de transición para el personal en activo con respecto a los cambios propuestos en la escala de sueldos unificada[1], la prestación por movilidad[2] y los elementos relacionados con el traslado y la asignación[3]. En su exposición sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la CAPI, presentada de conformidad con el artículo 153 del reglamento de la Asamblea General (A/C.5/70/3), el Secretario General propuso la plena aplicación del conjunto integral de la remuneración a lo largo de un período de seis años y proporcionó información sobre las consecuencias financieras de los cambios propuestos en el presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 y los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, así como las consecuencias estimadas en el sexto año de aplicación tras la reducción gradual de las medidas de transición propuestas por la CAPI. La Comisión Consultiva tomó nota de esas consecuencias financieras en su informe conexo (A/70/7/Add.4).

3. En su resolución 70/244, la Asamblea General decidió que los cambios en el conjunto integral de la remuneración entrarían en vigor el 1 de julio de 2016, con las siguientes excepciones: a) la estructura propuesta de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada, atendiendo a la recomendación de la CAPI, entraría en vigor el 1 de enero de 2017; y b) los cambios en el subsidio de educación se introducirían en el año académico en curso el 1 de enero de 2018. La Asamblea General también decidió que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas debían aumentar a 65 años, a más tardar el 1 de enero de 2018, la edad de separación obligatoria del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios.

4. En su nota (A/70/896), el Secretario General señala que la Secretaría enfrenta limitaciones técnicas y operacionales que causarán retrasos inevitables en la aplicación de algunos de los elementos del nuevo conjunto integral de la remuneración. Indica que las limitaciones se refieren principalmente a la necesidad de introducir ajustes técnicos al sistema de planificación de los recursos

[1] Los funcionarios sin cónyuge a cargo pero que tienen un hijo a cargo, a quienes actualmente se remunera de conformidad con la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo, no tendrían derecho a la prestación por cónyuge a cargo con arreglo al sistema propuesto pero, en su lugar, recibirían una prestación por hijos a cargo (que en la actualidad asciende a 2.929 dólares por año) en relación con su primer hijo a cargo, por lo que podrían sufrir una reducción considerable del sueldo. Para esos funcionarios, la CAPI propuso el pago, cuando se empiece a aplicar la escala de sueldos propuesta, de una prestación de transición, equivalente al 6% de la remuneración neta, en relación con el hijo a cargo, que se iría reduciendo un punto porcentual cada 12 meses hasta que su monto fuese igual o inferior a la prestación por hijo a cargo, y, a partir de ese momento, solo sería pagadera la prestación por hijo a cargo y cesaría la prestación de transición.

[2] La CAPI propuso que los funcionarios que se hayan trasladado antes de la fecha de aplicación sigan recibiendo los montos que reciben en la actualidad en concepto de prestación por movilidad hasta un máximo de cinco años de permanencia en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a un lugar de destino diferente.

[3] Se propone que los funcionarios que se trasladen antes de la fecha de aplicación y elijan la opción de no realizar la mudanza de enseres domésticos (la mudanza parcial) sigan recibiendo la prestación por no reembolso de gastos de mudanza hasta un máximo de cinco años de servicio en el mismo lugar de destino o hasta que se trasladen a un lugar de destino diferente.

institucionales (Umoja) y a las fechas de entrega previstas de los cambios efectuados en los programas informáticos por el proveedor (SAP). Según el Secretario General, las fechas de entrega de los cambios en los programas informáticos se aproximarán demasiado a las fechas efectivas con arreglo al mandato y no dejarán tiempo suficiente para realizar todas las actividades y pruebas técnicas requeridas de cara a la puesta en marcha de todos los elementos, prevista para el 1 de julio de 2016 y el 1 de enero de 2017 (*ibid*., párr. 6), por lo que se necesitarían medidas retroactivas a menos que se modificaran las fechas previstas en el mandato. El Secretario General proporciona más detalles sobre los problemas relacionados con el carácter retroactivo de las medidas y señala que, dado el tamaño de la Organización y la envergadura y la complejidad de los cambios en cuestión, no resultaría posible desde el punto de vista operativo que la Secretaría llevase a cabo las medidas retroactivas requeridas. El Secretario General propone, por consiguiente, que se armonicen las fechas de aplicación previstas en el mandato con las fechas de aplicación reales de la siguiente manera:

a) 1 de noviembre de 2016 (en lugar del 1 de julio de 2016) para la introducción del nuevo incentivo para la movilidad y la suspensión del componente sustitutivo de los gastos de mudanza, lo que supone un retraso de cuatro meses;

b) 1 de septiembre de 2017 (en lugar del 1 de enero de 2017) para la aplicación de la estructura unificada de la escala de sueldos básicos/mínimos propuesta, la nueva periodicidad de los incrementos dentro de la categoría, la interrupción de los incrementos de escalón acelerados y las nuevas prestaciones conexas (es decir, para cónyuge a cargo y progenitor sin cónyuge), lo que supone un retraso de ocho meses.

