



Consejo de Administración

357.^a bis reunión (extraordinaria), Ginebra, 7 de septiembre de 2026

Sección Institucional

INS

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Solo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

Proyecto de actas de la 357.^a bis reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Introducción.....	3
Sección Institucional	
1. Nombramiento del Presidente del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas para el periodo 2026-2027 (GB.357bis/INS/1)	3
Decisión.....	4
Sección de Programa, Presupuesto y Administración	
1. Reducción del número de puestos en el contexto de la aplicación del marco de las medidas de contingencia para el bienio 2026-2027 (GB.357bis/PFA/1).....	4
Decisión.....	19
Anexo	
Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal	21

► Introducción

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su 357.^a bis reunión (extraordinaria) en Ginebra el lunes 7 de septiembre de 2026. Estuvo presidida por el Sr. Matthew Wilson (Barbados), Presidente del Consejo de Administración. El Sr. Matthias Thorns ejerció de Vicepresidente empleador y la Sra. Catelene Passchier de Vicepresidenta trabajadora.

► Sección Institucional

1. Nombramiento del Presidente del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas para el periodo 2026-2027 (GB.357bis/INS/1)

2. **La Presidenta del Grupo Gubernamental** solicita más tiempo durante la jornada para lograr un consenso sobre un nuevo presidente del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, ya que la vacante se ha producido de manera algo repentina una semana antes.
3. **El Vicepresidente empleador** alienta a los representantes gubernamentales a designar a un presidente con urgencia, dado que el Grupo de trabajo tiene programada una reunión en el plazo de una semana. A ese respecto, observa que las sumas ya gastadas para celebrar esa reunión no solo son considerables, sino que la OIT ha de demostrar que es capaz de funcionar eficazmente, incluso en tiempos difíciles. El aplazamiento de la reunión enviaría, por tanto, un mensaje equivocado.
4. **La Vicepresidenta trabajadora** da las gracias al ex Presidente del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, el Sr. Ramón Muñoz Castro, de Colombia, quien ha dirigido las labores del Grupo con gran dedicación y a quien se echará de menos. El trabajo del mecanismo de examen de las normas es uno de los ámbitos de acción prioritarios para la Organización en el marco de su mandato fundamental. El nuevo presidente debe ser alguien que comprenda ese trabajo y, preferiblemente, que ya haya participado en él.
(El Consejo de Administración aplaza el examen de este punto hasta más adelante en la reunión).
5. Al reanudarse la discusión, **la Presidenta del Grupo Gubernamental** anuncia la designación de la Sra. Monica Vimbayi Hanga, Ministra Consejera de Zimbabwe ante las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra, a quien el Grupo considera una persona muy competente para ejercer la presidencia.
6. **La Vicepresidenta trabajadora** acoge con agrado que el Grupo Gubernamental haya llegado a un acuerdo; y espera con interés que la próxima reunión, presidida por la representante de Zimbabwe como nueva Presidenta, sea muy constructiva.
7. **El Vicepresidente empleador** da las gracias al Grupo Gubernamental por encontrar a una candidata, sobre todo teniendo en cuenta el importante tema que se abordará en la reunión. Asimismo, da las gracias al ex Presidente por su labor y le desea lo mejor. El Grupo de los Empleadores expresa su pleno apoyo a la candidata y su total confianza en ella.

8. **El Presidente** felicita a la Sra. Monica Vimbayi Hanga por su nombramiento y le desea una exitosa presidencia de la reunión que se celebrará en una semana.
9. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Níger expresa su satisfacción por el resultado y da las gracias a los representantes gubernamentales de México y China, así como a sus respectivos grupos regionales, por la flexibilidad que han demostrado, lo que ha facilitado la adopción de una decisión por consenso. También da las gracias a la Presidenta del Grupo Gubernamental por sus esfuerzos a fin de hallar un consenso, y a los interlocutores sociales por su apoyo.

Decisión

10. El Consejo de Administración:

- a) transmite su agradecimiento al Sr. Ramón Muñoz Castro por los servicios que ha prestado como Presidente del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas desde 2024;
- b) nombra a la Sra. Monica Vimbayi Hanga (Zimbabwe) en calidad de Presidenta del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas para el periodo 2026-2027.

(GB.357bis/INS/1, párrafo 3)

► Sección de Programa, Presupuesto y Administración

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

11. **El Presidente** anuncia que, a la luz de las preguntas planteadas la semana anterior durante una sesión informativa dirigida a los miembros del Consejo de Administración, la Oficina ha distribuido un documento con información actualizada sobre el análisis funcional y la aplicación del proceso de recursos humanos como parte de las medidas de contingencia¹, así como una nota que contiene información adicional sobre la reducción del número de puestos en el contexto de la aplicación del marco de las medidas de contingencia para el bienio 2026-2027².
12. **La Presidenta del Sindicato del Personal** pronuncia una declaración ante el Consejo de Administración, cuyo texto íntegro se reproduce en el anexo.
13. **La Vicepresidenta trabajadora** señala que las perspectivas financieras de la Oficina para 2026 y los años posteriores siguen siendo inciertas, ya que persiste la incertidumbre en torno a las contribuciones financieras, incluidas las contribuciones atrasadas de los Estados Unidos de América correspondientes a 2024 y 2025. En un momento en que el mundo destina fondos a guerras y armamento en lugar de a combatir la pobreza y los desastres naturales derivados del cambio climático, se necesita más OIT, no menos.

¹ Información actualizada.

² Información adicional.

14. Es necesario adoptar un enfoque prudente a la hora de reducir la dotación de personal y los conocimientos especializados esenciales. Resulta preocupante que a algunos miembros del personal de la OIT se les comunicaran decisiones sobre la supresión de sus funciones y se les presionara para aceptar indemnizaciones por terminación de contratos cuando la metodología y los criterios utilizados para tomar esas decisiones aún no estaban claros. La falta de transparencia y de comunicación ha agravado la sensación de inseguridad y ansiedad entre el personal. Aunque la Oficina se encuentra sometida a una gran presión para adoptar medidas lo antes posible, la oradora alerta del peligro de un proceso que antepone la rapidez a la prudencia, lo que puede acarrear un aumento de los costos y agravar el riesgo de recursos judiciales. Cabe lamentar que, en la reunión del Consejo de Administración de junio, no se abordaran las disposiciones del Estatuto del Personal que rigen los nombramientos sin límite de tiempo, ni tampoco durante la reunión de la Conferencia, a fin de permitir la aplicación inmediata de la decisión del Consejo de Administración.
15. En su 355.^a reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración adoptó decisiones importantes, en las que se abordaron de forma explícita las repercusiones en el personal y la necesidad de preservar el mandato de la Organización. En dicha ocasión, el Consejo de Administración reafirmó que la reforma de la OIT y todas las medidas consiguientes debían guiarse por —y respetar plenamente— el mandato constitucional de la Organización y solicitó que el proceso de reforma se rigiera por una serie de prioridades, como preservar los conocimientos especializados necesarios en materia normativa, técnica y de políticas en la sede y salvaguardar la capacidad operativa de la Organización a fin de cumplir su mandato fundamental. Sin embargo, todavía no está claro cómo afectará la propuesta de reducción de puestos a la aplicación del mandato de la OIT. El Grupo de los Trabajadores entiende, no obstante, que es necesario adoptar medidas de contingencia, habida cuenta de los importantes atrasos de varios países en el pago de sus contribuciones, por lo que solicita una vez más a los Estados Miembros de la OIT que abonen las sumas adeudadas.
16. La decisión que ha de tomar el Consejo de Administración no es sencilla por varios motivos: afecta a personas concretas; son miembros del personal de larga data con contratos sin límite de tiempo, y ello podría debilitar el nivel de competencias técnicas y la memoria institucional de la Organización. Además, podría surgir una controversia sobre cuál es el órgano competente para tomar esta decisión, lo que podría tener costosas consecuencias si se impugnaran las terminaciones de contratos ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Sin embargo, también se corren riesgos si no se adopta ninguna medida hasta la próxima reunión de la Conferencia. Cuanto más colabore la Oficina con el Sindicato del Personal para reducir el número de terminaciones de contrato involuntarias, con una comunicación transparente, y se respete el Memorando de entendimiento sobre el marco aplicable para el diálogo social en el contexto de la reforma de la OIT y el Acuerdo marco sobre el ajuste de la fuerza de trabajo, menor será el riesgo de que se interpongan recursos judiciales.
17. Con respecto al proyecto de decisión, debe quedar claro que la expresión «hasta 73 puestos» establece un límite máximo y que un mayor número de terminaciones de contrato por consentimiento mutuo reduciría el número de terminaciones de contrato involuntarias. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores propone una enmienda, a fin de insertar el siguiente texto al final del apartado b): «en el contexto del marco de medidas de contingencia, que debe darse prioridad a las terminaciones de contrato por consentimiento mutuo, y que debe procederse a las terminaciones de contrato involuntarias solo como último recurso». El Director General debería informar al Consejo de Administración sobre la aplicación de las medidas propuestas en su próxima reunión, tal como se indica en el apartado c). El número de

puestos debería debatirse de nuevo en la 359.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2027) y en la próxima reunión de la Conferencia.

