

► Información actualizada sobre el análisis funcional y la aplicación del proceso de recursos humanos como parte de las medidas de contingencia

Puestos que podrían verse afectados por las medidas de contingencia

1. El documento GB.357/PFA/4, examinado por el Consejo de Administración en junio de 2026, presentó un conjunto de medidas de contingencia que podrían adoptarse ante un déficit de ingresos equivalente al 22 por ciento del presupuesto aprobado para el bienio. Las previsiones de gastos consignadas en el documento indicaban que la reforma y la aplicación de medidas de contención de gastos de personal y distintos de los de personal podrían generar un ahorro acumulado de 183,7 millones de dólares de los Estados Unidos a lo largo del bienio, lo que equivale al 19,7 por ciento del presupuesto. Por lo tanto, se necesitaría una reducción adicional de aproximadamente 21 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, el 2,3 por ciento del presupuesto, para hacer frente al déficit previsto. Se estimó que esto correspondía a aproximadamente 120 puestos a tiempo completo durante un año.
2. Estas previsiones de gastos ya contemplaban una congelación de la contratación para la mayoría de los puestos vacantes. Por consiguiente, la reducción adicional necesaria para hacer frente al déficit previsto tendría que basarse en los puestos ocupados.
3. Para determinar dónde podrían realizarse esas reducciones, y conforme a la opción 2 del documento GB.357/PFA/4 («Preservación de especialistas técnicos»)¹ y la correspondiente decisión del Consejo de Administración², la Oficina llevó a cabo un análisis funcional que abarcó 14 unidades orgánicas de la sede y las 5 regiones³. En el análisis se evaluaron las funciones y actividades temáticas desempeñadas por cada unidad en relación con el mandato constitucional de la OIT y las responsabilidades de gobernanza, el Programa y Presupuesto y la orientación estratégica de la reforma y las medidas de contingencia. Asimismo, se tuvo en cuenta la importancia de cada función para la ejecución de las prioridades de la Organización; los riesgos institucionales y operativos que conllevaría su reducción o su supresión; la posible duplicación o agrupación de funciones y si estas podían realizarse de otra manera, incluso mediante traslados, el Centro Mundial de Servicios u otras modalidades, o un mayor uso de la tecnología.

¹ GB.357/PFA/4, párrs. 17 a 19 y cuadro 2.

² GB.357/PFA/4/Decision, apartado b), i).

³ La Oficina de Actividades de los Empleadores, la Oficina de Actividades de los Trabajadores y los departamentos de control quedaron excluidos del proceso.

4. Del análisis funcional se desprendió que los cambios en las funciones podrían afectar a 309 puestos. Estos comprenden 126 puestos actualmente ocupados que podrían eventualmente suprimirse y 183 puestos que están vacantes o lo estarán en breve, de los cuales se podrían suprimir 150. Los 126 puestos actualmente ocupados se distribuyen de la siguiente manera:

Por lugar y nodo		Por grado y función	
Sede	95	D - Puestos directivos	4
• Políticas	19	P/NO - Especialistas técnicos	10
• ECR	24	P/NO - Especialistas funcionales	39
• CS/TRCF	52	G - Apoyo administrativo	73
Regiones	31		

Notas: ECR = Nodo de Relaciones Exteriores y Corporativas – CS/TRCF = Nodo de Servicios Corporativos y Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas – D = puestos directivos – P/NO= puestos de la categoría de servicios orgánicos internacionales (P) y nacionales (NO) – G = puestos de la categoría de servicios generales.

5. Sobre la base del análisis efectuado el 4 de septiembre, la Oficina estima que la reducción propuesta de un máximo de 73 puestos sería suficiente para aplicar las medidas de contingencia con arreglo a la decisión relativa al documento GB.357/PFA/4. El número definitivo dependerá del resultado del proceso de establecimiento de correspondencias, de la aceptación de la iniciativa de terminación de contratos por consentimiento mutuo que se puso en marcha el 2 de septiembre y de la medida en que los funcionarios con contratos sin límite de tiempo cuyos puestos hayan sido suprimidos o para quienes no se haya podido establecer una correspondencia con un puesto mantenido podrían redistribuirse en otros puestos vacantes adecuados en la Oficina.

Repercusiones de la decisión del Consejo de Administración sobre la aplicación de las medidas de contingencia

6. Si el Consejo de Administración no llegara a adoptar una decisión sobre la reducción de los puestos o decidiera no reducir el número de estos, la Oficina no estaría en condiciones de llevar a efecto la decisión del Consejo de Administración de aplicar las reducciones de personal en todos los tipos de contrato, ya que no podría dar por terminados los contratos de funcionarios nombrados sin límite de tiempo sobre la base de la supresión de puestos exigida por las necesidades del servicio. Por consiguiente, toda reducción adicional de los gastos de personal debería obtenerse por otros medios, principalmente mediante la supresión de puestos ocupados por funcionarios con contratos de duración determinada o mediante terminaciones de contratos por consentimiento mutuo aceptadas por funcionarios con contratos sin límite de tiempo.
7. Esto limitaría de manera considerable el espectro de puestos cubiertos cuya reducción podría considerarse y obligaría a la Oficina a reajustar el resultado del análisis funcional para definir medidas alternativas que permitieran generar los ahorros necesarios en gastos de personal. Dicho reajuste también podría afectar a la distribución de las reducciones entre las distintas funciones y unidades orgánicas, así como al equilibrio de edades, geográfico y de género de la Oficina. Habida cuenta de la distribución de los nombramientos sin límite de tiempo y los nombramientos de duración determinada entre el personal de las categorías de servicios

orgánicos y de servicios generales, esto también repercutirá en el objetivo perseguido por la reforma de preservar la capacidad técnica en la sede y las regiones.

Proceso y cronograma

8. A reserva de la decisión que adopte el Consejo de Administración respecto de la reducción de puestos propuesta, las repercusiones del análisis funcional en materia de dotación de personal se aplicarían mediante un proceso escalonado durante septiembre y octubre de 2026.
9. El programa de terminación de contratos por consentimiento mutuo que acaba de ponerse en marcha está abierto al personal afectado y aquellos funcionarios cuya partida crearía una oportunidad adicional de redistribución para otros miembros del personal afectados. Los acuerdos deberán firmarse de aquí al 30 de septiembre y las terminaciones se harán efectivas el 31 de diciembre de 2026 a más tardar.
10. Paralelamente, durante los meses de septiembre y octubre, la Oficina llevará a cabo procesos de mapeo, establecimiento de correspondencias y redistribución con el fin de ubicar al personal en la estructura orgánica revisada o en puestos vacantes, de nueva creación o con un perfil redefinido que resulten adecuados. Solo una vez agotadas estas medidas, se procedería a adoptar y notificar las decisiones relativas a las terminaciones involuntarias.
11. En noviembre, la Oficina presentará al Consejo de Administración información sobre los avances registrados en la aplicación de las medidas, incluidos los resultados relativos a la dotación de personal e información actualizada sobre la situación financiera.