El resto de los cambios se aplicarían de conformidad con el calendario acordado por la Asamblea General en su resolución 70/244.

5. En el anexo de la nota del Secretario General figura un resumen de la aplicación operacional del nuevo conjunto integral de la remuneración propuesto. La Comisión Consultiva solicitó más explicaciones y aclaraciones sobre las propuestas del Secretario General para retrasar la plena aplicación de la resolución 70/244, que se examinan en los párrafos siguientes.

II. Observaciones y recomendaciones

Aplicación de los cambios en el sistema de planificación de los recursos institucionales

6. En relación con el párrafo 4 de la nota del Secretario General, la Comisión Consultiva pidió más aclaraciones sobre los plazos del análisis y la planificación de los cambios necesarios para la aplicación de los diversos elementos del conjunto integral de la remuneración. Se informó a la Comisión de que, en general, la Secretaría procuraba analizar los efectos de los proyectos de resolución tan pronto se encontraban disponibles los textos. Sin embargo, dado el alcance, la escala y la complejidad de los cambios, había sido muy difícil llevar a cabo un análisis técnico exhaustivo de los efectos de los cambios propuestos antes de la aprobación del texto definitivo de la resolución de la Asamblea General, y sin consultar previamente con el proveedor de los programas informáticos, SAP. Debido a ello no había sido posible proporcionar información definitiva sobre la viabilidad técnica y

operacional de cumplir los plazos de aplicación examinados durante el septuagésimo período de sesiones. Se informó además a la Comisión de que una respuesta escrita proporcionada por la Secretaría durante las deliberaciones de la Quinta Comisión en noviembre de 2015 se refería concretamente a la sustitución de la prestación por movilidad por el nuevo incentivo para la movilidad como uno de los elementos supeditados a la determinación de si era necesario realizar mejoras a Umoja.

7. También se informó a la Comisión Consultiva de que, de conformidad con los mandatos de la Asamblea General sobre la implantación de Umoja, la Secretaría había evitado la adaptación y había preferido mantener los programas informáticos estándar de SAP, adaptándolos únicamente mediante metodologías aprobadas por el proveedor. El costo de mantenimiento de las licencias de los programas informáticos de SAP incluía la labor necesaria para introducir, como parte de los programas informáticos estándar para el régimen común de las Naciones Unidas, los cambios estatutarios a los programas informáticos del sistema de planificación de los recursos institucionales establecidos por los órganos rectores, sin ningún costo adicional para las organizaciones. Por consiguiente, la Secretaría dependía de SAP para los ajustes técnicos requeridos en su sistema de planificación de los recursos institucionales.

8. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito el enfoque adoptado para mantener una versión estándar de los programas informáticos del sistema de planificación de los recursos institucionales para el régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión considera que se deberían seguir explorando todas las posibilidades para acelerar la entrega de los cambios restantes en los programas informáticos, y espera que el Secretario General trabaje en estrecha colaboración con el proveedor de los programas con este fin**. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión una cronología detallada de las actividades y las medidas adoptadas por la Secretaría desde la aprobación de la resolución 70/244 por la Asamblea General el 23 de diciembre de 2015. La cronología indica que: a) en enero y febrero de 2016, la Secretaría celebró reuniones periódicas con un grupo de trabajo de organizaciones internacionales que utilizan los servicios de SAP; llevó a cabo talleres con SAP, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Programa Mundial de Alimentos para elaborar las especificaciones técnicas de los cambios que se debían efectuar a los programas informáticos; obtuvo autorización con respecto a las especificaciones de todas las organizaciones de las Naciones Unidas que utilizaban los servicios de SAP; y presentó las especificaciones detalladas a SAP el 29 de febrero de 2016; b) en marzo de 2016, la Secretaría celebró consultas y talleres de diseño detallados con SAP y otras organizaciones interesadas para puntualizar aclaraciones sobre las especificaciones y los requisitos; y c) el 30 de marzo de 2016 SAP proporcionó el calendario de entrega de las tres fases de aplicación. Paralelamente, la Oficina de Asuntos Jurídicos examinó y autorizó las enmiendas del Estatuto del Personal, que fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 70/256.

