



Consejo de Administración

343.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 5 de octubre de 2021

Original: inglés

Duodécimo punto del orden del día

Informes del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT

► Índice

	Página
Informe de la 84.ª reunión del Consejo (24 de mayo de 2021).....	3
Declaraciones preliminares	3
Aprobación del orden del día	3
Propuesta de nuevo modelo operativo del Centro	3
Declaraciones finales	12
Informe de la 85.ª reunión del Consejo (25 de octubre de 2021).....	12
Declaraciones preliminares	12
Aprobación del orden del día	13
Elección de los Vicepresidentes del Consejo del Centro para el periodo 2021-2024	13
Informe provisional de ejecución para 2020 y estadísticas de formación actualizadas	13
Plan Estratégico del Centro para 2022-2025	15
Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023	15
Financiación inicial para inversiones institucionales	15

Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del Centro.....	22
Informe sobre la reunión de la Mesa Directiva del Consejo del Centro (mayo de 2021).....	22
Estados financieros e informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020	22
Plan para la auditoría de los estados financieros de 2021.....	23
Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020	23
Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020	23
Cuestiones relativas a los recursos humanos	24
Cuestiones administrativas.....	24
Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores	24
Observaciones finales.....	24

Anexos

I. Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (84. ^a reunión del Consejo, 24 de mayo de 2021)	27
II. Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (85. ^a reunión del Consejo, 25 de octubre de 2021)	30

► Informe de la 84.^a reunión del Consejo (24 de mayo de 2021)

1. La 84.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) se celebró por videoconferencia el 24 de mayo de 2021.
2. El informe de la reunión se presenta a la 85.^a reunión del Consejo (octubre de 2021).
3. **El Presidente, Sr. Guy Ryder**, Director General de la OIT, dio la bienvenida a los miembros del Consejo.

Declaraciones preliminares

4. **El Presidente** dio la palabra a los representantes de la ciudad de Turín y de la Unión Industrial de Turín.
5. **El representante de la ciudad de Turín, Sr. Iaria**, reiteró la importancia del Centro y de su campus para Turín. Celebró las importantes mejoras que se había previsto introducir en el marco del plan de recuperación aprobado por el Gobierno de Italia. Hizo referencia al apoyo de las autoridades locales en ámbitos como la inteligencia artificial, que posibilitaban el establecimiento de sinergias con el Centro.
6. **El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Rosi**, expresó su agradecimiento a la dirección del Centro por su cooperación y manifestó el interés de la Unión Industrial de Turín por seguir colaborando estrechamente con el Centro.

Aprobación del orden del día

7. **El Presidente** propuso que se aprobara el orden del día ¹ y se procediera a examinar el único punto que este contenía.
8. El Consejo aprobó el orden del día.

Propuesta de nuevo modelo operativo del Centro

9. **El Presidente** pidió al Sr. Greg Vines, Director General Adjunto de Gestión y Reforma de la OIT, que presentara el documento ² y recordó que este se sometía a título informativo y orientativo, con objeto de que sirviera de base para la elaboración del Plan Estratégico del Centro para 2022-2025 y de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.
10. **El Sr. Vines** presentó el documento, que estaba dividido en cuatro partes. La primera describía la futura cartera de servicios del Centro, la segunda analizaba las implicaciones del nuevo modelo operativo propuesto para las infraestructuras del campus, la tercera describía el posible impacto de las tres hipótesis de redimensionamiento en la plantilla del Centro, y la cuarta presentaba las implicaciones financieras de estas hipótesis.
11. Señaló que la reforma del Centro no era consecuencia directa de la pandemia, si bien esta había acelerado el proceso, y alabó los resultados sumamente positivos alcanzados en 2020, en particular en lo que respectaba al número de participantes en las actividades

¹ CC 84.

² CC 84/1.

en línea. Sin duda, el Centro afrontaba numerosos retos, pero también se abrían grandes oportunidades que podría aprovechar en un futuro próximo. Ahora era importante que capitalizara su reputación internacional como centro de excelencia y líder del aprendizaje y la innovación en el sistema de las Naciones Unidas y que hiciera todos los esfuerzos posibles para dar respuesta a la ingente demanda de formación de los mandantes acerca del contexto general de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

12. Mencionó brevemente los diversos cuadros y gráficos que aparecían en el documento, destacando el aumento del alcance de la oferta de formación resultante del paso de la formación presencial a las actividades en línea, y que ilustraban las tres hipótesis. En todas ellas, el compromiso financiero asumido por el Gobierno anfitrión y las autoridades locales, conforme a lo establecido en los acuerdos iniciales, era esencial para asegurar la viabilidad del mantenimiento del Centro y de un nivel razonable de actividades en Turín. Consideraba que la hipótesis 3 era preferible, dado que mantenía la actual configuración del campus, aunque no descartaba la posibilidad de tener que retroceder a la hipótesis 2 en un plazo de dos o tres años si así lo requería la situación.
13. Respecto a los recursos humanos del Centro, aseguró que el impacto en la plantilla sería muy reducido, en caso de que lo hubiera. Sería necesario iniciar un proceso de redefinición de los perfiles de los puestos y de reciclaje profesional; en ese sentido, las vacantes actuales y futuras brindaban la oportunidad de acelerar la implementación de los cambios impuestos por el nuevo modelo y mantener la agilidad suficiente para adaptar los conocimientos técnicos y los perfiles a las necesidades cambiantes. Por lo general, esos cambios no entrañarían una modificación fundamental de las descripciones de puesto, sino más bien una redefinición de las funciones y responsabilidades, con un mayor enfoque en las competencias digitales y las nuevas modalidades de prestación de servicios.
14. Se refirió a las inversiones institucionales propuestas en el documento, que tenían por objeto sufragar los gastos de renovación que no estaban previstos en el presupuesto ordinario de mantenimiento, promover la innovación en herramientas y técnicas de aprendizaje e intercambio de conocimientos, financiar las tecnologías de la información y la renovación de programas informáticos, y crear un fondo para becas.
15. Concluyó diciendo que, una vez hubiera finalizado la implementación del nuevo modelo operativo propuesto en un campus renovado y redimensionado, el alcance de las actividades del Centro aumentaría significativamente, proponiendo una oferta de servicios de formación más amplia y accesible a un mayor número de mandantes, de conformidad con su mandato. A medida que evolucionara el modelo, el Consejo tendría la oportunidad de revisar todas las medidas propuestas para cerciorarse de que siguieran siendo apropiadas.
16. **El Vicepresidente empleador, Sr. Kyriazis**, dio las gracias a la Oficina por organizar esa reunión extraordinaria, cuya celebración se había solicitado al final del año anterior para facilitar el debate del Consejo sobre el modelo operativo del Centro. Era difícil contentar a todos los interesados, pero el objetivo común era asegurar la sostenibilidad institucional y la resiliencia del Centro.
17. Antes de entrar en materia, reconoció que la propuesta contenía elementos positivos, como la importancia creciente del aprendizaje en línea; la transformación del Centro en una plataforma de aprendizaje e innovación; el acercamiento de las actividades presenciales al terreno y a los mandantes, en colaboración con los agentes locales; la organización de eventos especiales en el campus; la oferta de servicios no formativos, y

el suministro de información sobre las diversas hipótesis de redimensionamiento y su incidencia en los recursos humanos.

18. En lo relativo a los principios adecuados para la década de 2020, el documento evocaba un enfoque basado en los derechos, que debería estar equilibrado y matizado con un enfoque basado en los principios, dado que las normas internacionales del trabajo ratificadas solo podían promoverse de un modo efectivo cuando existía un entorno propicio a su aplicación. La necesidad de transferir la propiedad del conocimiento y la experiencia a los socios locales y de aprovechar la tecnología digital para aumentar su alcance y garantizar la sostenibilidad financiera era de máxima importancia. Los socios locales debían ser mandantes o entidades directamente relacionadas con ellos.
19. El cambio en la cartera de servicios merecería más explicaciones. El Grupo entendía que los mandantes tendrían prioridad para acceder a los servicios no formativos, como los servicios de asesoramiento, a fin de contribuir de manera concreta al fortalecimiento institucional de los centros tripartitos de formación profesional y técnica, así como de los programas y servicios de formación que las organizaciones de empleadores y de trabajadores ofrecían a sus afiliados.
20. La dirección del Centro debería desarrollar un sistema de seguimiento de participantes más depurado a fin de disponer de información fiable que podría resultar sumamente valiosa para la toma de decisiones estratégicas. En caso de que se confirmara la tendencia creciente a ofertar servicios no formativos de asesoramiento y refuerzo de la capacidad institucional, tal como se mencionaba en numerosas ocasiones a lo largo del documento, estas actividades debían tener una clasificación clara y un seguimiento oportuno.
21. En cuanto a las inversiones institucionales, el Grupo de los Empleadores recomendó que se constituyera un fondo de reserva para casos de emergencia alimentado por los excedentes presupuestarios. De ese modo, el Centro dispondría de una red de seguridad para hacer frente a futuras crisis que pudieran perturbar su funcionamiento.
22. El Vicepresidente empleador instó a que se tomaran medidas inmediatas acerca de los elementos fundamentales respecto de los cuales todos los miembros del Consejo estaban de acuerdo, en lugar de esperar a finales de octubre, y planteó dos preocupaciones principales. En primer lugar, en lo relativo a las hipótesis de redimensionamiento, opinaba que en la práctica el Centro ya estaba operando conforme a la hipótesis 2. En cuanto a la ejecución de las actividades de formación, el Centro ya se había convertido en una institución de formación en línea, y era poco probable que retornara al nivel de actividades presenciales del pasado. Por consiguiente, convenía aprobar planes precisos que establecieran plazos y objetivos intermedios y designar a las unidades responsables para reducir gradualmente la ocupación del campus. Se debería empezar en breve a negociar con la ciudad de Turín para restituir las instalaciones sobrantes, así como con las organizaciones que pudieran estar interesadas en trasladarse al campus. En segundo lugar, en el ámbito de los recursos humanos, era evidente que la menor ocupación del campus y la adopción de la formación en línea conllevaría la revisión de un gran número de puestos de trabajo en los servicios de apoyo. Dado que el Departamento de la Formación necesitaría más personal debido a la introducción de nuevas modalidades de prestación de servicios, se debería brindar al personal de los servicios de apoyo la oportunidad de reciclarse y asumir nuevas funciones. Ahora bien, era preciso comunicar con claridad que el objetivo no consistía en recortar gastos de personal sin más, sino en reducir los gastos generales mediante la transferencia de capacidad profesional al Departamento de la Formación. Se debería reformular por completo la estrategia de recursos humanos y establecer un sistema de gestión del desempeño realista y pertinente. Por último, el Vicepresidente empleador

