

Información adicional

Reducción del número de puestos en el contexto de la aplicación del maco de las medidas de contingencia para el bienio 2026-2027 (GB.357bis/PFA/1)

1. Durante la sesión informativa tripartita celebrada el 1 de septiembre de 2026 sobre la aplicación del proceso de reforma de la OIT y el marco de medidas de contingencia para el bienio 2026-2027, se formularon preguntas con respecto a los aspectos jurídicos del punto inscrito en el orden del día de la reunión extraordinaria del Consejo de Administración. En esta nota se proporciona información adicional con la intención de facilitar la discusión del Consejo de Administración sobre el documento GB.357bis/PFA/1ⁱ.
- a) **¿Cuál es el fundamento jurídico de la competencia del Consejo de Administración para adoptar la decisión propuesta?**
2. El artículo 11.5, *a*) del Estatuto del Personal dispone que, para dar por terminado un contrato sin límite de tiempo, las necesidades del servicio deben exigir «una reducción del personal que ocasione una reducción del número de puestos». Según se indica en los párrafos 9 y 13 del documento GB.357bis/PFA/1, esta disposición, que fue enmendada por el Consejo de Administración en 1988 y no ha sido aplicada desde entonces, no precisa qué órgano tendría autoridad para decidir acerca de una reducción del número de puestos. La exigencia de una reducción del número de puestos, que no es aplicable a la terminación de contratos de duración determinada con arreglo al artículo 11.4, 1), *a*), constituye un paso adicional y una limitación a la autoridad del Director General con respecto a los funcionarios nombrados sin límite de tiempo. Por tanto, la decisión debe ser adoptada por el Consejo de Administración o la Conferencia.
 3. Antes de ser enmendado en 1988, el artículo 11.5 se aplicó en 1976 y 1977, cuando preveía la terminación de contratos en caso de que las necesidades del servicio exigiesen «una reducción de personal que ocasion[ase] la supresión de puestos de duración no limitada». El Consejo de Administración suprimió entonces puestos de plantilla previstos en el presupuesto, en virtud de la autoridad delegada por la Conferencia Internacional del Trabajo. Como se indica en los párrafos 9 y 12 del documento GB.357bis/PFA/1, los puestos en aquel momento tenían significado en términos de trabajo y de presupuesto, y se consignaban individualmente por categoría, grado y unidad orgánica en el Programa y Presupuesto adoptado por la Conferencia.
 4. Las enmiendas introducidas en 1988 en el Estatuto del Personal reflejaron cambios en la gestión de los nombramientos sin límite de tiempo, la evolución de la noción de «puesto» y la práctica presupuestaria de la Organización, como se explica en los párrafos 3 a 7 del anexo del documento GB.357bis/PFA/1. Al Director General se le otorgó mayor flexibilidad para gestionar los puestos, mientras que el presupuesto pasó a asignar recursos de personal en función de meses de trabajo, en lugar de puestos específicos. En consecuencia, la noción de «puesto» únicamente se mantuvo en relación con los nombramientos sin límite de tiempo en los artículos 2.1, 1), 4.6, *d*) y 11.5, *a*), pasando el término «puesto» a representar, a partir de entonces, la autoridad para otorgar un nombramiento sin límite de tiempo.
 5. Por tanto, el objeto de la reforma de 1988 sugiere que la autoridad para reducir el número de puestos, como primer paso necesario para dar por terminado el contrato de un funcionario nombrado sin límite de tiempo, no está reservada a la Conferencia y

puede ejercerla el Consejo de Administración, tal como se explica en el anexo del documento [GB.357bis/PFA/1](#). Al eliminar la correlación entre cada uno de los puestos y las asignaciones presupuestarias específicas, la reforma transformó la función del sistema de puestos en un sistema de gobernanza de la dotación de personal de carrera, manteniendo expresamente el control de la Conferencia y del Consejo de Administración sobre la proporción del personal de carrera con respecto al total de miembros del personal.

6. En las circunstancias actuales, la autoridad del Consejo de Administración tiene un fundamento adicional. La reducción propuesta obedece a las condiciones financieras excepcionales y graves que atraviesa la Organización y se refiere a la aplicación del Programa y Presupuesto para 2026-2027. Conforme al artículo 13, 5) de la Constitución, el Director General es responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización. Tal como se establece en el párrafo 14 del documento GB.357bis/PFA/1, la Oficina considera entonces que el Consejo de Administración tiene autoridad para aprobar una reducción limitada del número de puestos a fin de hacer frente al déficit de ingresos, dado que esa reducción no alteraría el Programa y Presupuesto adoptado por la Conferencia. La reducción propuesta se informaría a la Conferencia en su reunión de junio de 2027 como medida de contingencia excepcional relativa a la aplicación del Programa y Presupuesto para 2026-2027.
7. Por tanto, si bien no puede descartarse la posibilidad de que el Tribunal Administrativo de la OIT, al considerar una impugnación individual de una ulterior terminación de contrato, estime que la Conferencia debería haber tomado la decisión de reducir el número de puestos, habida cuenta de los motivos antes explicados, la Oficina considera que el Consejo de Administración tiene autoridad para tomar esa decisión. El control sobre el número de puestos ahora concierne principalmente a la gestión de la dotación de personal de carrera, más que a la asignación de recursos presupuestarios específicos a cada puesto. Esto no excluye la autoridad de la Conferencia para adoptar una decisión de esa índole, aunque refuerza la autoridad del Consejo de Administración para adoptar la decisión propuesta en el contexto del marco de contingencia para responder con carácter urgente al déficit de ingresos.

b) ¿Qué papel desempeña el Director General en la reducción de puestos conforme al artículo 11.5, a)?