9. **Si bien reconoce la complejidad de los cambios derivados del examen del conjunto integral de la remuneración, y no obstante decisiones adoptadas por la Asamblea General en su resolución 70/244, la Comisión Consultiva considera que la Secretaría podría haber hecho más esfuerzos, tras la publicación del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015 (A/70/30), para prever y evaluar de manera proactiva,**

en colaboración con todos los demás agentes pertinentes, las posibles repercusiones y el alcance de los cambios que podría ser necesario efectuar al sistema de planificación de los recursos institucionales, e informar a la Asamblea acerca de las dificultades y los posibles plazos para la aplicación del conjunto integral de la remuneración en la exposición del Secretario General sobre las consecuencias administrativas y financieras de las decisiones y recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2015 (A/C.5/70/3).

10. En el párrafo 6 de su nota, el Secretario General proporciona información detallada sobre las actividades que deberá llevar a cabo la Secretaría antes del despliegue, una vez que SAP haya entregado los cambios en los programas informáticos. Estas actividades incluyen: instalación de los cambios en los programas informáticos, verificación técnica, análisis técnico, ajuste de los informes e impresos, ensayo técnico preliminar, validación de datos, simulaciones, preparación de materiales de capacitación e impartición de capacitación. Como se indica en el anexo de la nota, transcurriría un período de cuatro meses y medio entre las fechas de entrega (15 de junio de 2016) y despliegue (1 de noviembre de 2016) de la solución de SAP en relación con el incentivo para la movilidad y la interrupción de los incrementos de escalón acelerados, y un período de nueve a diez meses entre las fechas de entrega (31 de octubre y 30 de noviembre de 2016) y despliegue (1 de septiembre de 2017) de la escala de sueldos unificada y otros elementos del conjunto integral de la remuneración. El Secretario General señala que SAP recomienda un período de seis meses para realizar pruebas exhaustivas a fin de constatar que los cambios del sistema se hayan desplegado correctamente, y la Comisión Consultiva no tiene clara la razón por la que la Secretaría propone un período de nueve a diez meses para la instalación, el ensayo, la capacitación y el despliegue de los cambios de los programas informáticos relacionados con la escala de sueldos unificada. **La Comisión Consultiva considera que deben redoblarse los esfuerzos para optimizar el calendario de las actividades anteriores al despliegue, incluida la ejecución paralela de determinadas actividades, a fin de reducir, en la medida de lo posible, el período de nueve a diez meses entre la entrega y el despliegue de los cambios en los programas informáticos relacionados con la escala de sueldos unificada**.

Aplicación retroactiva de los cambios en el sistema de planificación de los recursos institucionales

11. La Comisión Consultiva solicitó más información sobre las posibles alternativas para la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración en consonancia con las fechas efectivas establecidas por la Asamblea General en su resolución 70/244. Se informó a la Comisión de que las alternativas eran: a) tramitar manualmente la nómina de más de 16.515 funcionarios en todo el mundo durante el período de retraso de ocho meses entre el 1 de enero y el 1 de septiembre de 2016; o b) seguir tramitando la nómina de personal (16.515) con arreglo al sistema actual y aplicar los cambios con carácter retroactivo una vez que estuviera listo el sistema de planificación de los recursos institucionales. Se informó a la Comisión de que ambas alternativas planteaban una serie de problemas: la primera era simplemente imposible de poner en práctica debido al tamaño de la Organización, el número de funcionarios afectados y el volumen de trabajo que entrañaba, y también por la complejidad del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las

Naciones Unidas; y la segunda alternativa, que implicaba la adopción de medidas retroactivas, como se indicaba en el párrafo 8 de la nota del Secretario General, también sería prácticamente imposible de aplicar habida cuenta del número de funcionarios afectados. Requeriría una cantidad considerable de recursos humanos y financieros adicionales de los que no dispone la Secretaría en la actualidad, y se correría un alto riesgo de inexactitudes.

12. La Comisión Consultiva pidió más aclaraciones sobre las dificultades previstas en la aplicación de las medidas retroactivas relacionadas con los elementos del conjunto de programas informáticos cuyos cambios no se aplicarían en las fechas efectivas previstas en el mandato, a saber: a) el incentivo para la movilidad y la suspensión del componente sustitutivo de los gastos de mudanza, que requerirían medidas retroactivas durante un período de cuatro meses, del 1 de julio al 1 de noviembre de 2016; y b) la escala de sueldos básicos/mínimos unificada y otros cambios que tendrían que tramitarse con carácter retroactivo durante un período de ocho meses, del 1 de enero al 31 de agosto de 2017.