recomendó encarecidamente al Consejo que constituyera con carácter urgente un grupo de trabajo de aplicación del que deberían formar parte la Mesa Directiva del Consejo y la dirección del Centro. Dicho grupo de trabajo se encargaría de supervisar el plan de aplicación, que contaría con plazos concretos y objetivos intermedios indicativos, anticipándose a los obstáculos y estableciendo indicadores de realización. El plan de aplicación debería someterse a la Mesa Directiva del Consejo antes de la reunión ordinaria de octubre, y revisarse cada tres meses aproximadamente para efectuar los ajustes necesarios. No podían permitirse el lujo de mantener el *statu quo*. El Grupo de los Empleadores confiaba en que la siguiente versión del modelo operativo diera respuesta a esas preocupaciones.

23. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Cappuccio**, dio las gracias a la dirección por la propuesta de nuevo modelo operativo para el Centro y compartió algunas reflexiones acerca del contexto en el que se estaba celebrando la discusión antes de abordar el contenido del documento. Empezó con una observación importante relativa a la introducción: el Consejo nunca había pedido al Centro que redujera la formación presencial. El paso a la formación íntegramente en línea era una solución a corto plazo. El Grupo de los Trabajadores había insistido en cada una de sus intervenciones en la necesidad de mantener el aprendizaje presencial en el núcleo de la oferta formativa del Centro.
24. Por lo que respectaba al estudio del mercado de los servicios de desarrollo de capacidades, recordó que, por su pertenencia a la OIT, el Centro era un organismo del sistema de las Naciones Unidas, esto es, una institución pública cuyo mandato era servir a los mandantes y no al mercado, aunque en cierta medida podía ofrecer determinados servicios no contemplados en su mandato. Como ya sabían los miembros del Consejo, el Centro dependía de la financiación pública, principalmente del Gobierno de Italia y de la OIT. Recordó que el Estatuto del Centro establecía expresamente que «[l]a enseñanza que imparta será objetiva e independiente de toda consideración política o comercial». Su carácter público debía reflejarse en futuras discusiones.
25. Sobre el refuerzo del enfoque en los aspectos de la Declaración del Centenario relacionados con el desarrollo de capacidades, la Vicepresidenta trabajadora estaba de acuerdo en que era necesario intensificar la colaboración con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas con objeto de exportar el mandato de la OIT, en especial su objetivo general de promover la justicia social y el trabajo decente para todos.
26. En lo relativo al posicionamiento del Centro como polo de innovación en materia de aprendizaje, consideraba que ello constituía una forma de aumentar su visibilidad ante la comunidad internacional, pero subrayó que dependía de que el Gobierno de Italia mantuviera la inversión. En consecuencia, el Centro también debía estudiar la posibilidad de interactuar con otras organizaciones educativas de Italia para garantizar la financiación a largo plazo y proseguir la colaboración positiva con el país anfitrión y la ciudad de Turín.
27. Celebró la propuesta relativa a la nueva combinación de servicios del Centro, que tenía como modelo el enfoque común para el desarrollo de capacidades del sistema de las Naciones Unidas y se guiaba por la estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional adoptada en 2019, aunque por supuesto el programa de la OIT debía seguir siendo prioritario. En cuanto a los beneficiarios, temía que la asociación con las instituciones locales condujera a una descentralización del Centro en la práctica y menoscabara la calidad del aprendizaje. El Grupo de los Trabajadores no se oponía a esa opción, dado que implicaría un acercamiento del Centro al terreno, pero consideraba que requería mayor reflexión acerca de cómo se iba a regular y llevar a la práctica, o de cuáles serían las condiciones de colaboración.

28. En relación con el acceso a la formación, no cabía duda de que el aprendizaje digital era más flexible. No obstante, también podía generar un exceso de horas trabajadas. Durante años, el Grupo de los Trabajadores había luchado para asegurar que la formación se impartiera en horario de trabajo. La Vicepresidenta trabajadora evocó un informe conjunto publicado recientemente por la OMS y la OIT en el que advertían de las consecuencias del exceso de trabajo en la salud. En cuanto a la transformación digital, opinaba que esta debía llevarse a cabo en paralelo a la metodología pedagógica, y sobre todo no dejar a nadie atrás. No podía subestimarse la importancia de la brecha digital.
29. El Grupo de los Trabajadores prefería la hipótesis 3 porque era la más adecuada y flexible. Además, era la única hipótesis que ofrecía la posibilidad a una eventual reanudación de las reuniones presenciales y proponía convertir el Centro en un polo de innovación internacional en materia de aprendizaje.
30. En cuanto a los recursos humanos, dado que el documento no suministraba suficiente información, el Grupo de los Trabajadores quería saber qué medidas estaba tomando la dirección para mantener las debidas consultas e iniciar un proceso de diálogo social, en el que debería participar la Internacional de Servicios Públicos.
31. Por último, en lo referente a las implicaciones financieras, la Vicepresidenta trabajadora opinaba que era necesario efectuar un análisis financiero más detallado una vez se hubiera tomado la decisión relativa al modelo operativo, que debería ser conforme al mandato del Centro en calidad de institución pública. Recordó que el Centro dependía en gran medida del apoyo del país anfitrión y advirtió de que la disminución de la formación presencial no solo suponía un recorte de gastos, sino que también entrañaría una pérdida de ingresos. Por ese motivo, no era sostenible apostar únicamente por el aprendizaje en línea. Acerca de los pasivos relacionados con los pagos por separación del servicio y el seguro de salud posterior al cese en el servicio, el Grupo de los Trabajadores siempre había entendido que esos gastos corrían a cargo de la OIT, tal como se especificaba en los estados financieros. Con respecto al Fondo de indemnizaciones de fin de contrato, tal vez convendría mantener la práctica vigente, que consistía en que los beneficiarios del Fondo efectuaran un pago periódico en concepto de contribución definida, calculado en función del porcentaje del salario, según resolvió la Conferencia en 1980. Hasta el momento, nadie había cuestionado ese sistema, que funcionaba relativamente bien desde su adopción. El Grupo de los Trabajadores también deseaba conocer la opinión del Consejero Jurídico al respecto.
32. **El Vicepresidente gubernamental, Sr. Brizuela**, elogió los esfuerzos realizados para consolidar el Centro como polo de innovación de la OIT en materia de aprendizaje y celebró las sinergias resultantes de la colaboración con la sede de la OIT y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. El Grupo Gubernamental también apoyó la implementación de servicios de aprendizaje que tuvieran por objeto la puesta en práctica de la Declaración del Centenario.
33. Desde el inicio de las consultas informales sobre esa cuestión, el Grupo Gubernamental había sostenido que el Centro debía adaptarse a los cambios en curso, que se estaban acelerando debido a la pandemia. El Grupo Gubernamental tenía entendido desde el principio que el *statu quo* no era sostenible a largo plazo. Aunque el Centro había tomado algunas medidas, como la reducción de la formación presencial y el aumento de la formación en línea, era necesario adoptar un enfoque holístico para implementar un nuevo modelo operativo que fuera satisfactorio. Al Grupo le gustaría disponer de información clara acerca de las implicaciones a corto y a largo plazo de la implementación de un nuevo modelo en aspectos críticos como los recursos humanos y las finanzas, así como el papel futuro del campus.

