



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Personal

Fecha: 7 de octubre de 2022

Original: inglés

Undécimo punto del orden del día

Enmiendas al Estatuto del Personal

Evaluación de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países

Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal propuestas con el fin de incluir disposiciones sobre la evaluación que deben realizar los coordinadores residentes del desempeño de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países, en relación con su contribución a la consecución de los resultados previstos en las actividades conjuntas incluidas en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y otros compromisos y actividades interinstitucionales convenidos (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: La evaluación por los coordinadores residentes de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países completará el actual Marco de Gestión del Desempeño de la OIT.

Repercusiones jurídicas: Enmiendas al Estatuto del Personal.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Enmiendas al Estatuto del Personal.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: [GB.346/INS/8](#).

1. En el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas del Sistema de Coordinadores Residentes y de Desarrollo de las Naciones Unidas revisado ¹, se establece un sistema dual de rendición de cuentas en virtud del cual se evalúa a los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países mediante el proceso de gestión del desempeño de sus respectivas entidades, tanto por su supervisor —respecto del mandato de la entidad— como por el coordinador residente —respecto de su contribución a la consecución de los resultados previstos en las actividades conjuntas incluidas en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y otros compromisos y actividades interinstitucionales convenidos—. Por su parte, los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países formulan observaciones sobre el desempeño del coordinador residente a la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo.
2. El aumento de la participación de la OIT en los equipos de las Naciones Unidas en los países está ayudando a dar a conocer el mandato de la OIT y a lograr un mayor reconocimiento del valor de su naturaleza tripartita única. Al mismo tiempo, en el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas revisado se reconoce la importancia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores como asociados estratégicos, lo que facilita su participación en los procesos asociados a los análisis comunes sobre los países y los Marcos de Cooperación.
3. En su resolución de 2021 relativa al examen del funcionamiento del sistema revitalizado de coordinadores residentes, incluido su mecanismo de financiación, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó al sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, entre otras cosas, «que garantice la plena adhesión a un modelo claro y matricial de doble línea jerárquica y que disponga la realización de una evaluación integral del desempeño de forma mutua y colectiva» ².
4. Para que la OIT pueda cumplir plenamente el requisito de la doble línea jerárquica establecido en el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas, es necesario introducir enmiendas en el Estatuto del Personal. Las enmiendas propuestas permitirán a los coordinadores residentes evaluar el desempeño de los funcionarios de la OIT designados como miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países con respecto a la obtención de los productos acordados, que reflejen la contribución de la OIT a las actividades conjuntas de las Naciones Unidas previstas en el Marco de Cooperación y otros compromisos y actividades interinstitucionales convenidos. Sin perjuicio de lo anterior, la responsabilidad general respecto del desempeño de los funcionarios de la OIT a fin de cumplir el mandato de la Organización sigue siendo competencia de sus jefes responsables en la OIT.

► Proyecto de decisión

5. **El Consejo de Administración aprueba las enmiendas a los capítulos II y VI del Estatuto del Personal relativas a la organización del personal y al aumento de sueldo, la evaluación y el cambio de grado, tal como figuran en el anexo del documento GB.346/PFA/11.**

¹ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, *Management and Accountability Framework of the UN Development and Resident Coordinator System*, 15 de septiembre de 2021.

² Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 76/4, *Examen del funcionamiento del sistema revitalizado de coordinadores residentes, incluido su mecanismo de financiación*, A/RES/76/4 (2021), párr. 13.

► Anexo

Propuestas de enmienda al Estatuto del Personal (el texto añadido aparece subrayado y el texto suprimido, tachado)

Las enmiendas que figuran a continuación se realizarán sobre la base de la versión de julio de 2022 del Estatuto del Personal; y entrarán en vigor en enero de 2023.

Capítulo II

Organización del personal

...