13. Se informó a la Comisión Consultiva de que, si las fechas efectivas previstas en el mandato no se cambiaban, los pagos al personal se efectuarían sobre la base del reglamento vigente hasta la aplicación de los cambios en noviembre de 2016 y de septiembre de 2017, con inclusión automática de todos los cambios retroactivos en el pago de los sueldos o la recuperación de importes correspondientes al período comprendido entre julio y octubre de 2016 en las hojas de pago emitidas en noviembre de 2016, y los correspondientes al período comprendido entre enero y agosto de 2017 en las hojas de pago emitidas en septiembre de 2017. Según el Secretario General, se prevé una importante carga de trabajo adicional en los primeros meses después de la implantación del nuevo código, a fin de abordar las situaciones siguientes:

a) Para los funcionarios que se hayan separado del servicio entre las dos fechas y tengan derecho a prestaciones retroactivas, habría que tramitar nuevamente la separación del servicio, y si la retroactividad incluye un cambio de escalón (relacionado con los cambios de 2017), también la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tendría que volver a tramitar los importes para enmendar las prestaciones establecidas sobre la base de la información anterior;

b) Para los funcionarios que se hayan separado del servicio entre las dos fechas y hayan recibido pagos excesivos sobre la base del reglamento anterior, habría que volver a tramitar la separación, se generaría una cuenta por cobrar y se tendrían que recuperar importes o anularlos en libros. Si la retroactividad incluye un cambio de escalón, la Caja Común de Pensiones también tendría que volver a tramitar los importes para enmendar las prestaciones establecidas sobre la base de la información anterior;

c) Para los funcionarios en activo en las dos fechas que tienen derecho a prestaciones retroactivas, todo pago retroactivo se incluiría automáticamente;

d) Para los funcionarios en activo en las dos fechas que hayan recibido pagos excesivos, se incluirían automáticamente deducciones retroactivas en la primera hoja de pago emitida después de la implantación de la nueva solución;

e) Para los funcionarios que se hayan incorporado a la Organización entre las dos fechas y hayan recibido pagos excesivos, se incluirían automáticamente

deducciones retroactivas en la primera hoja de pago emitida después de la implantación del nuevo código.

14. **Si bien toma nota de las dificultades previstas por la Secretaría, la Comisión Consultiva observa que muchas de las medidas retroactivas se realizarían automáticamente. La Comisión considera que el período de ensayo debe dar lugar a una solución sólida que también permita proporcionar detalles sobre los elementos subyacentes de los ajustes automáticos efectuados, limitando así el número de solicitudes de justificación y explicación formuladas por el personal. En consecuencia, la Comisión espera que se haga todo lo posible por garantizar el despliegue de una solución de eficacia comprobada y que se adopte cualquier otra medida técnica y organizacional pertinente para mejorar la transparencia y reducir las solicitudes de aclaraciones**.

15. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la estimación de los recursos necesarios relacionados con la aplicación de las medidas retroactivas se efectuaría en función de la duración del retraso y el número de funcionarios afectados. Se prevé que los recursos necesarios para las medidas retroactivas de 2017 serán considerablemente mayores que los relacionados con las medidas de 2016 debido al período más largo (ocho meses en lugar de cuatro) transcurrido entre la fecha efectiva de aplicación establecida en el mandato y la fecha de implantación de los cambios en los programas informáticos, así como al mayor número de funcionarios afectados directamente (16.515) o indirectamente (41.996) y a los efectos sobre la tramitación de las separaciones del servicio y la presentación de la información a la Caja Común de Pensiones.

16. Se informó además a la Comisión Consultiva de que las tareas adicionales derivadas de la aplicación de la retroactividad corresponderían a: a) los equipos de gestión de los recursos humanos en la Sede, las oficinas fuera de la Sede, las comisiones regionales y las misiones sobre el terreno; b) los equipos de nómina de sueldos en la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales; y c) el equipo de Umoja. Los recursos necesarios adicionales se estimaron como sigue: a) 2.735 días de trabajo adicionales a un costo de 848.800 dólares para el personal de recursos humanos; b) de 2.070 a 3.880 días de trabajo adicionales a un costo de entre 642.400 dólares y 1.204.100 dólares para el equipo de nómina de sueldos; y c) para el equipo de Umoja, de 777 a 1.420 días de trabajo adicionales de consultores técnicos externos a un costo de entre 1.165.500 dólares y 2.130.000 dólares.

Consideraciones en relación con el régimen común de las Naciones Unidas

17. En el párrafo 20 de su nota, el Secretario General indica que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que se rigen por el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas[4] se verían directamente afectadas por la demora de la Secretaría y por todo ajuste en las fechas de aplicación previstas que apruebe la Asamblea General, mientras que otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que tienen sus propios estatutos y reglamentos no tendrían ese problema. En respuesta a su pregunta sobre los efectos

[4] El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

de un enfoque diferente respecto de la coherencia del régimen común, la Secretaría proporcionó a la Comisión Consultiva una respuesta detallada de la CAPI, que se adjunta como anexo I del presente informe. **La Comisión Consultiva toma nota la opinión de la CAPI de que las fechas de aplicación de los diversos elementos del conjunto integral de la remuneración revisado deberían sincronizarse en las organizaciones del régimen común**. La posición detallada de la CAPI figura en el anexo I.

18. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que utilizaban los programas informáticos de SAP regían las mismas fechas de entrega de los cambios efectuados por el proveedor que se aplicaban a la Secretaría. Algunas de esas organizaciones habían indicado que, independientemente del grado de preparación de sus respectivos sistemas de planificación de los recursos institucionales, estarían listas para implantar todos los elementos del conjunto integral de la remuneración de conformidad con las fechas establecidas por la Asamblea General debido a uno o varios de los siguientes factores: a) el tamaño de la organización y el bajo número de funcionarios afectados, lo que permitiría la tramitación manual o retroactiva; b) la organización había decidido desarrollar una solución técnica interna que permitiría la implantación de algunos de los elementos mientras se entregaban los cambios en los programas informáticos efectuados por SAP, en particular los que se aplicarían el 1 de julio de 2016; o c) la organización había decidido modificar sus programas informáticos de SAP ya sea utilizando recursos internos adicionales o a un costo adicional mediante el empleo de proveedores o consultores externos.

Consecuencias financieras de la propuesta del Secretario General

19. Con referencia a los párrafos 18 y 19 de la nota del Secretario General, se proporcionaron a la Comisión Consultiva, en respuesta a su solicitud, dos cuadros en los que se presenta una comparación de las consecuencias financieras de la aplicación del conjunto integral de la remuneración sobre la base de la exposición del Secretario General (A/C.5/70/3), las disposiciones de la resolución 70/244 de la Asamblea General y la propuesta actual del Secretario General (véase A/70/896) en relación con: a) el presupuesto por programas para el bienio 2016-2017; y b) los presupuestos de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017. La información facilitada se adjunta en el anexo II del presente informe.

20. En respuesta a sus preguntas, también se proporcionaron a la Comisión Consultiva cuadros que muestran para cada año del período de transición, entre 2016 y 2023, las consecuencias financieras de la aplicación de cada uno de los elementos del conjunto integral de la remuneración sobre la base de: a) el calendario establecido por la Asamblea General en su resolución 70/244; y b) el nuevo calendario propuesto por el Secretario General en su nota. Los cuadros facilitados se adjuntan en el anexo III del presente informe.

21. Se proporcionó además a la Comisión Consultiva un cuadro en el que se actualiza el cuadro 4 de la exposición del Secretario General (A/C.5/70/3), que muestra los efectos totales de la aplicación de todos los elementos del conjunto integral de la remuneración en el sexto año de implantación, sin medidas de transición, sobre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y

otras organizaciones participantes, teniendo en cuenta las disposiciones de la resolución 70/244 y el calendario propuesto por el Secretario General. La información facilitada se adjunta en el anexo IV del presente informe.

III. Conclusión y recomendación

22. Las medidas que deberá adoptar la Asamblea General se describen en el párrafo 21 de la nota del Secretario General.

23. **Si bien la Comisión Consultiva reconoce las dificultades que enfrenta la Secretaría en la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, no la convencen plenamente los argumentos expuestos por el Secretario General de que es operacionalmente imposible implantar el nuevo conjunto integral de la remuneración en las fechas previstas en el mandato. La Comisión también destaca la importancia de mantener la coherencia entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.**

24. **Por lo tanto, la Comisión Consultiva no está en condiciones de recomendar la aprobación de las propuestas del Secretario General. Considera que hay margen para seguir explorando otras opciones para aplicar los cambios al conjunto integral de la remuneración, como mantener las fechas de aplicación previstas en el mandato con carácter retroactivo y reducir los plazos para la entrega de los cambios efectuados a los programas informáticos por el proveedor, así como el intervalo entre la entrega de los cambios y su aplicación, a fin de limitar el número de medidas retroactivas necesarias y asegurar la eficiencia.**

25. **En vista de lo anterior, la Comisión Consultiva confía en que, a la espera de una decisión de la Asamblea General sobre sus propuestas, el Secretario General velará por que la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración cumpla plenamente las fechas efectivas establecidas en la resolución 70/244 de la Asamblea. La Comisión también confía en que el Secretario General mantendrá plenamente informado al personal, en particular mediante la publicación de las instrucciones administrativas pertinentes.**

26. **La Comisión Consultiva solicita además que, en el momento en que la Asamblea General examine el presente informe, el Secretario General le proporcione a la Asamblea información actualizada y detallada sobre los progresos realizados en la aplicación de todos los elementos del nuevo conjunto integral de la remuneración, teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones formuladas por la Comisión en los párrafos anteriores.**