18. Por último, el Grupo de los Trabajadores envía un firme mensaje de solidaridad al personal, que sigue mostrando un compromiso inquebrantable con la OIT y su mandato mientras sufre una constante incertidumbre sobre su futuro en la Organización y las repercusiones en sus vidas. En estas circunstancias, se merecen que hagamos gala de la máxima prudencia, cuidado y transparencia.
19. **El Vicepresidente empleador** reconoce que la Oficina está atravesando una situación financiera, política y jurídica difícil, que no tiene una salida fácil, y que es un periodo muy estresante para todo el personal de la OIT. El orador valora los esfuerzos desplegados para preservar, en la medida de lo posible, los conocimientos especializados en materia normativa y de políticas. Asimismo, pide a la Oficina que aclare los criterios utilizados para seleccionar los 19 puestos en la cartera de políticas que se suprimirán y qué ámbitos se verán afectados. El éxito de todo proceso de reducción no solo depende de los criterios empleados, sino también de la aplicación sistemática y cuidadosa de esos criterios y del apoyo prestado al personal durante la transición. Por consiguiente, deberían darse orientaciones claras y congruentes al personal directivo, de modo que el proceso se lleve a cabo de manera clara y coherente en todos los departamentos y regiones.
20. Dado que la causa subyacente de la actual situación es un déficit de ingresos, el orador insta a los Estados Miembros de la OIT a que abonen, con carácter urgente, sus contribuciones pendientes de pago. La congelación de las contrataciones, la contención de los gastos distintos de los de personal, la puesta en marcha del programa de terminaciones de contratos por consentimiento mutuo dirigido a determinados miembros del personal, las consultas internas periódicas con el Sindicato del Personal y las continuas conversaciones bilaterales con los mandantes muestran que la Oficina está desplegando verdaderos esfuerzos para preservar el mayor número posible de puestos y que considera las terminaciones de contrato involuntarias como último recurso. El orador aprecia las garantías ofrecidas durante la sesión informativa de que se mantendrá un diálogo social constante y constructivo y anima a la Dirección y al Sindicato del Personal a ultimar el acuerdo sobre los procesos y medidas de ajuste de la fuerza de trabajo. La Oficina se encuentra en una situación sumamente difícil y ahora debe aplicar con valentía las medidas de contingencia, porque el futuro de la Organización depende de ello.
21. El Grupo de los Empleadores apoya el proyecto de decisión inicial y el espíritu que anima la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, dado que la expresión «como último recurso» es ambigua y terminante, lo que puede dificultar su buena aplicación, el orador propone una subenmienda a fin de sustituir «debe procederse a las terminaciones de contrato involuntarias solo como último recurso» por «deben desplegarse todos los esfuerzos razonables para evitar o reducir al mínimo las terminaciones de contrato involuntarias».
22. **La Vicepresidenta trabajadora** apoya la subenmienda, que podría considerarse como una propuesta conjunta de los interlocutores sociales.
23. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, una representante del Gobierno del Reino de los Países Bajos dice que la decisión que debe adoptar el Consejo de Administración ha de entenderse claramente como una respuesta excepcional a la situación financiera actual de la Organización y no como un precedente para la gestión habitual de la fuerza de trabajo. El Grupo Gubernamental es plenamente consciente de la magnitud y la importancia de las cuestiones tratadas y ofrece todo su apoyo al Director General para que proceda a aplicar las medidas de contingencia dentro del marco jurídico existente.

24. La oradora pregunta de qué forma la Oficina tiene pensado gestionar los posibles riesgos jurídicos residuales asociados a la decisión del Consejo de Administración, incluido en el periodo anterior a su comunicación a la Conferencia, y solicita aclaraciones sobre la relación entre el número de puestos de plantilla previstos en el presupuesto y el número de funcionarios con contratos sin límite de tiempo, así como sobre el margen actual entre ambas cifras.
25. En un contexto en el que otros organismos de las Naciones Unidas se están viendo igualmente afectados por recortes de financiación, es necesario tomar decisiones difíciles, como la reducción del personal, para asegurar que la OIT siga cumpliendo su mandato. El Grupo Gubernamental aprecia que se estudien todas las alternativas posibles para reducir el número de terminaciones de contrato involuntarias. Asimismo, solicita más información sobre la forma en que el enfoque propuesto preservará las capacidades técnicas, normativas y de control fundamentales de la Organización y reducirá al mínimo las repercusiones a más largo plazo sobre la eficacia institucional; hasta qué punto existen oportunidades significativas de redistribución, y cuáles han sido los resultados de las negociaciones con el Sindicato del Personal.
26. El Grupo Gubernamental aprecia el constante compromiso del personal de la OIT con el cumplimiento del mandato de la Organización en circunstancias difíciles, y confía en que la Oficina seguirá colaborando con el personal de forma transparente, justa y respetuosa a lo largo de todo el proceso.
27. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Sudáfrica reconoce las dificultades financieras a las que se enfrenta la Organización y la necesidad de adoptar medidas para asegurar su sostenibilidad financiera mediante el ahorro de unos 22 millones de dólares de los Estados Unidos de aquí al final del bienio. El orador elogia el enfoque sistemático adoptado por la Oficina para lograr la reducción propuesta de hasta 73 puestos, incluido el análisis funcional, y los esfuerzos desplegados mediante el diálogo social con el Sindicato del Personal.
28. Sin embargo, la propuesta no aborda suficientemente la cuestión de la representación insuficiente de ciertas regiones y grupos, incluidas las personas con discapacidad. La Organización debe tomar en consideración los desequilibrios geográficos existentes al reducir el número de puestos a fin de evitar un empeoramiento de las desigualdades en materia de representación. Además, la propuesta no indica claramente cómo se verán afectadas las regiones con importantes necesidades de asistencia técnica y capacitación. Por consiguiente, solicita que se lleve a cabo una clara evaluación de la distribución geográfica de las reducciones propuestas, de las necesidades regionales de asistencia técnica y del equilibrio entre el personal en la sede y sobre el terreno, y pide garantías de que se preservarán las capacidades técnicas y se fortalecerán las capacidades regionales.
29. Las reducciones de personal no deben considerarse únicamente como un ahorro de costos, ya que tienen consecuencias institucionales, profesionales y humanas. La Oficina debería demostrar más claramente cómo afectarán las reducciones de personal propuestas a los gastos de funcionamiento generales de la Organización. Si bien las reducciones de personal pueden generar ahorros en gastos de personal, dichos ahorros pueden verse contrarrestados por los costos adicionales derivados de la externalización, los servicios de consultoría, la contratación de personal temporal, los viajes, el apoyo operativo y la prestación de asistencia técnica. El orador acoge con agrado los avances obtenidos por la Comisión Paritaria de Negociación. No obstante, aún no está claro de qué forma la Oficina abordará las consecuencias de las reducciones de personal a corto, medio y largo plazo.

30. El grupo de África sigue preocupado por que no se ha conciliado adecuadamente la reforma de la OIT en curso con el Instrumento de Enmienda de 1986, cuyo objetivo era hacer que la gobernanza de la Organización fuera más democrática y representativa del conjunto de sus miembros, lo que está intrínsecamente vinculado al presente proceso. Dado que las reducciones previstas podrían perjudicar aún más a las regiones representadas insuficientemente, como África, debería estudiarse el ajuste de la fuerza de trabajo en el contexto de una reforma constitucional más amplia.
31. El orador pide mayor claridad sobre las posibles medidas de apoyo al personal afectado. La consecución de la sostenibilidad financiera debe ir acompañada de justicia social, una representación geográfica equitativa, una asistencia técnica eficaz, un diálogo social constructivo y la integridad constitucional de la Organización. El grupo de África apoya el proyecto de decisión inicial y sigue deliberando sobre la enmienda y la subenmienda propuestas.
32. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de la República Dominicana toma nota de los esfuerzos realizados por la Oficina para reducir los gastos distintos de los de personal y reducir al mínimo las terminaciones por iniciativa del empleador. Alienta a la Oficina a agotar estas y otras alternativas, como la gestión de vacantes, la reducción natural de la plantilla, la movilidad y la reasignación del personal, antes de proceder a cualquier terminación involuntaria. Expresa preocupación por el hecho de que hasta 73 de las 120 terminaciones de contratos estimadas podrían afectar a funcionarios con nombramiento sin límite de tiempo, nombramiento que les fue concedido tomando en consideración la conducta, el rendimiento, la antigüedad y la aptitud para hacer carrera en la OIT. Es un número significativo de miembros del personal de carrera de la OIT, que son indispensables para preservar la independencia de la Oficina, la continuidad del mandato de la Organización, su memoria institucional y sus capacidades operativas y técnicas. Si no se lo conduce con el máximo rigor, transparencia y cautela, este proceso podría debilitar a la Organización y socavar su capacidad de responder a las necesidades de sus mandantes.
33. Tras observar que sería la primera vez que se aplicaría el artículo 11.5 del Estatuto del Personal desde que fue enmendado en la reforma de 1988, el orador dice que el carácter excepcional y potencialmente irreversible de la medida requiere una atención cuidadosa por parte del Consejo de Administración. Cualquier decisión que se adopte debe sustentarse en bases legales sólidas y tener en cuenta sus repercusiones futuras para la OIT, el Consejo de Administración, los mandantes tripartitos y el personal. La reducción propuesta de hasta 73 puestos debe entenderse como un límite máximo y no como un objetivo que deba alcanzarse; tampoco debe socavar los esfuerzos por buscar alternativas que permitan reducir el número de terminaciones de contrato. Cualquier decisión que se adopte debe basarse en criterios objetivos, justos y transparentes y debe preservar las capacidades esenciales para que la OIT cumpla sus funciones normativas, de control y técnicas, respetando plenamente los derechos de todos los funcionarios.
34. A fin de que el Consejo de Administración pueda ejercer plenamente su función de control, el orador solicita que se mantenga un diálogo social genuino y continuo con el Sindicato del Personal, que se brinde apoyo adecuado al personal afectado, y que el Director General mantenga informado al Consejo de Administración sobre la situación financiera, los ahorros alcanzados mediante medidas que no afecten al personal, los resultados de las medidas voluntarias, el número final de terminaciones de contrato necesarias y sus repercusiones sobre la composición y las capacidades de la Oficina.