34. En el ámbito de los recursos humanos, el Vicepresidente gubernamental tomó nota de que el documento preveía que el modelo operativo propuesto requeriría la introducción de nuevas formas de trabajo y cambios en la estructura, el perfil de los puestos y las competencias de la fuerza de trabajo del Centro, y que el número total de puestos equivalentes a tiempo completo se mantendría a un nivel similar. Pidió más información para saber exactamente cómo afectaría la reforma al personal.
35. El actual modelo financiero del Centro debería cambiar, e instó a la dirección a elaborar un plan para obtener contribuciones adicionales de otros donantes con objeto de garantizar la sostenibilidad financiera del Centro a largo plazo y a promover más activamente las alianzas con el sector privado y otros miembros de la sociedad civil. Expresó el agradecimiento de su Grupo al Gobierno de Italia por la asistencia financiera proporcionada para la construcción de un laboratorio de innovación en el aprendizaje en cuyo marco los participantes podrían experimentar con la próxima generación de tecnologías del aprendizaje.
36. Se debería adaptar el campus, reconvertir a su personal y reconfigurar su modelo financiero. A ese respecto, invitó a la dirección del Centro a que presentara al Consejo para su examen medidas razonables para seguir aumentando el ahorro derivado del redimensionamiento del campus. Además, convendría recibir aclaraciones acerca de cómo se gestionaría el tamaño del campus en el futuro, en particular si se mantenía el tamaño actual, tal como se contemplaba en la hipótesis 3.
37. El Vicepresidente gubernamental concluyó reiterando la voluntad del Grupo de participar en tantas consultas informales como fuera necesario para tomar una decisión en octubre de 2021 que permitiera que el Centro mantuviera su prestigio en el sector académico, estuviera plenamente dedicado a los mandantes de la OIT y fuera estable desde el punto de vista financiero. Para el Grupo Gubernamental era fundamental que el Plan Estratégico para 2022-2025 y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 fueran fruto de un consenso real entre los tres grupos de mandantes.
38. **El representante del Gobierno de Italia, Sr. Mari**, se sumó a la declaración del Grupo Gubernamental. Italia había sido y seguía siendo un firme defensor de llevar a cabo una reforma del Centro a fin de reforzar su función de principal organismo de formación e innovación del sistema de las Naciones Unidas. Su compromiso obedecía a su condición de principal asociado del Centro, en calidad de mayor contribuyente, país anfitrión, país de origen de la mayor parte del personal del Centro y miembro activo del Consejo.
39. Con respecto a la cartera de servicios, el Gobierno de Italia creía en la necesidad de que el Centro fuera capaz de reaccionar a los desafíos de forma más rápida y eficiente y estuviera siempre al día. Celebró que se reforzara el aspecto tecnológico, en línea con la práctica de los últimos años. Era necesario llegar a un mayor número de beneficiarios y a más países que en el pasado, y la utilización de tecnologías digitales podía ser una opción viable para ello. La formación digital y los servicios en línea podía constituir una solución, pero los cursos presenciales, aunque en menor medida, debían seguir siendo una baza importante en la oferta del Centro.
40. En lo relativo a las implicaciones para la infraestructura del campus, era evidente que el uso más eficiente del espacio previsto en la reforma afectaría al campus. El documento avanzaba cifras alarmantes, desde 7 millones de euros para la hipótesis 2 a 18 millones de euros para la hipótesis 3, y parecía que la OIT esperaba que Italia sufragara las obras necesarias. El Gobierno de Italia estaba convencido de que el campus constituía un activo único del Centro y que debía mantenerse tal y como estaba, según se describía en la hipótesis 3. Sin embargo, los costos previstos eran demasiado elevados para que Italia

podiera afrontarlos sola. Sería indispensable contar con un fuerte apoyo financiero de la OIT y de otros donantes. Además, la búsqueda de nuevos asociados para ocupar las instalaciones no utilizadas tomaría tiempo y requeriría un esfuerzo conjunto para tener éxito. Si la hipótesis 3 no fuera viable, sería necesario cambiar de estrategia y optar por la hipótesis 2 a fin de mantener un Centro plenamente operativo en Turín. Ahora bien, con independencia de la hipótesis escogida, Italia pediría a la OIT que revisara los presupuestos para reflejar fielmente todos los ahorros derivados de la reducción del tamaño del campus: la disminución de la huella física y la segregación del campus deberían generar una ganancia sustancial para todas las partes interesadas muy superior a lo indicado en el documento.

41. En el ámbito de los recursos humanos, Italia reiteró la solicitud efectuada al inicio de las conversaciones sobre una eventual reforma de que se protegiera al personal de todas las formas posibles. Ello significaba que no habría despidos y se garantizarían todos los derechos, y que todos los miembros del personal tendrían acceso a un reciclaje y una reconversión profesional apropiados. El orador celebró que la OIT se hubiera comprometido a ello. Sin embargo, el documento era preocupantemente impreciso. Si los recursos humanos eran el activo más importante de una institución de formación y basada en el conocimiento como el Centro, dos páginas resultaban insuficientes para tomar conciencia de todas las consecuencias que esa reforma tendría en el personal y saber cuáles eran exactamente los planes de la dirección a ese respecto.
42. En cuanto a las implicaciones financieras, entendía que los dos logros principales serían la reducción de los gastos relacionados con el campus y un excedente anual de 2 millones de euros. Echaba en falta muchos más detalles para poder mantener una discusión fundada. En particular, el orador señaló la ausencia de una estrategia de recaudación de fondos, que Italia llevaba tiempo pidiendo y que era muy necesaria. Ello significaba que Italia seguiría siendo el pilar del presupuesto del Centro, y que proporcionalmente su contribución sería aún más importante en el marco de un presupuesto reducido. En la reunión del Consejo del Centro de octubre de 2020, varios miembros instaron a la OIT y a la dirección del Centro a que buscaran el modo de atraer donantes y recursos adicionales. Todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas operaban de ese modo, e Italia no esperaba menos de la OIT y su Centro Internacional de Formación. A su Gobierno le resulta muy difícil entender cómo una institución que dependía exclusivamente de contribuciones voluntarias no había logrado establecer en casi 60 años una base de donantes estable, diversa y fiable. Se agradecería recibir en un futuro próximo una propuesta detallada relativa a una estrategia de captación de fondos. Además, Italia recomendó que se sometieran a la dirección de la OIT otras propuestas creativas que reconocieran el papel desempeñado por el Centro en interés de la OIT y todos sus Estados Miembros, por ejemplo, una propuesta relativa a la inclusión de parte de los costos administrativos del Centro en el presupuesto ordinario de la OIT.
43. En otro orden de cosas, el Gobierno de Italia se mostró sorprendido por hallar en el documento una sugerencia relativa a la modificación del sistema de pagos por separación del servicio. Se había utilizado el mismo sistema desde 1980 y no había ninguna razón para cambiarlo. Trasladar esos gastos al presupuesto del Centro supondría que un costo que estaba distribuido equitativamente entre todos los Estados Miembros de la OIT pasaría a ser sufragado únicamente por Italia. Su Gobierno solamente estaría dispuesto a acceder a introducir tal cambio en caso de que la OIT decidiera prever una contribución correspondiente adicional, como la propuesta con respecto al seguro de salud posterior al cese en el servicio.

44. Por último, la discusión sobre las inversiones institucionales propuestas debía ir acompañada de una discusión sobre la utilización de la contribución de Italia en relación con el excedente presupuestario proyectado. En opinión del orador, el excedente y la contribución de Italia estaban estrechamente vinculados.
45. El representante del Gobierno de Italia concluyó diciendo que Italia estaba dispuesta a apoyar toda reforma, siempre que estuviera bien concebida y cuidadosamente planificada y fuera ambiciosa e innovadora. Había muchos asuntos pendientes de tratar antes de que el Consejo pudiera tener una imagen completa de todas las implicaciones de la propuesta de la OIT. A pesar de las previsiones establecidas a principios de 2020, el Centro parecía haberse adaptado con facilidad al nuevo contexto digital pospandémico, de modo que todas las partes interesadas podían tomarse un tiempo para preparar una reforma verdaderamente significativa. Italia seguiría prestando apoyo financiero, que era fundamental para el Centro. Cumpliría con sus obligaciones de país anfitrión y asumiría parte del costo de la reforma. La contribución anual de Italia se había mantenido en un nivel alto durante cerca de veinte años, y su compromiso no había cesado ni siquiera en los peores momentos, como la crisis financiera de 2007.
46. Esa contribución guardaba cierta proporción con el modelo operativo aplicado por el Centro en ese momento. Sin embargo, la reforma propuesta se basaba en un modelo diferente, que preveía un campus reducido, un uso más eficiente de los recursos y la realización de ahorros, y todo ello debía acompañarse de una estrategia de captación de fondos que tenía que haberse adoptado hace tiempo. En consecuencia, lo justo sería que la contribución de Italia se ajustara a un nivel más razonable en función del resultado de la reforma, los ahorros que se derivasen de ella y los gastos de renovación que Italia tendría que pagar. El Gobierno de Italia estaba dispuesto a seguir contribuyendo a la discusión en los meses siguientes, siempre que se cumplieran todas las prioridades que este había enunciado y que la carga de la reforma estuviera repartida de manera equitativa entre todas las partes interesadas.
47. **El representante del Gobierno de China** dio las gracias a Italia por el apoyo brindado al Centro e indicó que, aunque las partes tenían preocupaciones o posiciones diferentes con respecto a la reforma, su aspiración común era que el Centro tuviera un futuro mejor. Expresó su convencimiento de que la sabiduría y los esfuerzos conjuntos de todos los miembros del Consejo permitirían alcanzar un consenso sólido en esa importante cuestión.
48. **La representante del Gobierno del Japón** suscribió las palabras de los anteriores oradores del Grupo Gubernamental. Consideraba que la propuesta de una nueva combinación de servicios satisfacía las demandas del alumnado y se ajustaba a las tendencias a largo plazo que la pandemia había acelerado. Reiteró el apoyo de su Gobierno a las actividades del Centro, en cuyo marco había destacado a dos expertos japoneses a Turín.
49. **El representante del Gobierno de la India** evocó el difícil trance que estaba atravesando el mundo del trabajo, con la pérdida de puestos de trabajo e ingresos, especialmente en sectores intensivos en mano de obra, y la perturbación de la actividad económica. Era fundamental aumentar el potencial para generar puestos de trabajo y proporcionar ingresos y seguridad social, en particular a los trabajadores más desfavorecidos, con objeto de estimular el rejuvenecimiento de las economías nacionales. Por consiguiente, hacía falta emprender una acción colectiva y en ese contexto el orador recordó la colaboración establecida entre la institución principal de formación del Ministerio de Trabajo y Empleo de la India y el Centro.