Anexo I

Respuesta detallada de la Comisión de Administración Pública Internacional en relación con los efectos de la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración sobre el régimen común

La escala de sueldos es el elemento más importante de un sistema de remuneración armonizado en el régimen común, y una serie de elementos están vinculados a la escala de sueldos. Por lo tanto, se presentarían problemas graves si una o más organizaciones del régimen común no estuvieran en condiciones de aplicar la estructura de la escala unificada de sueldos básicos/mínimos simultáneamente con todas las demás organizaciones. Algunos de los problemas que se plantearían en esa situación son:

a) La secretaría de la CAPI ha emprendido los cambios necesarios para que siga operando el sistema de ajustes por lugar de destino cuando se introduzca la escala de sueldos unificada. Esos cambios afectarán a la estructura del cuestionario sobre los gastos de los hogares que se utiliza en los estudios sobre el costo de la vida, el procesamiento de los datos reunidos y el cálculo de los umbrales del subsidio de alquiler. La aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración por diferentes organizaciones en diferentes momentos daría lugar a una situación en que el nuevo sistema de estudio que se está elaborando se aplicaría simultáneamente con el antiguo sistema a diferentes funcionarios que prestan servicios en el mismo lugar de destino. Ello equivaldría a establecer dos niveles distintos de ajuste por lugar de destino en el mismo lugar de destino, lo que, de hecho, supondría cierta incoherencia en el régimen común;

b) Problemas de equidad derivados del hecho de que funcionarios de la misma categoría y escalón en distintas organizaciones del régimen común reciban sumas diferentes en concepto de los siguientes elementos vinculados a la escala de sueldos, lo que socava el objetivo del régimen común:

i) Los pagos por separación del servicio (prima de repatriación, indemnización por rescisión del nombramiento, pago en caso de muerte);

ii) Las sumas en concepto de subsidio de alquiler pagadas a los funcionarios;

iii) El pago de la suma fija equivalente a un mes de la remuneración neta cuando se efectúa un traslado a un nuevo lugar de destino;

iv) Las contribuciones de los funcionarios a las primas de seguro médico;

c) El hecho de que una o más organizaciones siguieran aplicando las actuales prestaciones por movilidad y no reembolso de gastos de mudanza también plantearía problemas de equidad y socavaría el objetivo del régimen común;

d) La base metodológica subyacente utilizada en el proceso normal de consolidación anual de las escalas de sueldos básicos/mínimos con ajuste por lugar de destino sobre la base de la administración pública utilizada como referente es diferente para la escala de sueldos unificada (funcionarios sin familiares a cargo) y la escala actual (funcionarios casados sin otros familiares a cargo);

e) La Asamblea General ha aprobado cambios concretos en la metodología del margen que se requiere con la aplicación de una escala de sueldos unificada. El cálculo del margen de la remuneración neta si algunas organizaciones aplican la escala de sueldos unificada mientras que otras no la aplican supondrá problemas metodológicos;

f) Además de lo anterior hay otras consecuencias prácticas, como en los casos de funcionarios que podrían estar interesados en trasladarse entre organizaciones del régimen común; no sería fácil abordar esas consecuencias.

Las fechas de aplicación de los diversos elementos del conjunto integral de remuneración revisado deberían sincronizarse en las organizaciones del régimen común. Esto es particularmente importante en lo que respecta a la escala de sueldos, que es el componente básico del régimen común. De lo contrario, habría graves problemas de equidad y se plantearían dificultades en la aplicación. La selección de fechas de aplicación distintas por algunas organizaciones no debería suponer una carga indebida para las demás organizaciones, especialmente aquellas cuyos órganos rectores ya se han reunido y han acordado el calendario de conformidad con las decisiones de la Asamblea General. Por consiguiente, es importante que todas las organizaciones lleguen a un acuerdo sobre las fechas de aplicación revisadas, al menos en lo relativo a la introducción de la nueva escala de sueldos unificada y las prestaciones relacionadas.

Como solicitó la Asamblea General en el párrafo 57 de su resolución 70/244, la Comisión de Administración Pública Internacional presentará este año un informe sobre la aplicación del nuevo conjunto integral de la remuneración, previa consulta con las organizaciones y el personal.