- 35. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Lituania dice que Montenegro, Albania, Ucrania, la República de Moldova, Islandia, Noruega y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte suscriben su declaración. Observa con suma preocupación que el monto de las contribuciones atrasadas excede actualmente los 219 millones de francos suizos y que la tasa de pagos puntuales es persistentemente baja. Por lo tanto, urge a todos los Estados Miembros a que paguen a tiempo la totalidad de sus contribuciones atrasadas y sus contribuciones prorrateadas para evitar un impacto irreversible en la capacidad de la OIT de cumplir su mandato. En el análisis funcional basado en las prioridades críticas del mandato de la OIT para identificar puestos susceptibles de ser suprimidos, deben preservarse las capacidades críticas para la ejecución del mandato. Solicita a la Oficina que mantenga informado al Consejo de Administración sobre la evolución de la situación, incluido el correspondiente organigrama e información específica sobre los ámbitos de trabajo a los que se va a restar prioridad. Las iniciativas para contener los gastos no deben convertirse en un sustituto a largo plazo de una reforma estructural.
- 36.** Se debe proporcionar información completa y transparente al Sindicato del Personal para que su participación pueda ser significativa. La oradora destaca el fructífero diálogo social que ha llevado a la adopción de un paquete de terminaciones de contrato por consentimiento mutuo y los esfuerzos realizados para mitigar cualquier posible riesgo jurídico y financiero vinculado a la decisión que adopte el Consejo de Administración. La Oficina debería remitir propuestas de medidas concretas destinadas a fortalecer la resiliencia de la Organización a mediano y a largo plazo, como la diversificación de las fuentes de ingresos e incentivos para el pago de las contribuciones prorrateadas, a fin de que el Consejo de Administración las examine en su próxima reunión. La oradora se hace eco del mensaje de aprecio por la dedicación del personal de la OIT, que está trabajando sin descanso para cumplir con el mandato de la Organización en tiempos difíciles e inciertos. Insta al Director General a que continúe dialogando con el personal de forma equitativa, transparente y respetuosa a lo largo del proceso. Solicita a la Oficina que dé prioridad a las terminaciones de contrato por consentimiento mutuo, reduzca las terminaciones de contrato involuntarias y proporcione información clara en la reunión de noviembre. Dada la gravedad y la urgencia del asunto debido a la crisis de liquidez que atraviesa la OIT, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 37. Un representante del Gobierno del Brasil** dice que todas las medidas de contingencia y de la reforma en general deben guiarse por el objetivo primordial de preservar la capacidad de la OIT de cumplir su mandato. Solicita un análisis más detallado de la eliminación de hasta 73 puestos propuesta y los ahorros previstos, incluido su impacto en los diferentes ámbitos de la Organización y los correspondientes indicadores de género y distribución geográfica. Cualquier decisión que se adopte en la presente reunión debe tener un fundamento jurídico sólido y prever salvaguardias adecuadas para la OIT, el Consejo de Administración y sus mandantes. El orador pregunta si se han considerado todas las medidas y salvaguardias posibles para mitigar los riesgos legales y financieros señalados por el Sindicato del Personal, como posibles obligaciones futuras en caso de que el Tribunal considere que el Consejo de Administración carece de competencia para autorizar una reducción de puestos sin una delegación de autoridad previa por la Conferencia. Seguidamente, subraya la importancia de preservar las estructuras destinadas a la cooperación Sur-Sur y triangular, ya que si se diluyeran esas capacidades, se debilitaría el apoyo donde más se lo necesita. El diálogo transparente y significativo con el personal y los mandantes es esencial para preservar el mandato fundamental de la Organización y su integridad institucional.

38. **Una representante del Gobierno de China** señala que su país ha cumplido sistemática y escrupulosamente con sus obligaciones respecto de la Organización e insta a todos los Estados Miembros a que cumplan sus obligaciones financieras para fortalecer la gestión del presupuesto y la responsabilidad financiera. Destaca los esfuerzos para reducir los gastos distintos de los del personal y alienta a la Oficina a que siga fomentando una cultura de la eficiencia y adoptando medidas prácticas para mejorar la resiliencia financiera. La reducción propuesta de unos 120 puestos, incluidos 73 nombramientos sin límite de tiempo, es lamentable. No deben escatimarse esfuerzos para reducir al mínimo las terminaciones de contrato involuntarias. Cuando sea inevitable proceder a estas terminaciones, la Oficina debe atenerse a los principios de justicia, transparencia y consulta y entablar un diálogo cabal con el Sindicato del Personal para abordar las cuestiones planteadas por el personal. La situación de las regiones y los países subrepresentados no debe agravarse. En la reunión informativa de la semana anterior, pudo verse que el número más elevado de funcionarios afectados por el reciente ejercicio de terminaciones por consentimiento mutuo correspondía a Asia y el Pacífico. Pese a que es el segundo contribuyente más importante al presupuesto de la OIT, China esta significativamente subrepresentada en la plantilla del personal de la OIT. El Gobierno de China se opondrá a cualquier medida que debilite aún más la representación de ciudadanos chinos.
39. La organización y la planificación deberían mejorarse para evitar la necesidad de mantener reuniones extraordinarias del Consejo de Administración. Debería prestarse más atención al desarrollo de capacidades y a la cooperación Sur-Sur. La Oficina debería seguir informando con regularidad sobre los avances de la reforma y la recaudación de las contribuciones prorrateadas. En cuanto al proyecto de decisión, la oradora apoya la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
40. **Un representante del Gobierno de Barbados** dice que ha llegado la hora de tomar decisiones y que es adecuado que la Oficina solicite la aprobación del Consejo de Administración. Se deben tomar decisiones dolorosas que tendrán un impacto en la labor de la OIT. Es improbable que la situación mejore en el futuro próximo. La Oficina siempre debe tener presentes las consecuencias para los funcionarios y sus familias, y los ajustes de la dotación de personal deben efectuarse de forma profesional y justa. Debe continuar el diálogo con el Sindicato del Personal a fin de buscar todas las alternativas posibles, y las terminaciones de contrato deben ser voluntarias en la mayor medida posible. La OIT debe mantenerse fiel a su mandato fundamental y proteger su capacidad de cumplirlo; los Estados Miembros deben trabajar en conjunto con la Oficina para permitirle mantener su eficacia. El orador apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
41. **Un representante del Gobierno del Japón** dice que sigue preocupando a su Gobierno la incertidumbre financiera que atraviesa la Organización, en particular la presión sobre la liquidez. Los Estados Miembros tienen la obligación de pagar puntualmente el total de sus contribuciones prorrateadas. Es necesario volver a generar reservas financieras adecuadas para fortalecer la resiliencia de la Organización ante futuras fluctuaciones. El orador alienta a la Oficina a reducir al mínimo las terminaciones de contrato involuntarias en el marco de un proceso justo y transparente. Deben preservarse los conocimientos técnicos de la OIT, así como su eficacia operativa en el terreno. El fortalecimiento de la capacidad en el terreno sigue siendo un importante objetivo, y las medidas de ajuste de la plantilla deben aplicarse de una forma tal que se preserve la capacidad de la Organización de cumplir su mandato. En cuanto al proyecto de decisión, el orador apoya la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.