50. **El Presidente** expresó su agradecimiento a todos los oradores e invitó a la dirección del Centro a responder a las preguntas y comentarios de los miembros.
51. **El Director del Centro, Sr. Liu**, tomó nota de los comentarios formulados por los miembros y les aseguró que estos se incorporarían en el Plan Estratégico para 2022-2025 y en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.
52. **El Director de la Formación, Sr. Klemmer**, dio las gracias al Consejo por su postura unánime acerca del futuro papel del Centro como polo de innovación en materia de aprendizaje. Reconoció que había que seguir discutiendo acerca del lugar que ocuparía la formación presencial en la nueva combinación de servicios del Centro y quiso asegurarse de que la dirección había entendido correctamente los mensajes transmitidos por los miembros, con objeto de reflejarlos adecuadamente en los documentos estratégicos que se someterían al Consejo en octubre. En respuesta a la solicitud del Grupo de los Empleadores con respecto a la calidad del servicio, confirmó que se perfeccionaría el sistema de seguimiento y evaluación para que las actividades tuvieran el mayor impacto posible. En cuanto a la inclusión digital, que era un aspecto importante planteado por el Grupo de los Trabajadores que debía reflejarse en los futuros documentos estratégicos, informó al Consejo de que ya se habían iniciado los trabajos al respecto y que en julio se organizaría una Cumbre sobre la Inclusión Digital para efectuar consultas con los mandantes. En lo referente a la combinación adecuada de servicios formativos y no formativos y el equilibrio entre el aprendizaje presencial y el aprendizaje a distancia, concedió que ese aspecto requería nuevas discusiones. Con respecto al polo de innovación en materia de aprendizaje, en particular el laboratorio de innovación en el aprendizaje que pronto abriría sus puertas en el campus, el Director de la Formación esperaba que constituyera un incentivo para que los mandantes de todo el mundo acudieran a Turín para experimentar con tecnologías digitales de aprendizaje y colaboración de vanguardia.
53. **El Vicepresidente empleador** aclaró la posición de su Grupo. Opinaba que, debido a la imprevisibilidad de la situación, el Centro no debía adoptar un programa «normativo» y que era necesaria cierta flexibilidad. La visión de futuro del Grupo no era blanca o negra, ya que el aprendizaje presencial y el aprendizaje a distancia eran dos productos diferentes que satisfacían las necesidades de públicos diferentes. Acerca del comentario del Gobierno de Italia, confiaba en que la dirección del Centro pudiera aportar una respuesta y reflejarla en el documento que presentaría al Consejo en octubre.
54. **La Vicepresidenta trabajadora** confirmó que, en efecto, seguía habiendo importantes cuestiones pendientes y que se disponía de tiempo suficiente para celebrar discusiones y consultas hasta octubre. Reiteró la voluntad de su grupo de colaborar para hallar la mejor solución posible para el Centro. Insistió en la necesidad de mejorar las relaciones entre la dirección del Centro y el Comité del Sindicato del Personal, en particular con objeto de integrar las impresiones e inquietudes del personal en el ejercicio de reciclaje y reconversión profesional.
55. **El Vicepresidente gubernamental** reiteró que su Grupo estaba dispuesto a mantener consultas.
56. **El Presidente** dio las gracias a los miembros del Consejo por sus valiosas contribuciones y les aseguró que tanto el Presidente del Consejo como la dirección del Centro de Turín seguirían operando sobre la base de consultas sólidas e inclusivas y compromisos constructivos con los representantes del personal.

Declaraciones finales

57. **El Presidente** informó a los miembros del Consejo de que el informe de la 84.^a reunión del Consejo se examinaría en la Sección Institucional de la 343.^a reunión del Consejo de Administración, junto con el informe de la 85.^a reunión del Consejo. Propuso que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegara la tarea de aprobar el proyecto de informe en su mesa directiva.
58. El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.
59. El Presidente clausuró la reunión.
Julio de 2021

► Informe de la 85.^a reunión del Consejo (25 de octubre de 2021)

60. La 85.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro) se celebró por videoconferencia el 25 de octubre de 2021.
61. El informe de esta reunión se presenta a la 343.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2021).
62. **El Presidente, Sr. Guy Ryder**, Director General de la OIT, dio la bienvenida a los miembros del Consejo del Centro. En aras de una buena gestión del tiempo, pidió a los miembros del Consejo del Centro que sus comentarios sobre los documentos presentados a título informativo fueran tan concisos como resultara posible. Ello permitiría dedicar más tiempo a la discusión del segundo punto.

Declaraciones preliminares

63. **El Presidente** dio la palabra a los representantes del Gobierno de Italia y de la región del Piamonte.
64. **El representante del Gobierno de Italia, Sr. Jovanovic**, reafirmó el apoyo continuado que Italia prestaba al Centro y a sus actividades de formación, incluso en esos tiempos difíciles, e insistió en la importancia de la colaboración entre todas las partes interesadas, en particular los Estados Miembros.
65. **El representante de la región del Piamonte, Sr. Ricca**, admitió que la recuperación de la pandemia era el mayor desafío al que Europa y la mayoría de países se habían enfrentado en decenios y que el mundo tendría que construir una sociedad mejor, centrada en las personas, en la que el medio ambiente ocupara un lugar preponderante. Insistió en que los participantes debían regresar al campus en cuanto las condiciones lo permitieran, dado que el Centro debería ser un eslabón importante de la red de innovación regional.
66. **El Presidente** leyó la contribución escrita presentada por el Presidente de la Unión Industrial de Turín.
67. El Presidente felicitó al nuevo alcalde de Turín por su elección reciente.

Aprobación del orden del día

68. **El Presidente** propuso que se aprobara el orden del día ³.
69. El Consejo del Centro aprobó el orden del día.

Elección de los Vicepresidentes del Consejo del Centro para el periodo 2021-2024

70. **El Presidente** invitó a cada uno de los grupos a que designaran a un vicepresidente, de conformidad con el artículo III, 4) del Estatuto del Centro. El Grupo de los Trabajadores designó a la Sra. Moore, el Grupo de los Empleadores al Sr. Kyriazis, y el Grupo Gubernamental al Sr. Aniefiok Etim Essah, de Nigeria.
71. No se propusieron otros candidatos y el Consejo del Centro eligió a las personas designadas. El Presidente felicitó a los nuevos Vicepresidentes.

Informe provisional de ejecución para 2020 y estadísticas de formación actualizadas

72. **El Director del Centro, Sr. Liu**, presentó los documentos ⁴ y comentó que 2020 había sido un año excepcional para el Centro en todos los aspectos.
73. **El Director de la Formación, Sr. Klemmer**, dio un breve repaso a los resultados alcanzados en 2020 en el marco de los pilares técnico y financiero del Plan Estratégico. En lo que respectaba al desempeño técnico, medido en función del alcance y el impacto de las actividades del Centro, las cifras indicaban que la drástica disminución del número de participantes presenciales se había compensado con creces por el incremento sustancial del número de participantes a distancia, en particular gracias al compromiso del Programa de Actividades para los Trabajadores y del Programa de Actividades para los Empleadores, lo que permitió que el Centro alcanzara sus metas de participación de los mandantes. Sin embargo, esa diversificación de la cartera de servicios no obedecía a las circunstancias imperantes en 2020. Ya en 2018, el Centro había alcanzado la paridad de participantes presenciales y en línea. De nuevo, en el bienio 2020-2021 dos tercios de las actividades se habían llevado a cabo en colaboración con la OIT y un cuarto con otras instituciones de formación. En lo relativo al impacto, las cifras ponían de manifiesto los buenos resultados del aprendizaje a distancia. En cuanto al desempeño financiero, el Centro había logrado facturar de nuevo más del 70 por ciento de sus ingresos y había aumentado la proporción de su contribución a los gastos fijos, lo cual demostraba que la gestión financiera era adecuada. Los ingresos previstos para 2021 también fueron consecuencia de una mayor productividad, y dio las gracias al personal del Centro por su esfuerzo.
74. **El Vicepresidente empleador, Sr. Kyriazis**, constató que el número de participantes se había duplicado en 2020 con respecto al año anterior; además, había aumentado el número de nuevos alumnos y de nuevas instituciones beneficiarias, y el Centro había cobrado importancia como proveedor de soluciones innovadoras de aprendizaje digital y herramientas colaborativas. Observó también que se registraba una fuerte demanda de servicios de apoyo al desarrollo de la capacidad no formativos, e invitó al Centro a que siguiera desarrollando esos servicios.