Anexo II

Comparación de las consecuencias financieras de la aplicación del conjunto integral de la remuneración sobre la base de la exposición del Secretario General (A/C.5/70/3), las disposiciones de la resolución 70/244 de la Asamblea General y las propuestas contenidas en la nota del Secretario General (A/70/896)

Cuadro 1

Presupuesto por programas para el bienio 2016-2017

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	A/C.5/70/3	*Resolución 70/244*[a]		*A/70/896*[b]	
	Consecuencias financieras (a)	*Consecuencias financieras (b)*	*(c) = (b) - (a)*	*Consecuencias financieras (d)*	*(e) = (d) - (b)*
Escala de sueldos básicos; ajuste por lugar de destino; prestación por cónyuge a cargo y prestación por hijos a cargo; y prestación para progenitores sin cónyuge	1 570	1 570	–	530	(1 040)
Prestación por condiciones de vida difíciles	740	740	–	740	–
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	210	210	–	210	–
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad	130	180	50	150	(30)
Subsidio de educación/viajes/subsidio de educación especial	(3 080)	(2 630)	450	(2 630)	–
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	(1 930)	(2 570)	(640)	(2 570)	–
Indemnización por rescisión del nombramiento y pago en caso de muerte	(120)	(120)	–	(40)	80
Prima de repatriación	(250)	(370)	(120)	(370)	–
Elementos relacionados con el traslado	1 670	1 000	(670)	(600)	(1 600)
Total	**(1 060)**	**(1 990)**	**(930)**	**(4 580)**	**(2 590)**

Cuadro 2

Presupuesto para mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	A/C.5/70/3	*Resolución 70/244*[a]		*A/70/896*[b]	
	Consecuencias financieras (a)	*Consecuencias financieras (b)*	*(c) = (b) - (a)*	*Consecuencias financieras d)*	*(e) = (d) - (b)*
Escala de sueldos básicos; ajuste por lugar de destino; prestación por cónyuge a cargo y prestación por hijos a cargo; y prestación para progenitores sin cónyuge	570	570	–	–	(570)
Prestación por condiciones de vida difíciles	2 940	2 940	–	2.940	–
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	870	870	–	870	–
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad	580	800	220	530	(270)
Subsidio de educación/viajes/subsidio de educación especial	–	–	–	–	–
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	(5 790)	(10 240)	(4 450)	(10 240)	–
Indemnización por rescisión del nombramiento y pago en caso de muerte	(40)	(40)	–	–	40
Prima de repatriación	(90)	(180)	(90)	(180)	–
Elementos relacionados con el traslado	1 000	680	(320)	(770)	(1 450)
Total	**40**	**(4 600)**	**(4 640)**	**(6 850)**	**(2 250)**

[a] Se tienen en cuenta las siguientes disposiciones de la resolución 70/244 de la Asamblea General que tienen consecuencias financieras:

a) Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad: en el párrafo 49 de la resolución, la Asamblea decidió aumentar el incentivo para la movilidad en un 25% en la cuarta asignación de un funcionario y en un 50% en la séptima asignación;

b) Subsidio de educación: en el párrafo 28 de la resolución se hace referencia al cuadro 5 del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional. En su informe, la Comisión calculó las consecuencias financieras sobre la base del cuadro 4, que reflejaba un tramo inferior;

c) Vacaciones más frecuentes en el país de origen: en el párrafo 51 de la resolución, la Asamblea decidió eliminar los viajes por vacaciones más frecuentes en el país de origen, excepto en los lugares de destino de categoría D y E que no están incluidos en el marco de descanso y recuperación. Además, la Asamblea decidió adelantar la fecha de aplicación al 1 de julio de 2016 en lugar del 1 de enero de 2017;

d) Prima de repatriación: la Asamblea General decidió adelantar la fecha de aplicación al 1 de julio de 2016 en lugar del 1 de enero de 2017;

e) Elementos relacionados con el traslado: en el párrafo 45 de la resolución, la Asamblea decidió aprobar una suma fija equivalente a un mes del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino aplicable.

[b] En su nota (A/70/896), el Secretario General propone las siguientes fechas de aplicación:

a) La escala de sueldos unificada y la prestación para progenitores sin pareja entrarían en vigor el 1 de septiembre de 2017, en lugar del 1 de enero de 2017, lo que supone un retraso de ocho meses;

b) La prestación por movilidad entraría en vigor el 1 de noviembre de 2016 en lugar del 1 de julio de 2016, lo que supone un retraso de cuatro meses;

c) La suspensión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza entraría en vigor el 1 de noviembre de 2016 en lugar del 1 de julio de 2016, lo que supone un retraso de cuatro meses.