42. **Un representante del Gobierno del Gabón** hace hincapié en la urgencia de aplicar las medidas de contingencia, incluida una reducción del número de puestos. La Oficina debe hacer un uso eficiente de los recursos para garantizar la continuidad de su labor, por lo que la optimización presupuestaria se ha vuelto esencial. La reestructuración debe realizarse con plena transparencia en el marco de un diálogo social constructivo con el Sindicato del Personal, sin socavar la capacidad de la OIT de cumplir sus funciones en el terreno. La reorganización de la labor de la OIT debe atenerse a tres principios rectores: preservar los recursos financieros y humanos asignados a los programas técnicos en África; respetar la equidad en la representación geográfica, evitando todo impacto desproporcionado en el personal africano; y preservar la capacidad de la OIT de prestar asistencia técnica, garantizando el apoyo a los países en desarrollo que dependen de esta. El orador expresa su apoyo al proyecto de decisión original y sigue considerando la enmienda y la subenmienda propuestas.
43. **Un representante del Gobierno de la Federación de Rusia** agradece la organización de la reunión extraordinaria del Consejo de Administración y de la sesión informativa ofrecida la semana anterior. De ese modo se garantiza la rendición de cuentas y la transparencia del proceso de reforma de la OIT, y así debe continuarse a lo largo de todo el periodo de reforma. El multilingüismo y la representación geográfica equitativa son prioridades principales para su Gobierno. Dado que las funciones de control de la OIT, así como la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), quedaron excluidas de la reducción de personal, el orador pregunta si esa inmunidad tendría consecuencias para la representación geográfica equitativa en la plantilla de personal de la OIT. Existen ciertos fundamentos para mantener las funciones de control de la OIT en su forma actual, pero es esencial que la Oficina, junto con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, estudie la opción de fusionarlas en el contexto de la Iniciativa ONU80, a fin de aumentar la eficacia del control interno, sobre todo en el terreno, y reducir gastos. Considerando que las dolorosas decisiones que debe tomar la Organización obedecen al elevado nivel de contribuciones presupuestarias atrasadas, el orador se hace eco de los pedidos formulados a los Estados Miembros para que abonen sus contribuciones atrasadas.
44. **Una representante del Gobierno de la República de Corea** dice que las medidas destinadas a reestructurar la Organización y reducir su personal, cuando esto sea inevitable, deben ser razonables, estar bien justificadas y contar con un amplio apoyo de los mandantes, y que las funciones más importantes para el cumplimiento del mandato fundamental de la Organización deben preservarse. El proceso de reforma es una oportunidad para abordar los desequilibrios existentes en la representación geográfica, en particular tomando en consideración las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros, una dimensión que no siempre se ha tenido suficientemente en cuenta en las prácticas de dotación de personal de la OIT. La oradora apoya el proyecto de decisión en su versión enmendada por el Grupo de los Empleadores.
45. **Un representante del Gobierno de España** muestra preocupación por la situación financiera, así como por la gestión de la dotación de personal, y pide que la OIT se centre en el cumplimiento de su mandato fundamental, lo que debe reflejarse en el Programa y Presupuesto para 2028-2029. La aprobación de una reducción de puestos no debe implicar una decisión de proceder a las terminaciones de contratos previstas en el punto de decisión de manera precipitada. Antes debe finalizarse el análisis funcional y comunicarse sus resultados tanto para la sede como para el terreno, y las negociaciones relativas a las bases del proceso de ajuste de la fuerza de trabajo deben concluirse de forma justa y transparente. La concreción de las medidas impuestas por las necesidades de servicio en el contexto del marco de medidas de contingencia debe observar el cumplimiento escrupuloso del diálogo

social y dar prioridad a medidas de largo alcance que garanticen la resiliencia de la Organización y a las terminaciones por consentimiento mutuo, procediendo a las terminaciones de contrato involuntarias únicamente como último recurso. El Gobierno de España acompañará el consenso sobre el proyecto de decisión.

- 46. Un representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** toma nota del reconocimiento de la Oficina de que no puede descartarse la posibilidad de que el Tribunal considere que la decisión sobre una reducción del número de puestos debería haber sido adoptada por la Conferencia. Considerando ese riesgo residual y que el artículo 13, 2), c) de la Constitución de la OIT otorga autoridad sobre el presupuesto a la Conferencia, el orador pregunta a la Oficina por qué ha preferido organizar una reunión extraordinaria del Consejo de Administración en lugar de solicitar una delegación de autoridad de la Conferencia. Toma nota de la explicación de la Oficina según la cual el Tribunal, incluso habiendo considerado que decisiones similares no habían sido apropiadas, ocasionalmente rechazó ordenar la reincorporación de funcionarios y, en cambio, les otorgó reparaciones, lo que no eliminó el riesgo de obligación financiera. En este sentido, el orador pregunta si la Oficina ha calculado la posible magnitud de las obligaciones financieras que podrían pesar sobre la Oficina en los diferentes casos hipotéticos y si las ha tenido en cuenta en sus recomendaciones.
- 47.** Seguidamente, solicita que se aclaren otras opciones previstas en el Reglamento Financiero de la OIT, como las medidas para asegurar el pronto pago de las contribuciones dispuestas en el artículo 10, 4), la solicitud de préstamos prevista en el artículo 21, 1), b), o una contribución adicional prevista en el artículo 21, 3), y pregunta por qué no se han tomado en cuenta esas opciones junto con la reducción del número de puestos. Tras tomar nota de la confirmación de la Oficina consignada en el documento con información adicional de que el artículo 11.5, a) del Estatuto del Personal podría aclararse a través del procedimiento de enmienda previsto en el artículo 14.7, previa consulta a la Comisión Paritaria de Negociación, el orador alienta a que se considere esa opción a fin de evitar cualquier incertidumbre jurídica en el futuro.
- 48.** El orador está de acuerdo con que se dé prioridad a las terminaciones de contrato por consentimiento mutuo y alienta a la Oficina y al Sindicato del Personal a que concluyan el proceso sin demora para garantizar que las terminaciones de contrato involuntarias sean un último recurso. Pregunta cómo la Oficina está garantizando que se aplique la decisión del Consejo de Administración según la cual los funcionarios con contratos de duración determinada no han de verse afectados de forma desproporcionada por el ejercicio de ajuste. El orador destaca el profesionalismo y la dedicación del personal de la OIT en las difíciles circunstancias imperantes e insta a la Oficina a mantener plenamente informados de la evolución de la situación al Consejo de Administración y al Sindicato del Personal.
- 49. Un representante del Gobierno de México** dice que la reducción propuesta de hasta 73 puestos debe constituir una medida de carácter excepcional en respuesta a las actuales circunstancias financieras y no sentar un precedente para la gestión ordinaria de los recursos humanos. Solicita a la Oficina que explique cómo concilia su interpretación sobre la competencia del Consejo de Administración con los precedentes de 1976 y 1977, cuando la Conferencia delegó en este la autoridad para reducir puestos. Dado que la propia Oficina reconoció que una decisión de la Conferencia proporcionaría una base jurídica más sólida, el orador solicita aclaraciones sobre los elementos jurídicos que le permitieron concluir que, en las circunstancias actuales, no resultaba necesaria una delegación expresa de autoridad por parte de la Conferencia. Solicita, asimismo, una aclaración sobre el efecto de las enmiendas introducidas en 1988 en el Estatuto del Personal.