³ CC 85 rev.

⁴ CC 85/1 y CC 85/1 Add.

75. El Grupo de los Empleadores constató con agrado que los mandantes de la OIT habían sido los principales beneficiarios de la campaña de aprendizaje digital del Centro, y que se había duplicado el número de representantes de los empleadores que habían participado en actividades del Centro con respecto a las cifras inicialmente previstas para el bienio 2020-2021. El equipo del Programa de Actividades para los Empleadores contribuyó al desempeño general del Centro y recomendó a la dirección que premiara los buenos resultados y los logros con miras a alentar aún más la excelencia en el desempeño y la prestación de servicios.
76. En el aspecto digital, el Vicepresidente empleador reconoció que se habían podido superar casi todas las barreras existentes gracias a las herramientas digitales y de comunicación. Ello significaba que el Centro había podido subsanar los problemas planteados a corto plazo y en lo inmediato. Insistió en la importancia de la inclusión digital, a la que el informe otorgaba el debido protagonismo, para que todos los aprendientes tuvieran acceso a clases y materiales de formación en línea. También mencionó los ejemplos contenidos en el informe de ejecución relativos a los dispositivos innovadores introducidos a título experimental a raíz de la crisis, como las credenciales digitales, las conferencias en realidad virtual y el uso de análisis del aprendizaje.
77. Sin embargo, para el Grupo de los Empleadores, la información más relevante era la referente a la situación financiera, en particular la mayor contribución a los gastos fijos en comparación con 2019, y el incremento de las contribuciones voluntarias. En ese último aspecto, el Centro debía mantenerse alerta ante las presiones a las que probablemente estarían sometidos los presupuestos de desarrollo de la capacidad en los años siguientes. En consecuencia, era necesario perfeccionar las competencias de los miembros del equipo responsable de subvenciones y licitaciones para dotarlos de una capacidad demostrada en materia de captación de fondos a fin de obtener suficiente financiación para las actividades del Centro.
78. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Moore**, agradeció a la dirección y al personal del Centro por sus esfuerzos a la hora de afrontar los desafíos de la pandemia. Expresó su satisfacción por la rápida adaptación de los cursos al formato digital, lo que permitió que los mandantes no tuvieran que interrumpir la formación. Pidió información adicional sobre las credenciales digitales, cuyo número era muy inferior al número total de participantes, y sobre el sistema de análisis de la formación, y solicitó que se transmitiera al Consejo del Centro el examen de los servicios de desarrollo de la capacidad no formativos encargado por el Centro.
79. Con respecto a la situación financiera, el Grupo de los Trabajadores tomó nota con agrado del incremento de las contribuciones voluntarias y dio las gracias a todos los donantes. Una colaboración previsible y a largo plazo con la OIT sería beneficiosa para la sostenibilidad económica del Centro. El Grupo de los Trabajadores también entendía que el superávit previsto de 3,8 millones de euros para el bienio 2020-2021 insuflaría oxígeno para emprender una transición prudente al nuevo modelo operativo.
80. La Vicepresidenta trabajadora celebró que el 90 y el 86 por ciento de los participantes, respectivamente, hubieran declarado que en los cursos se hizo referencia a las normas internacionales del trabajo, por un lado, y al diálogo social y el tripartismo, por el otro. Alentó al Centro a mantenerse en esa vía y a redoblar esfuerzos para mejorar el porcentaje de actividades de formación que incorporaban sesiones o herramientas de aprendizaje sobre esas tres cuestiones.

81. **El Vicepresidente gubernamental, Sr. Essah**, explicó que el Grupo Gubernamental no había tenido tiempo de adoptar una postura común con respecto a los documentos sometidos al Consejo del Centro, y declaró que, si así lo estimaban oportuno, los Estados Miembros realizarían comentarios y recomendaciones a título individual. Dicho esto, el Grupo Gubernamental tomó nota de ambos informes y respaldó las observaciones formuladas por los demás grupos.
82. **El representante del Gobierno de China** tomó nota con satisfacción del apoyo continuado que prestaban Italia y la OIT. Expresó su agradecimiento al Director por los buenos resultados y felicitó al Centro por su reacción ante la pandemia.
83. **El Director de la Formación** contestó a las preguntas de la Vicepresidenta trabajadora. Las credenciales digitales se introdujeron en 2020 para una serie de actividades seleccionadas, y su utilización se amplió a otras actividades en el año en curso. En ese momento había cerca de 17 000 credenciales digitales. En cuanto a la inclusión de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo en todas las actividades, no cabía duda de que el Centro procuraría aumentar la proporción de actividades que hacían referencia explícita a esas cuestiones.
84. El Consejo del Centro tomó nota de los documentos.

Plan Estratégico del Centro para 2022-2025

Propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023

Financiación inicial para inversiones institucionales

85. **El Director del Centro** presentó los dos primeros documentos⁵ y resumió los puntos principales. El programa de trabajo y las disposiciones presupuestarias propuestos tenían por objeto consolidar los servicios prestados por el Centro a los mandantes de la OIT para el diseño y la ejecución de estrategias de aumento de la productividad y desarrollo económico a fin de crear más y mejores trabajos y empresas sostenibles, reforzar el mandato normativo de la OIT y promover una recuperación de la pandemia de COVID-19 centrada en las personas.
86. La aplicación del Plan Estratégico para 2022-2025 y del Programa y Presupuesto para 2022-2023 permitiría incrementar significativamente el número de beneficiarios de los servicios del Centro, seguir reforzando el impacto de las iniciativas de la OIT sobre desarrollo de la capacidad y mejorar y hacer más sostenible el desempeño financiero del Centro. También aseguraría la coherencia con las estrategias de la OIT, teniendo en cuenta que los ámbitos de especialización del Centro estaban definidos en el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025 y en las prioridades temáticas del Programa y Presupuesto para 2022-2023.
87. El Centro aceleraría su transformación digital en seis aspectos: ampliación de la plataforma digital del Centro (e-Campus); creación de plataformas externas por encargo de clientes institucionales; fortalecimiento del eje operativo para mejorar la eficiencia y la rentabilidad; aplicación de medidas de perfeccionamiento de competencias del personal del Centro; ampliación del uso del análisis del aprendizaje digital y la inteligencia artificial, y fomento de una cultura de la innovación y la calidad que diera cabida a las tecnologías y aplicaciones de aprendizaje digital y sacara partido de la

⁵ CC 85/2/1 rev. y CC 85/2/2.

inteligencia artificial. La nueva oferta del Centro satisfacía la demanda de una combinación de servicios para el desarrollo de capacidades individuales y para el desarrollo de la capacidad institucional que incluyera formación presencial y en línea, complementada con servicios de asesoramiento.

88. En lo relativo a la formación presencial, tanto en Turín como en el terreno, el Centro alcanzaría un mayor número de participantes que en el bienio 2020-2021. Promocionaría el campus como destino para academias, conferencias y diálogos interregionales, en los casos en que se pudieran obtener efectos de escala. En cuanto a la brecha digital, el Centro velaría por que sus servicios fueran digitalmente inclusivos, esto es, «que no dejaran a nadie atrás», ya se tratara del personal o de los participantes, promoviendo el aprendizaje digital y las tecnologías y aplicaciones colaborativas de fácil acceso para los aprendientes en situación de vulnerabilidad.
89. Respecto del desempeño financiero, el Centro seguiría explorando posibilidades para diversificar su combinación de ingresos. Se pondría mayor acento y esfuerzo en la búsqueda activa de asociados para el desarrollo no tradicionales, mediante la promoción de alianzas dinámicas, inclusivas y estratégicas con diversas partes interesadas, y en modalidades de financiación innovadoras, incluidas la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.
90. El Director concluyó diciendo que las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023 se basaban en el nuevo modelo operativo y se ajustaban a la hipótesis 3, que preveía que el Centro siguiera siendo plenamente responsable del campus en su dimensión actual. Se contemplaba la creación de dos nuevos fondos, el Fondo de Desarrollo de las TIC y el Fondo de Becas, que se sumaban a los ya existentes, entre ellos el Fondo de Mejora del Campus y el Fondo de Innovación, para los cuales se había propuesto una financiación sistemática en el marco del presupuesto bienal.
91. **La Tesorera, Sra. Boulanger**, presentó el tercer documento ⁶, en el cual se invita al Consejo del Centro a aprobar la financiación inicial de los cuatro fondos de reserva que debían proveerse mediante inversiones institucionales. Aclaró que dicha aprobación no tenía relación con el uso de los fondos durante el bienio. La finalidad de la propuesta de financiación inicial era apoyar las operaciones del Centro a partir del 1.º de enero de 2022 y permitir que la planificación comenzara de inmediato. El mecanismo de financiación sistemática entraría en vigor en el bienio siguiente, dado que la provisión bienal completa solo estaría disponible en 2024, y que en 2022 y en 2023 se dispondría de recursos limitados. Los resultados financieros previstos para 2020-2021 indicaban que el desempeño continuaba siendo bueno y podía absorberse con facilidad la financiación inicial. El documento presentaba también los objetivos y parámetros de alto nivel que se aplicarían a cada fondo. Respecto del Fondo de Becas, en particular, el objetivo era promover el tripartismo, el diálogo social y las normas internacionales del trabajo, promover la inclusión de género y la diversidad en el lugar de trabajo y ayudar a los participantes de los países menos adelantados para que pudieran participar en las actividades del Centro. La utilización del Fondo, que se definiría en función de las prioridades y necesidades, también incluiría un proceso de consulta independiente con la Mesa Directiva del Consejo del Centro cuando fuera necesario.
92. **El Vicepresidente empleador** declaró que los documentos propuestos abordaban muchos de los puntos planteados por su grupo durante las consultas formales e informales. Observó que, si bien no se había constituido un grupo de trabajo de

⁶ CC 85/2/3 rev.

aplicación compuesto por los miembros de la Mesa Directiva del Consejo del Centro, el Grupo entendía que, según había indicado el Director del Centro, las reuniones informales frecuentes concertadas entre los miembros de la Mesa Directiva del Consejo del Centro y la dirección servirían para ofrecer información actualizada sobre la aplicación del Plan Estratégico y el programa de trabajo y permitirían el intercambio de pareceres.