Artículo 2.3

Jefe responsable

a) Todo funcionario depende de un jefe, quien supervisa su trabajo y ejerce a su respecto las funciones que dispone el presente estatuto. El jefe responsable debe mantener informados a los funcionarios de su opinión sobre su trabajo.

b) A los efectos de este estatuto, se entiende por jefe responsable:

- 1) el Director General, respecto de los funcionarios que dependan directamente del Director General;
- 2) los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales, respecto de los funcionarios que dependan directamente de ellos;
- 3) los directores/responsables de unidades orgánicas, respecto de los funcionarios de dichas unidades, a menos que el Director General haya designado otro funcionario como jefe responsable de una unidad orgánica subordinada;
- 4) el funcionario de quien dependan, en el caso de todos los funcionarios no incluidos en los apartados 1), 2) y 3) anteriores.

Artículo 2.4

Responsable de la supervisión técnica y coordinador residente

1. En el marco de la evaluación del desempeño de un especialista técnico, o de un especialista técnico superior, que preste servicio en un lugar de destino distinto de la sede, un responsable de la supervisión técnica formulará las observaciones técnicas pertinentes de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 6.7, bajo la coordinación del jefe responsable del funcionario. El jefe responsable será el director del lugar de destino donde preste servicio el funcionario. El responsable de la supervisión técnica del funcionario será el director de la unidad orgánica pertinente de la sede.

2. En el marco de la evaluación del desempeño de un funcionario designado como miembro de un equipo de las Naciones Unidas en un país, el coordinador residente proporcionará una evaluación, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 6.7, sobre la base de las medidas definidas en el producto acordado con respecto a su contribución a la consecución de los resultados previstos en las actividades conjuntas incluidas en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y otros compromisos y actividades interinstitucionales convenidos. El coordinador residente presentará esta evaluación al jefe responsable del funcionario como aportación a la evaluación del desempeño de este.

Capítulo VI

Aumento de sueldo, evaluación y cambio de grado

...

Artículo 6.7

Evaluaciones del desempeño

1. La evaluación del desempeño y la conducta de cada funcionario se hará en un formulario establecido por el Director General previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación. La evaluación será realizada por el jefe responsable del funcionario, el cual podrá obtener las opiniones del supervisor del funcionario o, cuando proceda, de cualquier otro funcionario bajo cuya supervisión haya trabajado el funcionario durante el periodo de evaluación. ~~Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2.4~~ Cuando proceda, el responsable de la supervisión técnica formulará, cuando proceda, las observaciones técnicas pertinentes y/o el coordinador residente realizará una evaluación para el periodo considerado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2.4. En el caso de los jefes responsables y de los supervisores, se examinarán, en su caso, las opiniones de los funcionarios que les rindan cuenta.

2. La evaluación será comunicada al funcionario, el cual pondrá en ella sus iniciales y la devolverá dentro de un plazo de ocho días a contar desde su recepción, adjuntando a la misma las observaciones que desee formular. Estas observaciones serán registradas en el expediente del interesado, juntamente con la evaluación, a menos que el Director General decida otra cosa. La evaluación, junto con las observaciones que haya hecho el funcionario, será transmitida al funcionario del que depende el jefe responsable, el cual podrá añadir sus observaciones a la misma; en este caso la evaluación será devuelta al jefe responsable y al funcionario interesado para que pongan sus iniciales. Seguidamente, se transmitirá a la secretaría del Comité de Informes.

3. Una vez transcurrido el periodo de prueba definido en los artículos 5.1 y 5.5, incluso si ha sido prolongado a tenor de lo dispuesto en el artículo 5.2, el funcionario será evaluado en un ciclo anual, correspondiente a un año civil, que incluirá un examen a mitad de periodo. Todo periodo de seis meses o más que transcurra entre el final de la última evaluación del periodo de prueba y el inicio del siguiente año civil será objeto de una evaluación que cubrirá el periodo restante hasta el final del año civil corriente. Todo periodo intermedio de menos de seis meses quedará cubierto por el ciclo de evaluación subsiguiente.

4. Las propuestas de aplicar a un funcionario las disposiciones del artículo 6.4 se harán constar en la evaluación del desempeño, según proceda, y se someterán a la secretaría del Comité de Informes para que este proceda a su examen.

5. El Comité de Informes podrá recomendar, si lo estima necesario, que se realicen evaluaciones del desempeño sobre una base ad hoc, como medida complementaria.