50. Habida cuenta de la posibilidad de una eventual impugnación ante el Tribunal, el orador pregunta a la Oficina si ha examinado la jurisprudencia invocada por el Sindicato del Personal en relación con la supresión de puestos por razones financieras y, de ser así, qué elementos jurídicos o fácticos permiten distinguir esos precedentes de la situación actual y sostener que las actuales propuestas cuentan con una base jurídica suficientemente sólida. El orador coincide en que las terminaciones involuntarias deben mantenerse como medida de último recurso y solicita información sobre las alternativas que continúan disponibles, como la redistribución y las terminaciones por consentimiento mutuo. Además, pregunta si la Oficina ha contemplado establecer un mecanismo que le permita revisar, ajustar o detener la reducción de puestos en caso de mejorar la situación financiera. El orador solicita una estimación de las implicaciones financieras asociadas a la reducción del personal propuesta, incluidas las indemnizaciones, las prestaciones y demás beneficios a los que pudiera tener derecho el personal afectado. El Gobierno de México puede apoyar el proyecto de decisión en su versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
51. **Un representante del Gobierno de Sudáfrica** subraya la repercusión que tiene esta decisión en la juventud africana, gran parte de la cual accederá a un mercado de trabajo marcado por las crisis y las dificultades. Recortar los fondos destinados a proyectos en África supone una traición estratégica a esa juventud. El apoyo técnico que proporciona la OIT para la creación de empleo, el desarrollo de competencias y la formalización constituye un dique de contención contra la agitación social, la migración masiva y la inestabilidad. La capacidad técnica de la Organización en esos ámbitos debe protegerse y fortalecerse para lograr el objetivo estratégico del empleo pleno y productivo. El Gobierno de Sudáfrica apoya el proyecto de decisión en su versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
52. **Un representante del Gobierno del Senegal** dice que resulta profundamente lamentable que la OIT, cuya misión consiste en proteger a los trabajadores de todo el mundo, no tenga más remedio que dar por terminados los nombramientos de algunos de sus propios funcionarios como consecuencia de la situación financiera. La Oficina debería dar prioridad al diálogo durante la ejecución de la reforma en el contexto de la aplicación del marco de las medidas de contingencia. El orador recalca la importancia de la justicia social y alienta a la Oficina a que tome en consideración la necesidad de preservar la representación y el equilibrio geográficos, proteger las actividades en el terreno y velar por la seguridad del personal a lo largo de todo el proceso de reforma. Debe evitarse por todos los medios que la reforma afecte negativamente al cumplimiento del mandato de la OIT en el terreno, y debe tratarse de que dicha reforma corrija los desequilibrios existentes y no los agudice. Los programas clave, como las actividades de asistencia técnica y de desarrollo de la capacidad, deben mantenerse en las regiones, donde son más necesarios. El orador reconoce la extraordinaria labor y contribuciones del personal de la OIT en el desempeño de su mandato. El Gobierno del Senegal aboga por alcanzar un consenso cuanto antes sobre el proyecto de decisión.
53. **Una representante del Gobierno de El Salvador**, autorizada por la Mesa del Consejo de Administración a hacer uso de la palabra de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, reconoce la necesidad de adoptar medidas responsables que permitan garantizar la sostenibilidad financiera de la Organización y preservar su capacidad para cumplir eficazmente su mandato. El proceso de reforma debería conducirse con prudencia, transparencia y diálogo social, agotando en la medida de lo posible las alternativas disponibles antes de recurrir a las terminaciones involuntarias. Es fundamental preservar las capacidades técnicas, normativas, de control y de cooperación sobre el terreno, así como la memoria institucional de la Organización. La oradora alienta a la Oficina a seguir informando a los mandantes sobre la evolución de la situación financiera y la aplicación de las

medidas de contingencia, y procurar un equilibrio adecuado entre el logro de la sostenibilidad de la Organización y la protección de su capital humano.

54. **Un representante del Gobierno del Pakistán**, autorizado por la Mesa del Consejo de Administración a hacer uso de la palabra de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, dice que la reducción de puestos no es solo una cuestión presupuestaria, sino que afecta a las personas, la moral y la capacidad de la Organización. Por tanto, las terminaciones involuntarias deben seguir siendo una medida de último recurso, que se tome solo después de haber agotado todas las posibilidades de terminación de contrato por consentimiento mutuo, redistribución y establecimiento de correspondencias respecto del personal. Las preocupaciones expresadas por el Sindicato del Personal deben reflejarse adecuadamente en la aplicación de las medidas de contingencia, que deben ser justas, transparentes y coherentes con el Estatuto del Personal, y estar basadas en un diálogo social auténtico y sustantivo. Las reducciones de personal no deben afectar de manera desproporcionada a los países en desarrollo o a las regiones infrarrepresentadas, y el proceso de reforma debería mejorar la representación geográfica en la Oficina.
55. **Un representante del Gobierno de Indonesia**, autorizado por la Mesa del Consejo de Administración a hacer uso de la palabra de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.8.3 del Reglamento del Consejo de Administración, dice que la reducción de puestos propuesta debe encuadrarse en el proceso más amplio de reforma de la OIT y en el contexto de la aplicación del marco de medidas de contingencia refrendado por el Consejo de Administración en junio de 2026. El orador solicita garantías de que las propuestas se ajustan a los principios convenidos en ese momento, en particular la necesidad de proteger las capacidades esenciales y preservar la capacidad técnica necesaria para cumplir eficazmente el mandato otorgado. También solicita aclaraciones sobre las medidas destinadas a minimizar el impacto en la capacidad de la Organización. Habida cuenta de las repercusiones institucionales y regionales a largo plazo de las propuestas presentadas al Consejo de Administración, la Oficina debería velar por la transparencia y mantener una colaboración estrecha con los mandantes a lo largo de todo el proceso. Todo ajuste de la fuerza de trabajo debería preservar una representación geográfica representativa, mantener una capacidad suficiente para atender eficazmente las necesidades de los mandantes y no alejarse del objetivo general de la reforma consistente en fortalecer la capacidad en las regiones y en el terreno. Las medidas encaminadas a asegurar la sostenibilidad financiera y la eficiencia organizativa deberían servir para reforzar, no menoscabar, la capacidad de la OIT de cumplir su mandato.
56. **Un representante del Gobierno del Uruguay** afirma que comparte las preocupaciones expresadas por el representante del Gobierno de México acerca de las incertidumbres jurídicas. Destaca la importancia de mantener mecanismos de intercambio de información, diálogo, consulta y negociación con los representantes del personal en respuesta a la crisis financiera de la OIT. Tales mecanismos deberían comprender tanto elementos de procedimiento y de forma como cuestiones de fondo y aspectos de resultado. La OIT debería constituir un paradigma de cómo conducirse en situaciones de crisis que pongan en juego el empleo, privilegiando las terminaciones de contrato por consentimiento mutuo y velando por la máxima transparencia y garantías en las medidas adoptadas. El orador expresa su apoyo al proyecto de decisión en su versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
57. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Sudáfrica dice que su grupo puede apoyar el proyecto de decisión en su versión subenmendada por el Grupo de los Empleadores.

- 58. El Director General** expresa su agradecimiento a los miembros del Consejo de Administración por el provechoso y constructivo debate mantenido y da las gracias a la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal por su firme declaración en nombre del personal. La situación actual no es fácil y requiere un cuidadoso equilibrio. La Oficina ha tratado por todos los medios de minimizar la repercusión en las actividades fundamentales de la OIT. Sin embargo, ha sido imposible excluir a los departamentos de políticas y las regiones de la reducción de puestos, ya que ello habría impedido el funcionamiento de los departamentos que realizan labores administrativas y de facilitación. No obstante, se ha reducido al mínimo el impacto en las actividades fundamentales y en las regiones, ya que estas han visto afectadas en aproximadamente el 10 por ciento de su actual nivel presupuestario de referencia, el Nodo de Políticas, en un 18 por ciento y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, dependiente de dicho nodo, en un 11 por ciento. En cambio, el Nodo de Relaciones Exteriores y Corporativas y el Nodo de Servicios Corporativos se han visto afectados en cerca del 31 por ciento del nivel de referencia, con el objeto de lograr los 22 millones de dólares de los Estados Unidos necesarios en ahorros. En el marco de esta reforma estructural, la Oficina mantiene su objetivo de trasladar conocimientos especializados de la sede al terreno, sin que ello ponga en riesgo la labor global que se realiza en Ginebra. También tuvo presente la necesidad de preservar el equilibrio geográfico, en particular de los países que en la actualidad están insuficientemente representados entre el personal.
- 59.** La Oficina hará cuanto esté en su mano por recurrir, en la mayor medida posible, a las terminaciones por consentimiento mutuo y garantizar que las terminaciones involuntarias se reduzcan al mínimo indispensable, lo cual también permitiría gestionar el riesgo de impugnaciones ante el Tribunal. El factor tiempo es de suma importancia porque cualquier demora podría hacer aumentar el número de puestos que habría que suprimir. Es preciso que los miembros del personal con contratos de duración determinada que se encuentren afectados sean notificados de ello antes de que finalice octubre, para que las terminaciones surtan efecto el 1 de enero de 2027. En cuanto a los miembros del personal con contratos sin límite de tiempo, el Estatuto del Personal exige un preaviso de al menos tres meses.
- 60.** El Director General aseguró que la cooperación Sur-Sur y triangular no se vería debilitada en el futuro. Al contrario, la Oficina reforzará las sinergias en su colaboración con el sistema multilateral, en el marco de la Iniciativa ONU80, por conducto de un nuevo servicio de colaboración multilateral y cooperación Sur-Sur, creado a partir de una fusión en el seno del Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo.
- 61. Una representante del Director General (Subdirectora General para las Regiones y Directora de la Oficina del Director General)** agradece a los miembros del Consejo de Administración las muestras de reconocimiento expresadas hacia el personal de la OIT y la importante labor que este sigue realizando, incluso en tiempos difíciles. La Dirección hará todo lo posible para mantener al personal informado y velar por que el proceso sea justo y transparente, y seguirá organizando sesiones de información para explicar los factores que fundamentan el examen funcional y los resultados. El examen se centró en las funciones, no en las personas, y en particular en agrupar y racionalizar, en la medida de lo posible, las funciones directivas y de facilitación. En ese momento, la prioridad es el programa de terminaciones de contrato por consentimiento mutuo que se puso en marcha la semana anterior. La Dirección, junto con el Sindicato del Personal, celebrará sesiones de información para que los miembros del personal estén plenamente informados de las oportunidades que se le ofrecen. Algunos puestos vacantes que se congelaron como medida temporal de contingencia se consideran de importancia estratégica y se destinarán a fines de redistribución

del personal. Se espera que el programa de terminaciones de contrato por consentimiento mutuo también genere oportunidades para la redistribución del personal.