93. En referencia al Plan Estratégico, el orador consideraba muy difícil que el Centro mantuviera la responsabilidad de todo el campus hasta 2023. El Grupo de los Empleadores seguiría vigilando la situación e impulsando cambios en caso de que no se hubieran llevado a cabo las iniciativas previstas.
94. La financiación inicial de las inversiones institucionales era una cuestión de vital importancia para los tres grupos, puesto que el desarrollo de la capacidad de los mandantes dependía en gran medida de las becas atribuidas a trabajadores, empleadores y Gobiernos. Con independencia de cuál fuera la solución propuesta por la dirección del Centro a ese respecto, era imprescindible que esta ofreciera la flexibilidad necesaria para que los programas técnicos del Centro dieran una respuesta efectiva y oportuna a las necesidades de los mandantes. Por ese motivo, al Grupo de los Empleadores le preocupaban las numerosas condiciones y restricciones impuestas para acceder al Fondo para Becas, así como la imposibilidad de traspasar el saldo no utilizado durante el primer año del bienio al segundo año.
95. El Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a apoyar el Plan Estratégico y aprobar las propuestas de Programa y Presupuesto, siempre que se tuvieran en cuenta sus observaciones.
96. **La Vicepresidenta trabajadora** agradeció a la dirección del Centro por haber tratado algunas de las preocupaciones expresadas por su grupo, pero estimaba necesario proseguir los intercambios acerca de cómo fomentar y fortalecer el papel del Centro.
97. Desde el punto de vista del Grupo de los Trabajadores, tanto el Plan Estratégico como el Programa y Presupuesto apuntaban a un alejamiento del papel estratégico del Centro como institución internacional pública que prestaba servicios a los mandantes en favor de una organización orientada al mercado o con una doble función que combinara ambos modelos. La Vicepresidenta trabajadora consideraba que este cambio de rumbo suponía un riesgo de mercantilización, en particular en el marco de la ampliación de la combinación de servicios. Sin duda, el Centro necesitaba obtener financiación externa, pero centrarse en la búsqueda de clientes externos o ampliar su oferta a esos clientes podría dar lugar a un distanciamiento involuntario de la función principal del Centro, que era capacitar a los mandantes. Debía prestarse la debida atención a hallar el equilibrio adecuado en la combinación de servicios ofertados.
98. La Vicepresidenta trabajadora valoró positivamente que los documentos reconocieran la existencia de los desafíos planteados por la brecha digital y propusieran soluciones tecnológicas para superarlos. La formación debía tener como meta la reducción de las desigualdades y el logro de la justicia social. Ahora bien, temía que esas soluciones no fueran suficientes para resolver los numerosos problemas vinculados a la tecnología e instó al Centro a seguir adaptando el contenido de los cursos a las realidades del mundo del trabajo y a no guiarse únicamente por la tecnología o la búsqueda de innovación. También en lo relativo al aprendizaje digital, indicó que a su grupo le preocupaba que esa experiencia individual sustituyera a la formación colectiva y consideraba que había que esforzarse por elaborar una propuesta metodológica clara que promoviera la naturaleza colectiva de la formación.

99. En cuanto a las alianzas y la diversificación de la cartera de servicios, el Grupo de los Trabajadores opinaba que la propuesta de ampliar las alianzas y colaboraciones con los mandantes de la OIT y otros clientes presentaba al mismo tiempo riesgos y oportunidades y advirtió que, sin un proceso de gobernanza y aprobación claro, ello podía generar desequilibrios entre los interlocutores sociales y en su seno. Respecto de los asociados para la financiación, la oradora celebró que se reconociera la necesidad de emprender «un proceso de autorización interno que garantice el carácter público del Centro y tenga en cuenta las correspondientes directrices de la OIT para las asociaciones público-privadas» y pidió que se elaborara un proyecto de propuesta sobre el proceso de autorización.
100. La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de la propuesta de construir plataformas externas, pero indicó que esas iniciativas debían acompañarse de una explicación acerca de sus destinatarios y colaboradores. Declaró que los trabajadores debían seguir siendo los principales beneficiarios de las actividades del Centro. En esa misma línea, la función preponderante que se preveía otorgar al análisis del aprendizaje digital podía arrojar resultados orientados por la inteligencia artificial o los algoritmos que estarían desconectados del programa de la OIT.
101. En cuanto al nuevo modelo operativo, la oradora celebró que no se modificara el tamaño del campus antes de 2023 y que se hubieran tomado diversas disposiciones para retener al personal y perfeccionar sus competencias, pero pidió aclaraciones acerca de ese último punto. A diferencia de la propuesta relativa a la administración del campus, no existía una hoja de ruta definida ni un calendario para los cambios relativos al personal; dicho proceso debía llevarse a cabo en consulta con el Sindicato del Personal.
102. La Vicepresidenta trabajadora dio las gracias a la dirección por el enfoque adoptado, que consideraba prudente. Alabó el apoyo continuo del Gobierno de Italia y expresó su agradecimiento a todos los donantes, gracias a los cuales el Centro podía seguir operando. No obstante, el Grupo de los Trabajadores no consideraba aceptable el establecimiento de un Fondo de Becas sin unas normas de acceso en las que se definiera claramente que el excedente debía utilizarse en favor de los trabajadores, conforme a la práctica habitual. En caso contrario, el Grupo no podría apoyar la constitución del Fondo de Becas.
103. A raíz de sus comentarios, la Vicepresidenta trabajadora opinaba que, si bien quedaban muchos aspectos pendientes de discusión, el Consejo del Centro debería adoptar un enfoque general prudente y sugirió que se aprobara el presupuesto conforme a la propuesta, teniendo en cuenta que podía ser necesario efectuar ajustes para responder mejor a las necesidades de los mandantes. En ese caso, podría ser necesario organizar más reuniones de la Mesa Directiva y del Consejo del Centro en 2022. Sin embargo, no aprobaba las inversiones institucionales, y prefería que el excedente presupuestario permaneciera en el Fondo General durante el periodo transitorio y hasta que no emergiera un claro consenso acerca de la utilización de cada uno de los cuatro fondos.
104. **El Vicepresidente gubernamental** se mostró satisfecho con el Plan Estratégico para 2022-2025, que estaba bien articulado y establecía en términos generales los desafíos a los que se enfrentaba el mercado de los servicios de desarrollo de capacidades, la estrategia del Centro para los próximos cuatro años y la arquitectura del marco de medición del desempeño. Confiaba en que la evolución de la visión, la misión y los principios fundamentales del Centro se ajustarían estrictamente a los resultados de la Declaración del Centenario de la OIT y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