Anexo III

Consecuencias financieras de la aplicación de cada uno de los elementos del conjunto integral de la remuneración durante cada año del período de transición, de 2016 a 2023, sobre la base del calendario establecido por la Asamblea General en su resolución 70/244 y el nuevo calendario propuesto en la nota del Secretario General (A/70/896)

Cuadro 1

Consecuencias financieras de la resolución 70/244 de la Asamblea General sobre el presupuesto por programas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, por año

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	Fechas de aplicación	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*
Escala de sueldos básicos; ajuste por lugar de destino; prestación por cónyuge a cargo y prestación por hijos a cargo; y prestación para progenitores sin cónyuge	1 de enero de 2017	–	2 710	740	(620)	(100)	(3 560)	(4 560)	(4 560)
Prestación por condiciones de vida difíciles	1 de julio de 2016	1 720	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	1 de julio de 2016	510	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad	1 de julio de 2016	470	810	530	110	(870)	(1 610)	(1 610)	(1 610)
Subsidio de educación/viajes/subsidio de educación especial	Año escolar en curso al 1 de enero de 2018	–	(4 520)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	1 de julio de 2016	(5 990)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)
Indemnización por rescisión del nombramiento y pago en caso de muerte	1 de enero de 2017	–	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)
Prima de repatriación	1 de julio de 2016	(210)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)
Elementos relacionados con el traslado	1 de julio de 2016	760	910	(660)	(2 760)	(6 390)	(8 750)	(8 750)	(8 750)
Total		**(2 740)**	**(8 250)**	**(21 120)**	**(25 000)**	**(29 090)**	**(35 650)**	**(36 650)**	**(36 650)**
Total acumulado (sexto año de aplicación plena sin medidas de transición)									**(195 150)**

Cuadro 2

Consecuencias financieras de las propuestas que figuran en la nota del Secretario General (A/70/896) para el presupuesto por programas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, por año

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	Fechas de aplicación	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Escala de sueldos básicos; ajuste por lugar de destino; prestación por cónyuge a cargo y prestación por hijos a cargo; y prestación para progenitores sin cónyuge	1 de septiembre de 2017	–	900	2,050	290	(450)	(1 250)	(3 890)	(4 560)	(4 560)
Prestación por condiciones de vida difíciles	1 de julio de 2016	1 720	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430	3 430
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	1 de julio de 2016	510	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad	1 de noviembre de 2016	160	890	630	280	(380)	(1 610)	(1 610)	(1 610)	(1 610)
Subsidio de educación/viajes/subsidio de educación especial	Año escolar en curso al 1 de enero de 2018	–	(4 520)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)	(13 570)
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	1 de julio de 2016	(5 990)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)	(11 970)
Indemnización por rescisión del nombramiento y pago en caso de muerte	1 de septiembre de 2017	–	(140)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)	(200)
Prima de repatriación	1 de julio de 2016	(210)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)	(430)

	Fechas de aplicación	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Elementos relacionados con el traslado	1 de julio de 2016 (excepto la prestación por no reembolso de gastos de mudanza, 1 de noviembre de 2016)	(2 580)	1 390	(100)	(1 910)	(4 820)	(8 750)	(8 750)	(8 750)	(8 750)
Total		**(6 390)**	**(9 440)**	**(19 150)**	**(23 070)**	**(27 380)**	**(33 340)**	**(35 980)**	**(36 650)**	**(36 650)**
Total acumulado (sexto año de aplicación plena sin medidas de transición)										**(191 400)**

Anexo IV

Efectos totales de la aplicación de todos los elementos del conjunto integral de la remuneración en el sexto año de aplicación sin medidas de transición sobre el régimen común de las Naciones Unidas y otras organizaciones participantes, teniendo en cuenta las disposiciones de la resolución 70/244 de la Asamblea General y el nuevo calendario propuesto en la nota del Secretario General (A/70/896)

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	Efectos totales sobre el régimen común de las Naciones Unidas y otras organizaciones participantes	*Porción de los efectos sobre los presupuestos por programas de las Naciones Unidas*	*Porción de los efectos sobre los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz*	*Porción total sobre los presupuestos por programas y los presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz*
		(a)	*(b)*	*(c) = (a) + (b)*
Escala de sueldos básicos; ajuste por lugar de destino; prestación por cónyuge a cargo y prestación por hijos a cargo; y prestación para progenitores sin cónyuge	(14 800)	(2 670)	(1 880)	(4 550)
Prestación por condiciones de vida difíciles	8 000	490	2 940	3 430
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	1 700	140	870	1 010
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad	(4 300)	(230)	(1 380)	(1 610)
Subsidio de educación/viajes/subsidio de educación especial	(28 500)	(7 850)	(5 690)	(13 540)
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	(31 300)	(1 710)	(10 300)	(12 010)
Indemnización por rescisión del nombramiento y pago en caso de muerte	(900)	(100)	(100)	(200)
Prima de repatriación	(1 900)	(250)	(180)	(430)
Elementos relacionados con el traslado	(20 000)	(5 080)	(3 670)	(8 750)
Total	**(92 000)**	**(17 260)**	**(19 390)**	**(36 650)**