62. Los 19 puestos identificados en el Nodo de Políticas son parte de los 126 puestos cubiertos que se señalaron como susceptibles de supresión. Corresponden, en su mayor parte, a funciones de facilitación, dirección y apoyo, y cinco de ellos son puestos de especialista técnico distribuidos de manera uniforme entre los cinco departamentos del Nodo.
63. La Oficina sigue haciendo todo lo posible para incrementar los ahorros aplicando las medidas de contingencia relativas a gastos distintos de los de personal. Los viajes desde la sede se han reducido en un porcentaje estimado del 30 por ciento y el volumen de impresión, en aproximadamente un 80 por ciento durante el último año. Se siguen estudiando otras medidas de contingencia relativas a gastos distintos de los de personal, entre ellas las relacionadas con los contratos de arrendamiento y la gestión de los edificios, a fin de mitigar el impacto en el personal y hacer más eficiente a la Organización.
64. Un análisis de riesgos ha puesto de manifiesto que las funciones de control de la OIT son fundamentales para el proceso y, por tanto, han quedado exentas de las medidas de contingencia. La Oficina toma nota de la sugerencia formulada por el representante de la Federación de Rusia de estudiar una mayor colaboración en materia de control en el seno del sistema de las Naciones Unidas; la reforma de la OIT se inscribe efectivamente en el marco de la Iniciativa ONU80. ACTRAV y ACT/EMP también han quedado exentas de las medidas de contingencia por la importancia que revisten los servicios que prestan a los interlocutores sociales.
65. **Otro representante del Director General (Tesorero y Contralor de Finanzas)** explica que la Oficina ha considerado detenidamente las posibilidades mencionadas por el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, a saber, los préstamos externos y una contribución adicional. Ambas opciones son factibles y están sujetas a una decisión del Consejo de Administración. Si la Oficina contrajese un préstamo en aplicación del artículo 21, 1), b) del Reglamento Financiero, debería reembolsarlo lo antes posible y los únicos ingresos con los que podría contar a largo plazo para efectuar los reembolsos serían las contribuciones prorrateadas de aquellos Estados Miembros que siguieran abonándolas puntualmente. Si se impusiera una nueva contribución a todos los Estados Miembros con arreglo al artículo 21, 3) del Reglamento Financiero, el importe se prorratearía sobre la base de la contribución actual. El impago de un porcentaje del importe de esa contribución adicional seguiría arrojando un déficit. Por lo tanto, ninguna de las dos medidas resolvería el problema de liquidez a largo plazo derivado del impago de las contribuciones atrasadas o del año en curso, y ambas medidas implicarían que aquellos Estados Miembros que hubieran seguido pagando sus contribuciones puntualmente y en su totalidad tendrían que pagar dos veces. Por lo tanto, se han descartado estas dos opciones.
66. La Oficina se encuentra ante la perspectiva de quedarse sin reservas de aquí a finales de 2026. Esto significa que, si recibiera todas las contribuciones previstas a principios de 2027, pero no las de los Estados Miembros de mayor peso presupuestario, se encontraría en la misma situación o incluso en una peor en junio de 2027, a menos que se aplicaran nuevos recortes en los gastos distintos de los de personal. Sin embargo, no resulta viable proceder a nuevos recortes de estos gastos, ya que ello implicaría el cierre de oficinas y la suspensión de reuniones para evitar la pérdida de empleos. Por ello, es urgente que se adopte una decisión en la presente reunión del Consejo de Administración para que la OIT pueda tratar de equilibrar el presupuesto para el segundo año del bienio.

- 67. Otro representante del Director General (Subdirector General del Nodo de Servicios Corporativos)** asegura al Consejo de Administración de que la Dirección ha mantenido un diálogo social activo y sensato con el Sindicato del Personal para examinar las numerosas cuestiones de recursos humanos relacionadas con las actuales medidas de contingencia sin precedentes. La Comisión Paritaria de Negociación ha examinado la aplicación de hojas de ruta, los criterios de selección y las medidas de apoyo al personal. Entre los resultados figuran la firma de un acuerdo con el Sindicato del Personal sobre medidas voluntarias y la conclusión de un anexo al acuerdo marco sobre el ajuste de la fuerza de trabajo. En estos momentos se está ultimando la elaboración del proceso de mapeo y establecimiento de correspondencias, y el siguiente paso será abordar las medidas de redistribución, en negociación con el Sindicato del Personal.
- 68. Otra representante del Director General (Directora del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos)** explica, con respecto a los puestos sin límite de tiempo, que el número de puestos de plantilla previstos en el presupuesto asciende actualmente a 1026. Desde las enmiendas al Estatuto del Personal introducidas en la reforma de 1988, esta cifra indica exclusivamente el tope para otorgar nombramientos sin límite de tiempo. Actualmente, 792 funcionarios tienen un contrato sin límite de tiempo. El número de miembros del personal de las categorías P y D con nombramientos sin límite de tiempo es inferior a ese tope, en gran medida porque no se ha procedido a ningún ejercicio de nombramientos de ese tipo desde las recientes separaciones del personal, incluidos aquellos funcionarios que se acogieron al programa de terminaciones de contrato por consentimiento mutuo. Hay menos funcionarios de la categoría de servicios generales nombrados sin límite de tiempo que de la categoría de servicios orgánicos, dado que la composición del personal de la OIT ha evolucionado hacia un mayor número de funcionarios de los servicios orgánicos y un menor número de funcionarios de los servicios generales, y muchos miembros del personal todavía no reúnen los criterios necesarios para otorgarles un nombramiento sin límite de tiempo.
- 69.** A lo largo de todo el proceso de ajuste de la fuerza de trabajo, la Oficina se asegurará de que ningún grupo se vea afectado de forma desproporcionada. La representación geográfica sigue siendo muy importante. Tras el ejercicio de terminación de contratos por consentimiento mutuo recientemente concluido, la Oficina examinó las cifras, que pusieron de manifiesto que dicho ejercicio no tuvo ninguna repercusión en la representación geográfica ni en el equilibrio de género.
- 70. Otra representante del Director General (Consejera Jurídica)** explica, en respuesta a las preguntas sobre las garantías jurídicas, que la Oficina aplicará estrictamente cualquier decisión que adopte el Consejo de Administración, incluido el límite máximo al número de puestos que podrían reducirse. La Oficina también aplicará rigurosamente el Estatuto del Personal, en particular el procedimiento relativo a la terminación de contratos de funcionarios nombrados sin límite de tiempo, que exige consultar a la Comisión Paritaria de Negociación y prevé la posibilidad de que se presenten apelaciones internas. Si un funcionario apela a nivel interno ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones contra una propuesta de terminación de contrato, esta no puede surtir efecto antes de que el Director General haya examinado el informe y las recomendaciones de la Junta. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT, por principio, el informe de un órgano de apelación interno merece especial consideración. El informe de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones deberá ser examinado detenidamente por el Director General antes de decidir si procede a la rescisión del nombramiento de un funcionario concreto. Como garantía adicional, la Oficina preparará toda la información necesaria para informar a la Conferencia sobre la decisión del Consejo de Administración y la aplicación de la misma por parte del Director General.