8. Tal como se indica en el párrafo 15 del documento GB.357bis/PFA/1, el artículo 11.5, a) del Estatuto del Personal establece una limitación específica a la autoridad del Director General en relación con los funcionarios con contratos sin límite de tiempo. Si bien el artículo 9.1 de la Constitución de la OIT dispone que «[e]l personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración», el artículo 11.5 del Estatuto del Personal requiere una decisión previa de reducir el número de puestos antes de que el Director General pueda considerar la terminación de un nombramiento sin límite de tiempo.
9. Por consiguiente, en el marco actual, el Director General no tiene por sí solo la autoridad para reducir el número de puestos. Una vez que los órganos de gobernanza de la OIT hayan tomado esa decisión, corresponderá entonces al Director General determinar si las terminaciones de contratos son necesarias y, en caso afirmativo, a qué funcionarios se rescindirán los contratos, tras consultar a la Comisión Paritaria de Negociación.

10. En el contexto de las medidas del marco de contingencia, la decisión propuesta preserva entonces la autoridad del Consejo de Administración en lo que respecta a la reducción del número de puestos, al tiempo que faculta al Director General a determinar, dentro del tope aprobado, el número de terminaciones de contratos sin límite de tiempo que en última instancia puedan ser necesarias.

c) ¿Se podría enmendar el Estatuto del Personal a fin de aclarar el procedimiento para dar por terminado un contrato sin límite de tiempo?

11. En el artículo 14.7 del Estatuto del Personal, se establece que, el Director General puede, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación, y con la aprobación del Consejo de Administración, introducir enmiendas en el Estatuto del Personal, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios. Tal como se indica en los párrafos 12 y 13 del anexo al documento GB.357bis/PFA/1, la última vez que el Consejo de Administración aprobó la introducción de enmiendas en el artículo 11.5, *a)* fue en 1988, en el marco de un proceso de reforma que había comenzado en 1985.
12. Por tanto, toda nueva enmienda que el Director General desee introducir en el procedimiento para dar por terminado un contrato sin límite de tiempo debería someterse a la aprobación del Consejo de Administración, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación. El examen de esa enmienda no se limitaría al artículo 11.5, *a)*, sino que requeriría una evaluación completa de sus implicaciones más amplias y de toda consiguiente enmienda que deba introducirse en otras disposiciones relativas a los nombramientos sin límite de tiempo, incluidos, sobre todo, el artículo 2.1, 1), en el que se define la noción de «puestos», y el artículo 4.6, *d)*, que rige la concesión de nombramientos sin límite de tiempo.

d) ¿Qué salvaguardias se prevén en relación con la decisión propuesta y cuáles serían las consecuencias si el Tribunal Administrativo de la OIT concluyera que el Consejo de Administración no tenía autoridad para reducir el número de puestos?

13. Tal como se indica en el párrafo 15 del documento GB.357bis/PFA/1, no se puede dar por terminado ningún contrato sin límite de tiempo si los órganos de gobernanza de la OIT no han tomado antes la decisión de reducir el número de puestos. Toda decisión del Consejo de Administración en tal sentido sería comunicada a la Conferencia. Esa decisión solo se refiere al número de puestos en el contexto de las medidas de contingencia y no determina ninguna consecuencia para ningún funcionario en concreto. El Director General tomaría una decisión sobre toda terminación de contrato subsiguiente de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal, incluida la consulta a la Comisión Paritaria de Negociación. Esa terminación de contrato estaría sujeta a los procedimientos de apelación internos aplicables y podría ser examinada, en última instancia, por el Tribunal Administrativo de la OIT.
14. En caso de que se impugne una decisión de dar por terminado un contrato sin límite de tiempo, el Tribunal podría examinar el procedimiento aplicado, incluida la decisión del Consejo de Administración de reducir el número de puestos en la que se basó la terminación del contrato. Si el Tribunal concluyera que no se aplicó debidamente lo dispuesto en el artículo 11.5 del Estatuto del Personal, por ejemplo, porque el Consejo de Administración no tenía autoridad para tomar esa decisión, podría anular la decisión

de dar por terminado el contrato sin límite de tiempo del funcionario en cuestión y, en condiciones normales, ordenar su reintegración en la medida de lo posible¹.

- 15.** Sin embargo, al evaluar las circunstancias particulares de cada caso, en ocasiones el Tribunal ha rehusado ordenar la reintegración, teniendo en cuenta factores como la legalidad de la supresión del puesto², el periodo de tiempo transcurrido desde la terminación del contrato y la reestructuración de la organización³, las dificultades financieras de la organización⁴ o la falta de un puesto adecuado en el que podría reintegrarse⁵. En tales casos, el Tribunal ha ordenado el pago de una indemnización por daños materiales, en lugar de la reintegración, a la luz de las circunstancias del caso. Al evaluar un caso en concreto, el Tribunal puede tener en cuenta el proceso de terminación del contrato en su conjunto, lo que incluye la buena fe de la Oficina, el respeto de lo dispuesto en el Estatuto del Personal y el deber de cuidado con respecto al funcionario en cuestión.

ⁱ La referencia a la terminación de contratos sin límite de tiempo en este documento se limita exclusivamente al artículo 11.5 del Estatuto del Personal.

¹ Fallo núm. 3437, considerando 12.

² Fallo núm. 3010, considerando 18.

³ Fallo núm. 4004, considerando. 8; Fallo núm. 3929, considerando. 15.

⁴ Fallo núm. 4009, considerando. 16.

⁵ Fallo núm. 4097, considerando. 17.