71. Resulta difícil estimar la cuantía de los posibles daños y perjuicios que pudieran concederse, ya que el Tribunal tiene en cuenta una serie de factores fácticos y jurídicos en cada caso concreto. Por lo tanto, los posibles daños y perjuicios dependerán de cómo evalúe el Tribunal el cumplimiento por parte de la Organización del principio de legalidad, incluida la observancia de sus normas aplicables.
72. La interpretación de la Oficina según la cual el Consejo de Administración tiene autoridad para suprimir puestos puede conciliarse con la decisión adoptada por la Conferencia en la década de 1970 de delegar dicha autoridad en el Consejo de Administración, ya que, en aquella época, el artículo 11.5 del Estatuto del Personal estaba redactado de forma diferente y se basaba en un concepto diferente de los puestos, y los nombramientos sin límite de tiempo se gestionaban de otra manera. Se proporcionan más detalles en los párrafos 2 a 7 del documento titulado «Información adicional». La Oficina ha examinado detenidamente la jurisprudencia invocada por el Sindicato del Personal y considera que no se refiere exactamente a la misma cuestión que se plantea ahora de saber qué órgano tiene autoridad para reducir el número de puestos. En general, al prestar asesoramiento jurídico al Director General y al Consejo de Administración sobre cuestiones de recursos humanos, la Oficina del Consejero Jurídico tiene en cuenta sistemáticamente no solo el Estatuto del Personal sino también la jurisprudencia y los principios generales del Tribunal, en particular en lo que respecta a la reestructuración y las repercusiones para los funcionarios a título individual.
73. **El Vicepresidente empleador** observa que hay un amplio consenso en que, en estos momentos, no hay otra alternativa al doloroso proceso de reducción de puestos y que dicho proceso debe llevarse a cabo.
74. **La Vicepresidenta trabajadora** observa el enorme compromiso que han mostrado todas las partes para que solo se adopten las medidas mínimas necesarias y expresa su agradecimiento a todos aquellos que manifestaron su preocupación y su apoyo al personal. Pide que se aclare la relación que existe entre los 1670 empleos, los 1026 puestos, los 792 funcionarios con nombramientos sin límite de tiempo y los 73 puestos que se proponen suprimir. Pregunta si la decisión del Consejo de Administración dará lugar a una reducción del número de puestos, incluso en el caso de que solo se recurra a terminaciones de contrato por consentimiento mutuo, y cuántos puestos quedarían. Es importante que esté claro el mandato que se asigne al Director General. Además, señala que muchos miembros solicitaron que, en la próxima reunión, se presente un informe sobre la aplicación de la decisión actual, en el que se indique, entre otras cosas, su relación con el análisis funcional. Por último, el Consejo de Administración brinda todo su apoyo al personal y hará cuanto esté en sus manos para reducir la carga que pesa sobre él.
75. **Hablando en nombre de los Gobiernos de Alemania, Australia, el Canadá, Francia y el Reino Unido**, una representante del Gobierno de Australia afirma que siguen estando comprometidos a colaborar de manera constructiva con la Oficina y los mandantes para trazar una vía hacia la sostenibilidad financiera de la Organización. Tras haber escuchado atentamente las opiniones expresadas, pueden apoyar el proyecto de decisión en su versión enmendada. Reconocen la necesidad de apoyar un enfoque equilibrado de la gestión de la fuerza de trabajo, velando al mismo tiempo por que las reducciones de personal no afecten de manera desproporcionada la diversidad de la Oficina en su conjunto, incluido el equilibrio de género o su capacidad técnica y regional, ni a grupos concretos de personal, como los trabajadores jóvenes o las personas con discapacidad. Instan a que se mantenga un diálogo social continuo y genuino, ya que es fundamental para que haya un proceso justo y transparente, y reconocen el compromiso constante, la resiliencia, la profesionalidad y la dedicación del personal de la OIT en el actual periodo de incertidumbre.

- 76. El Tesorero y Contralor de Finanzas** explica, en respuesta a las preguntas de la Vicepresidenta trabajadora, que antes de la adopción de las enmiendas al Estatuto del Personal en 1988, la OIT contaba con puestos presupuestarios que estaban vinculados tanto al propio presupuesto como a la trayectoria profesional en la Organización. Desde que se suprimió la vinculación con el presupuesto, el número de puestos se utiliza como un tope para otorgar nombramientos sin límite de tiempo, los cuales se basan únicamente en la antigüedad y el desempeño de cada funcionario, y no en criterios financieros. Si el Director General decide dar por terminados los contratos de 73 funcionarios nombrados sin límite de tiempo, el número de puestos de plantilla previstos en el presupuesto disminuiría, con efecto a partir del bienio en curso. Sin embargo, con ello se reduciría solo el número de miembros del personal que, en caso de cumplir los requisitos, podrían obtener un nombramiento sin límite de tiempo a largo plazo. No tendría ningún impacto en el presupuesto adoptado por la Conferencia para el bienio 2026-2027 ni en los empleos con los que cuenta la Oficina porque el programa y presupuesto se calcula sobre la base de meses de trabajo y años de trabajo requeridos.
- 77. El Director General** confirma que la Oficina informará al Consejo de Administración en su próxima reunión acerca de la aplicación de las medidas de contingencia, incluidas las terminaciones por consentimiento mutuo y las terminaciones involuntarias. Previa consulta con la Mesa, el Consejo de Administración pudiera tener que considerar la posibilidad de informar a la Conferencia como parte del proceso de aprobación del Programa y Presupuesto para 2028-2029.
- 78. La Vicepresidenta trabajadora** reitera que sigue sin estar clara la relación entre los 792 nombramientos sin límite de tiempo y la reducción de 73 puestos y solicita a la Oficina que facilite una nota explicativa después de la reunión.

Decisión

- 79. El Consejo de Administración:**
- toma nota de la información sobre la situación financiera de la OIT y del importe de los ahorros requeridos que se indica en el párrafo 18 del documento GB.357bis/PFA/1;**
 - aprueba una reducción de hasta 73 puestos, sobre la base de la estimación y el enfoque presentado en el párrafo 19 del documento GB.357bis/PFA/1, reconociendo que esta medida viene impuesta por las necesidades del servicio en el contexto del marco de medidas de contingencia, que debe darse prioridad a las terminaciones de contrato por consentimiento mutuo, y que deben desplegarse todos los esfuerzos razonables para evitar o reducir al mínimo las terminaciones de contrato involuntarias;**
 - solicita al Director General que le informe, en su 358.^a reunión (noviembre de 2026), de la aplicación de esta decisión en el marco del punto inscrito al respecto en el orden del día (GB.358/PFA/4), y le presente información actualizada sobre la situación financiera y las perspectivas de ahorro, la aplicación de las medidas de contingencia voluntarias, el proceso de ajuste de la fuerza de trabajo y cualquier otra medida de contingencia que pueda ser necesaria.**

(GB.357bis/PFA/1, párrafo 23, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

► Anexo

Discurso de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal

Sr. Presidente,

Sr. Director General,

Señoras y señores miembros del Consejo de Administración,

Estimados colegas - sois muchos los que estáis en línea o en la sala II; gracias por vuestra presencia.

Con un nudo en el estómago, tomo la palabra en nombre de los colegas en esta reunión extraordinaria del Consejo de Administración sobre unas decisiones que afectarán de forma irremediable a sus carreras profesionales.

Este nudo en el estómago se alimenta de la ansiedad, la injusticia, la resignación, la impotencia, la tristeza y la ira del personal al que represento. Desde hace dos semanas se ha convocado a parte del personal a entrevistas individuales para comunicarle que las funciones que venía desempeñando desde hacía años ya no se consideran prioritarias —las mismas que, en plena pandemia de COVID-19, resultaban esenciales—. Este personal que, desde hace 18 meses, ha visto irse a numerosos colegas, sin que fueran reemplazados, y cuyas tareas ha tenido que asumir. Este personal cuya profesionalidad y dedicación aún elogiabais hace solo unos meses, tras la Conferencia Internacional del Trabajo, tanto en las funciones de apoyo como en las técnicas. Este personal que, a pesar de todo, sigue respondiendo a sus solicitudes en todo el mundo. Estas mujeres y estos hombres, descritos como uno de los recursos más valiosos de la Organización, que hoy son tratados como una partida de gastos que hay que reducir, al parecer, en un 20 por ciento de aquí a finales de año, o incluso en un 30 por ciento en el caso de las funciones de «apoyo», y que ya no tendrán realmente la capacidad de «apoyar», a pesar de que se encargan de aspectos clave como los servicios y seguridad informáticos, la seguridad física de los edificios y del personal, la comunicación, el servicio de apoyo a las reuniones oficiales y la gestión de personal o financiera.

Sin embargo, el trato era reducir al máximo los gastos no relacionados con el personal, dar prioridad a procesos más eficaces y eficientes y reforzar la presencia sobre el terreno. Hoy ya no entendemos cómo las propuestas de reforma a largo plazo que no se han concretado, como ese centro mundial de servicios o los traslados, parecen anticiparse y ponerse en marcha bajo el pretexto de que son medidas de contingencia, al tiempo que la promesa de reforzar la presencia sobre el terreno parece estar en peligro.

Vengo con un nudo en el estómago porque el vínculo de confianza que nos une a esta Organización se está poniendo en tela de juicio.

Esta confianza se basa en el respeto de los compromisos mutuos, que constituyen el núcleo de nuestro funcionamiento: el compromiso de los Estados Miembros de cumplir con sus obligaciones, en particular las financieras; el compromiso de los mandantes, quienes quiera que sean, de defender el mandato de la Organización basado en los derechos humanos en el trabajo y la justicia social —más allá de una política transaccional difícil de admitir—; el compromiso de nuestros órganos de gobernanza de respetar el Estado de derecho; el compromiso de la Dirección de respetar los principios de transparencia, equidad y diligencia

hacia el personal, y de defender dentro de la Organización los principios de justicia social que su personal defiende fuera de ella.

El personal, desde hace varios meses, se pregunta hasta dónde llegará el cuestionamiento de estos compromisos antes de que sea realmente demasiado tarde...

Entonces, ¿cómo se puede pedir al personal que siga cumpliendo sus compromisos, cuando los que lo vinculan a la Organización ya no se respetan? Su compromiso de proseguir con su trabajo en pro de la justicia social, en la que, con todo, sigue creyendo; de atenerse al deber de discreción, cuando no comprende las decisiones que le afectan y constata que uno de los fundamentos mismos de su independencia —vinculado a la estabilidad y la continuidad de su contrato— se pone en entredicho. ¿Cómo cumplir, sencillamente, su compromiso contractual y seguir desempeñando sus funciones con profesionalidad cuando su contrato de trabajo va a ser rescindido?

Este vínculo de confianza, que nos une a cada uno de nosotros desde hace 5, 10 o 30 años, se ha visto peligrosamente debilitado.

Esta tarde van a tener que tomar una decisión. Se les presenta como un paso necesario, indispensable para hacer frente a la dramática situación a la que se enfrenta esta Organización. Parece «acertado» como una pieza del tablero de ajedrez que hay que colocar para seguir adelante. Una pieza cuya necesidad no se había previsto en junio, pero que resultó indispensable unas semanas después.

La decisión que tomaron en junio sobre la base de las propuestas de la Dirección, tras largos debates, podía parecer clara para marcar la línea de actuación que debe seguir la Oficina.

La primera etapa fundamental consistente en la determinación de las prioridades y la actualización de las estimaciones financieras es una prerrogativa de la Dirección, y el Sindicato del Personal no ha participado en este proceso. Sin embargo, hasta la fecha, ni las prioridades ni las funciones mantenidas se han comunicado de forma transparente y exhaustiva al personal que, por otra parte, tiene dudas sobre el fundamento y la articulación de determinadas decisiones. De conformidad con nuestro Memorando de entendimiento sobre el diálogo social, hemos entablado negociaciones con la Dirección sobre los criterios de retención y las condiciones de separación, dentro del marco establecido en su decisión de junio, con arreglo a los principios de igualdad, equidad, imparcialidad, proporcionalidad, transparencia, razonabilidad, rendición de cuentas y buena fe, y procurando proteger la dignidad del personal.

El Sindicato del Personal ha presentado propuestas para permitir la separación del servicio de colegas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los límites de nuestro Estatuto del Personal, cuya aplicación no proporciona herramientas suficientes ante las medidas de contingencia. Estas propuestas consisten en un plan de separación negociado sin recurrir al artículo 11.5 ni a la supresión de puestos presupuestarios, que socavan los propios fundamentos de la independencia de la función pública internacional, y sin perjudicar de manera desproporcionada a ninguna categoría concreta del personal. Las condiciones propuestas son más favorables que las de un despido individual, ya que se trata de un despido colectivo, motivado por razones económicas ajenas a la voluntad de los colegas afectados. Consideramos que este enfoque es necesario para que la OIT se mantenga fiel a sus valores, a su responsabilidad como empleador y a su deber de diligencia para con su personal.

Se han logrado avances importantes. Como se recordó la semana pasada, estas negociaciones han requerido nuestra participación en más de 52 reuniones, cifra que pone de manifiesto la dificultad de los temas abordados, pero también un proceso de adopción de decisiones poco fluido. De hecho, el Sindicato tuvo que recurrir al órgano formal de conciliación ante las dificultades encontradas para obtener cierta información contextual indispensable para las negociaciones.

Asimismo, hemos tenido que trabajar con recursos humanos reducidos, tanto por parte del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos como por parte de los representantes del Sindicato, y con una experiencia limitada ante una situación de tal envergadura. A ello se sumó, por supuesto, la premura del tiempo.

A pesar de estas limitaciones, en el seno del equipo de negociación nos guía una responsabilidad común: encontrar el equilibrio adecuado en los acuerdos negociados y asegurarnos de que tanto los procesos como las condiciones de separación sean justos, equitativos y respetuosos. Estos colegas no se van porque no hayan cumplido con su deber. Sin la crisis de liquidez, seguirían en sus puestos. También está en juego la credibilidad de nuestra Organización. La OIT, que defiende de cara al exterior los principios de una reestructuración responsable y respetuosa con los trabajadores, tiene la obligación de aplicar esos mismos principios a quienes han dedicado muchos años, o incluso toda su vida laboral, al servicio de la Organización.

En cuanto a la decisión que tienen ante ustedes, ya se les ha transmitido la posición del Sindicato. El Sindicato discrepa de la interpretación de la Oficina y desea referirse en este sentido a la intervención del representante del Director General con motivo de la aprobación de la revisión del artículo 11.5 en 1988 ante los miembros del Consejo de Administración, quien subrayó que «la comisión, el Consejo de Administración y la Conferencia mantendrían su control» en caso de que la Oficina tuviera que poner en práctica el artículo 11.5.

Por lo tanto, existe un riesgo jurídico. Solo el Tribunal Administrativo de la OIT podrá, en la práctica, pronunciarse a favor de una u otra parte. Este riesgo tiene importantes repercusiones financieras. Según la jurisprudencia reciente del Tribunal, el costo de los procedimientos para un máximo de 73 colegas podría superar los 50 millones de dólares. Esta estimación tiene en cuenta, en particular, el pago retroactivo de los salarios correspondientes a un período de tres años, así como las costas procesales, sin incluir siquiera los posibles daños morales y los intereses. Les señalamos este riesgo porque es evitable y debe mitigarse.

La propuesta de decisión que se les somete hoy puede parecer bastante anodina y limitarse a un número máximo de puestos que se van a suprimir. Sin embargo, abre la vía a la generalización de los contratos de duración determinada o incluso de los contratos de corta duración y, por lo tanto, a la precarización duradera de la función pública internacional. Se trata de un profundo cuestionamiento del contrato de confianza necesario para estar a la altura de la responsabilidad que nos incumbe en virtud de nuestros valores y de las expectativas del mundo del trabajo al que debemos servir. Una vez más, les corresponderá a ustedes evaluar en qué medida desean mitigar el riesgo de que, a medio y largo plazo, se vulneren los principios clave que constituyen el núcleo de los valores del trabajo decente.

En cualquier caso, en los próximos meses, el costo de la ruptura de este contrato de confianza recaerá en el personal. El costo humano debe aliviarse mediante el respeto, la dignidad y la solidaridad. El costo financiero, por su parte, debe considerarse teniendo en cuenta que los colegas que se marchan carecen de una red de protección social: no tendrán cobertura sanitaria ni prestaciones de desempleo, entre otras cosas...

El costo humano se dejará sentir sin duda más adelante entre los actores del mundo del trabajo debido al debilitamiento de la Organización.

Es nuestra inquietud colectiva la que ha impulsado la adopción de una resolución en una Asamblea General Extraordinaria del Sindicato del Personal celebrada el pasado viernes. La Oficina se la ha remitido esta mañana, por lo que me abstendré de leerla.

Entonces, ¿qué hacer?

No vengo con la intención de negar que hay una crisis financiera ni de negarme a que se adopten las medidas necesarias. Vengo a pedirles que estas medidas, adoptadas para resolver una crisis a corto plazo, no provoquen una crisis jurídica, operativa, humana e institucional.

Para cumplir los compromisos que tiene con la Organización, el Sindicato del Personal considera que su compromiso absoluto debe ser concluir la negociación de los procesos y los criterios que regirán la reducción de plantilla, incluidas todas las condiciones de separación, sin que ello afecte de manera desproporcionada a una categoría concreta de colegas, respetando estrictamente nuestros principios de diálogo social. He asumido este compromiso con mis colegas, lo asumí el pasado mes de marzo ante ustedes, y lo reitero.

La Administración debe comunicar de forma transparente las decisiones que se han tomado con respecto a las funciones —atendiendo a las prioridades— y a la situación financiera, y debe dotarse de los medios necesarios no solo para concluir las negociaciones, sino también para aplicar los acuerdos con total transparencia y equidad.

Esta es nuestra responsabilidad fundamental para seguir adelante, para que nuestros mandantes —el personal de la OIT y ustedes, miembros del Consejo de Administración— tengan confianza en el proceso.

¿Y cuál es el compromiso que ustedes deberán asumir esta tarde y en los próximos meses? Consiste en asegurarse de que podrán desempeñar plenamente su función, marcando la dirección y ejerciendo el control, lo cual entraña:

en primer lugar, evaluar los riesgos de la decisión que han de tomar, teniendo en cuenta los aspectos jurídicos, financieros, institucionales y de gobernanza;

en segundo lugar, considerar cómo mitigar dichos riesgos;

en tercer lugar, delimitar las decisiones que deben adoptarse a corto plazo, pero sin perjudicar de manera irreversible las perspectivas a medio y largo plazo, y

en cuarto lugar, dotarse de los medios necesarios para poder verificar que la aplicación se ajuste a lo previsto.

Más allá de esto, corresponde a los mandantes de esta Organización cumplir sus propios compromisos, incluidos los financieros, para que podamos seguir teniendo confianza en los valores y principios que rigen nuestra Organización.

El personal de la OIT nunca ha dejado de cumplir sus compromisos. Hoy espera lo mismo de la Organización a la que sirve, para que los actores del mundo del trabajo, también en el seno de la Organización, puedan seguir confiando en su compromiso de defender y proteger la justicia social.

Gracias por su atención.