105. El Grupo Gubernamental tomó nota de los cambios en la demanda mundial de servicios del Centro, acentuados por la innovación tecnológica y las repercusiones negativas de la COVID-19. También tomó nota de los esfuerzos de readaptación a fin de aprovechar plenamente las oportunidades que se planteaban. El Grupo apoyaba la intensificación de los servicios de desarrollo de capacidades en línea a nivel institucional y de sistema, pero opinaba que el proceso de aplicación debería ser gradual a fin de no dejar atrás a los Estados y los mandantes que carecían de las estructuras tecnológicas necesarias. Tomando en consideración las observaciones y orientaciones formuladas durante el debate, el Grupo Gubernamental refrendó el Plan Estratégico del Centro para 2022-2025.
106. Con respecto a los otros dos documentos, el Vicepresidente gubernamental propuso escuchar primero las observaciones individuales de los distintos Estados Miembros.
107. **La representante del Gobierno de Bélgica** reiteró la importancia que revestía el Centro para su país, como evidenciaba la presencia del Gobierno federal de Bélgica en el Consejo del Centro. Los documentos presentados satisfacían las ambiciones que albergaba Bélgica para el futuro del Centro, por lo que prestaba su apoyo sin reservas.
108. **El representante del Gobierno del Japón** formuló observaciones sobre los tres documentos.
109. **El representante del Gobierno de China** encomió los importantes esfuerzos realizados por el Centro en estos tiempos difíciles y lo invitó a que siguiera adecuando su cartera de servicios a las necesidades cambiantes. Acogió con satisfacción los diez principios que orientarían el trabajo del Centro en los años venideros, en particular el enfoque centrado en las personas, la diversidad, la calidad, la innovación y la sostenibilidad. Alentó al Centro a prestar la debida atención a las tres dimensiones del desempeño institucional. Las propuestas de Programa y Presupuesto parecían bien equilibradas y permitían al Centro seguir trabajando en un entorno en continua evolución. Por consiguiente, el Gobierno de China apoyaba los puntos que requerían decisión contenidos en los tres documentos presentados.
110. **El representante del Gobierno de Italia** reafirmó el compromiso de su país con un proceso de reforma que permitiría al Centro superar los nuevos retos y reforzar su posición de principal organismo de formación e innovación del sistema de las Naciones Unidas. Confirmó este apoyo, tanto en el plano político como financiero, partiendo del postulado de que la contribución financiera que aportaría Italia al Centro seguiría siendo imprescindible para sus actividades. Italia estaba de acuerdo con el nuevo modelo operativo basado en la digitalización y diversificación de los servicios de desarrollo de capacidades y sus implicaciones en los aspectos financieros del Centro, los recursos humanos y las instalaciones. La propuesta presentada parecía dar respuesta a la solicitud del país anfitrión de que el Centro fuera capaz de reaccionar a los desafíos de forma más rápida y eficiente y de llegar a un mayor número de beneficiarios en más países. Si bien estaba a favor de recurrir en mayor medida a las tecnologías digitales y los servicios en línea, Italia tomaba nota con satisfacción de que los cursos presenciales seguirían siendo un elemento importante de la cartera de servicios propuesta por el Centro, aunque en menor medida.
111. El Gobierno de Italia apoyaba la ampliación propuesta de la cartera de servicios del Centro y la idea de aumentar su impacto, inclusive a través del fortalecimiento de sus capacidades de análisis del aprendizaje. Apreciaba las propuestas de diversificar aún más la combinación de ingresos del Centro. En cuanto a los costos de funcionamiento, el Gobierno no tenía ninguna observación que hacer salvo que, como ya había mencionado durante la reunión anterior del Consejo del Centro, le gustaría que la OIT

tomase iniciativas concretas, en reconocimiento de la función que desempeñaba el Centro en interés de la Organización y de sus Estados Miembros, por ejemplo, que la dirección de la OIT propusiese que parte de los costos administrativos del Centro se sufragasen con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

112. En lo que respecta al desempeño institucional, Italia siempre había solicitado que se protegiese al personal del Centro de todas las maneras posibles y reiteraba esa petición. El Gobierno apreciaba el compromiso de mantener el número total de puestos equivalentes a tiempo completo a un nivel similar al actual. En cuanto a la renovación y redimensionamiento del campus, Italia acogía con satisfacción la opción propuesta, que preveía que el Centro conservaría la responsabilidad general de todo el campus en el próximo bienio. Italia seguiría apoyando el proceso de renovación, tanto financieramente como en la búsqueda de alianzas de colaboración con organizaciones compatibles, y cumpliría sus obligaciones de país anfitrión y asumiría parte del costo de la reforma y del proceso de renovación. Sin embargo, desde una perspectiva a más largo plazo, Italia no podría asumir por sí sola todos los costos de renovación previstos. Se precisaba un apoyo financiero y la búsqueda activa de acuerdos de colaboración, así como nuevos donantes de la OIT.
113. Por lo que respecta a las propuestas de presupuesto, el Gobierno de Italia insistió en que su contribución se había mantenido en un nivel alto, a pesar de haber atravesado las peores crisis, incluida la crisis financiera y económica de 2008. Era sorprendente que en el documento constase una partida sobre el seguro de salud posterior al cese en el servicio ya que hasta la fecha nunca se había incluido en el presupuesto del Centro. Por consiguiente, el Gobierno de Italia aprobaba las propuestas de presupuesto, pero expresaba ciertas reservas con respecto a la inclusión de la partida 16 en el presupuesto y pedía a la dirección de la OIT y del Centro que realizaran un estudio detallado, también desde el punto de vista jurídico, para determinar a quién correspondía asumir ese pasivo y las consecuencias financieras que podría tener en el futuro para el Centro y su presupuesto.
114. En cuanto a las inversiones institucionales, el Gobierno de Italia recordó que, durante la reunión del Consejo del Centro del pasado mes de mayo, había insistido en la importancia de examinar la cuestión de las inversiones institucionales propuestas junto con la de la utilización de la contribución financiera de Italia y en conexión con el superávit presupuestario previsto. Italia expresó ciertas reservas en relación con la creación de nuevos fondos y, si bien aprobaba la financiación inicial de inversiones institucionales, desearía recibir información adicional sobre los procedimientos financieros y términos de referencia para asegurar su utilización óptima, así como información actualizada sobre su utilización inicial.
115. Para concluir, el representante del Gobierno de Italia aseguró a la audiencia de que el país anfitrión apoyaba la visión estratégica para 2022-2025, pero recordó que la contribución que Italia aportaba al Centro se basaba en un modelo comercial y organizacional diferente. Por consiguiente, Italia valoraría sus futuras contribuciones teniendo también en cuenta los resultados de la estrategia propuesta y sus futuras consecuencias para el campus y los recursos humanos del Centro.
116. **El representante del Gobierno del Japón** dijo que, a su entender, la cuestión de la opción que había de seguirse con respecto al redimensionamiento del campus quedaba abierta a una futura discusión.
117. **El Presidente** dio las gracias a los miembros por sus contribuciones y pidió a la dirección del Centro que respondiera a las preguntas planteadas.

- 118. El Director de Formación** hizo hincapié en que el nuevo modelo operativo no entrañaba riesgos comerciales. La visión y las actividades del Centro eran conformes al marco de la OIT y se regían por él, y los indicadores clave de rendimiento mencionados en las propuestas de Programa y Presupuesto eran los de una organización sin fines de lucro. En cuanto a la inclusión digital, confirmó que el aprendizaje a distancia no iba a reemplazar a la formación presencial y que debía verse como una prueba del compromiso del Centro de «construir mejor para el futuro» y reducir los costos a fin de democratizar el acceso a la formación. Por lo que respecta a la seguridad de los datos, aseguró que el sistema de análisis del Centro era totalmente conforme a las normas de seguridad de datos de la OIT.
- 119. La Tesorera** indicó que todavía estaban por definir los procedimientos detallados que debían regir la utilización de los fondos de inversión institucionales. Se mantendrían consultas sobre el tema con los grupos, en particular en relación con el Fondo de Becas. Insistió en que la primera medida era asegurar la financiación de los fondos de reserva y que eso no tenía nada que ver con la asignación ni con la utilización de los fondos para lo cual todavía había que establecer procedimientos.
- 120. El Director del Centro** indicó que los documentos presentados eran el fruto de un esfuerzo colectivo y la respuesta a la evolución del entorno operativo del Centro. Tomando debida nota de las observaciones formuladas por los miembros, consideraba que la adopción de los tres documentos era la única opción razonable y confirmó que se seguirían examinando todos los detalles de su aplicación.
- 121. El Presidente** estimó que la naturaleza tripartita de la OIT quedaba bien reflejada en el funcionamiento del Centro. Recordó que, por un lado, se debía servir de manera prioritaria y adecuada a los mandantes, pero, por otro, el Centro tenía que ganar tres cuartos de sus ingresos. Era fundamental encontrar el justo equilibrio e impensable que el Centro se convirtiese en una organización con fines lucrativos. A veces, las circunstancias obligaban a adoptar decisiones difíciles. Aseguró al Consejo del Centro que, si decidiera adoptar ya el Plan Estratégico y el Programa y Presupuesto, se celebrarían intensas consultas y reuniones oficiales para informar en detalle a los miembros sobre su aplicación. Respecto de la financiación inicial de las inversiones institucionales, el Presidente instó a los miembros a que considerasen los objetivos de alto nivel de los cuatro fondos.
- 122. El Vicepresidente gubernamental** observó que había ciertas convergencias entre los miembros del Grupo Gubernamental y, tras un periodo de reflexión y consultas con ellos, presentó su posición común. El Grupo Gubernamental apoyaba los puntos que requerían decisión contenidos en los tres documentos, teniendo en cuenta que la Oficina y el Centro tomarían en consideración todas las cuestiones planteadas en la discusión.
- 123. El Vicepresidente empleador** confirmó que su grupo aprobaba los tres documentos tal como se habían presentado.
- 124. La Vicepresidenta trabajadora** dijo que su grupo estaba dispuesto a adoptar los documentos siempre y cuando se celebraran nuevas discusiones sobre la aplicación efectiva.
- 125.** El Consejo del Centro adoptó los puntos que requerían decisión contenidos en el párrafo 25 del documento CC 85/2/1 rev., el párrafo 209 del documento CC 85/2/2 y el párrafo 8 del documento CC 85/2/3 rev.

Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del Centro

126. **El Presidente** señaló que el documento ⁷ se presentaba a título informativo e invitó al Consejo del Centro a tomar nota de este.
127. **El Vicepresidente empleador** tomó nota de las diez recomendaciones y pidió a la dirección del Centro que mantuviese informado al Consejo del curso dado a las mismas.
128. **La Vicepresidenta trabajadora** tomó nota de la evaluación oportuna y preguntó si sería posible realizar una evaluación de seguimiento de las actividades de 2021 que sirviera de base al Consejo del Centro para la adopción de futuras decisiones. También tomó nota de las recomendaciones, que eran pertinentes y ofrecían una buena orientación para las labores futuras. Además, pidió que se aclarasen algunas recomendaciones, entre ellas, aquellas que basaban la expansión del alcance del Centro en análisis del mercado y la concesión de una licencia *Creative Commons*.
129. **El Vicepresidente Gubernamental** tomó nota del documento.
130. **El Director de Formación** respondió a la Vicepresidenta trabajadora. En cuanto al uso de análisis de mercado como base para la estrategia de expansión, indicó que ello permitía una mayor prospección de datos y que el análisis del aprendizaje tenía por objetivo maximizar el impacto de las iniciativas de aprendizaje gracias a una mayor comprensión del comportamiento de aprendizaje y de las preferencias de los participantes en línea. Estuvo de acuerdo con la posibilidad de realizar en 2022 una evaluación de seguimiento de las actividades de aprendizaje en línea llevadas a cabo en 2021 y explicó que la licencia *Creative Commons* permitía a los asociados utilizar el material producido por el Centro siempre y cuando mencionasen la fuente y no alterasen el contenido.
131. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

Informe sobre la reunión de la Mesa Directiva del Consejo del Centro (mayo de 2021)

132. **El Presidente** señaló que el documento ⁸ se presentaba a título informativo e invitó al Consejo del Centro a tomar nota de este.
133. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

Estados financieros e informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020

134. **El Presidente** recordó que la Mesa Directiva del Consejo del Centro ya había adoptado formalmente el documento ⁹ en mayo de 2021 y se presentaba solo a título informativo.
135. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

⁷ CC 85/3.

⁸ CC 85/4.

⁹ CC 85/5/1.

Plan para la auditoría de los estados financieros de 2021

136. El representante del Auditor Externo, Sr. Martin, presentó el plan ¹⁰, cuyo objetivo era expresar una opinión independiente y obtener una garantía razonable sobre los estados financieros del Centro, así como formular recomendaciones con respecto a la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro. La auditoría operativa se centraría en la gestión de activos.

137. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020

138. El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), Sr. Watson, presentó el informe de la auditoría ¹¹ correspondiente al año que finalizó el 31 de diciembre de 2020. La IAO había emprendido una auditoría a distancia sobre la fase de precalificación del proceso de licitación de las obras de renovación de los pabellones África 10 y 11, y comprobó que los controles de la renovación de los pabellones estaban funcionando eficazmente. Sin embargo, manifestó su preocupación ante los cambios sustanciales en el entorno operativo del Centro, ya que podrían tener un efecto dominó en las obras no estructurales e incidir en el presupuesto y el calendario. El Centro había respondido que las estructuras actuales de gestión del proyecto ofrecían un margen de flexibilidad suficiente para resolver tales cuestiones sin que la ejecución ni los costos se viesan afectados. Con respecto a las auditorías previstas en 2021, la IAO esperaba iniciar una segunda auditoría sobre el proceso de adquisiciones en relación con estas obras, y proceder al examen de la gobernanza digital. En 2020 se había denunciado ante la IAO un caso de falta administrativa. El trabajo de campo se había finalizado y se iba a enviar al Director del Centro el proyecto de informe para su examen y seguimiento.

139. La Vicepresidenta trabajadora preguntó qué aspectos abarcaría la auditoría sobre la gobernanza digital.

140. El Vicepresidente empleador manifestó su sorpresa por la investigación emprendida por la IAO en relación con la falta administrativa y pidió a la dirección del Centro que hiciera todo lo posible para resolver rápidamente el caso.

141. El representante de la IAO explicó que la auditoría sobre la gobernanza digital se centraría, entre otras cosas, en la seguridad y calidad de los datos, la regulación de los riesgos asociados, el equipo principal encargado del sistema de análisis del aprendizaje y la evaluación de la estrategia conexas.

142. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020

143. El Presidente señaló que el documento ¹² se presentaba a título informativo e invitó al Consejo del Centro a tomar nota de este.

144. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

¹⁰ CC 85/5/2.

¹¹ CC 85/5/3.

¹² CC 85/5/4.

Cuestiones relativas a los recursos humanos

145. **El Jefe de los Servicios de Recursos Humanos, Sr Lopez-Armand**, presentó el documento ¹³, en el que se informaba sobre las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional aplicables a las organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas, y sobre la enmienda propuesta al artículo 7.3 del Estatuto del Personal sobre el Comité de Informes.
146. **La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental** respaldaron el informe y apoyaron el punto que requería decisión.
147. El Consejo del Centro aprobó el punto que requería decisión, contenido en el párrafo 20 del documento CC 85/6/rev. 2.

Cuestiones administrativas

148. **El Presidente** señaló que el documento ¹⁴ se presentaba a título informativo e invitó al Consejo del Centro a tomar nota de este.
149. El Consejo del Centro tomó nota del documento.

Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores

150. **La Vicepresidenta trabajadora** tomó nota de los informes y alentó a las respectivas unidades técnicas a que aplicaran los programas adoptados para el próximo periodo.
151. **El Vicepresidente empleador** encomió la dedicación y resiliencia del equipo de ACT/EMP-Turín y los alentó a que mantuviesen ese espíritu de trabajo.
152. **El Vicepresidente gubernamental** no formuló ninguna observación.
153. El Consejo del Centro tomó nota de los documentos ¹⁵.

Observaciones finales

154. **El Presidente** propuso que la 86.^a reunión del Consejo del Centro se celebrara justo antes de la 346.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que estaba previsto que tuviera lugar del 31 de octubre al 10 de noviembre de 2022 en Ginebra. Por consiguiente, la 86.^a reunión del Consejo del Centro se celebraría, de ser posible, en Turín, la semana precedente en la fecha que se decidiese en consulta con la Mesa Directiva del Consejo del Centro.
155. El Consejo del Centro aprobó la propuesta del Presidente.
156. **El Presidente** informó a los miembros del Consejo del Centro de que el informe de su 85.^a reunión se examinaría en la Sección Institucional de la 343.^a reunión del Consejo de Administración, junto con el informe de la 84.^a reunión del Consejo del Centro. Propuso que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo del Centro delegara la tarea de aprobar el proyecto de informe en su mesa directiva.
157. El Consejo del Centro aprobó la propuesta del Presidente.

¹³ CC 85/6 rev. 2.

¹⁴ CC 85/7.

¹⁵ CC 85/8/a y CC 85/8/b.

- 158. El Presidente** dio las gracias al Director del Centro por su excelente labor durante los seis años que estuvo a la cabeza del Centro, especialmente en un momento de importantes retos, y le deseó buena suerte para el futuro.
- 159. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental** se sumaron a los agradecimientos y las felicitaciones del Presidente.
- 160. El Director** dio las gracias a todos los miembros y, muy especialmente, a la Mesa Directiva del Centro, por haberle ayudado en su labor, a los miembros del Equipo de Dirección y a todo el personal del Centro por su dedicación y compromiso.
- 161. El Presidente** declaró clausurada la 85.ª reunión del Consejo del Centro.

Noviembre de 2021

▶ Anexo I

Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (84.ª reunión del Consejo, 24 de mayo de 2021)

Director General, distinguidos miembros del Consejo de Administración, colegas,

Hoy debo compartir con ustedes la decepción del Sindicato del Personal por el hecho de que nosotros, el Comité del Sindicato del Personal, como representantes elegidos por el personal del CIF de la OIT, sigamos siendo excluidos de las decisiones en curso en materia de recursos humanos a raíz de la reforma del Centro.

De las cuatro reuniones de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) celebradas en 2021 no hubo ninguna información sobre la que pudieran debatir los representantes del personal y de la dirección: no se compartió ningún posible organigrama futuro, no se ha facilitado información sobre qué tipo de reconversión del personal está previsto, ni información financiera. Nada en absoluto.

La dirección también ha excluido recientemente al Sindicato del Personal del proceso de toma de decisiones en dos asuntos importantes:

- La decisión de limitar el número de personal que pueda optar por una salida voluntaria en caso de que no pueda o no quiera ser recualificado y/o aceptar cambios en sus tareas actuales, tal y como exige el nuevo modelo operativo del Centro, introduciendo nuevos criterios;
- Modificación de la proporción actual de servicios generales (SG) con respecto a las categorías profesionales y superiores, disminuyendo el número de puestos de SG dedicados a funciones de apoyo. Más información sobre este punto en breve.

También observamos con consternación que la dirección y el Sindicato siguen teniendo enfoques muy diferentes en cuanto a la forma de entender y aplicar los principios del diálogo social dentro de nuestra institución. Esto incluye las recientes comunicaciones del Director del CIF-OIT en relación con la aplicación de las propias Directrices de la OIT sobre la gestión de los procesos de cambio y reestructuración.

Sobre la aplicación del nuevo modelo de negocio, nos gustaría hacer los siguientes comentarios y sugerencias.

En cuanto al cuadro 4 de la página 7 de los documentos - Número de participantes, observamos la falta de datos desglosados por sexo. Esta ha sido una petición constante. No entendemos por qué los datos del cuadro 4 no están desglosados por sexo. Esto fue solicitado en el pasado por el Director General de la OIT, pidiendo ver la diferenciación entre los diferentes niveles y categorías de personal en la sección de igualdad de género dentro del Centro (GB.337/INS/11).

En cuanto a la cuestión del personal, hace poco vimos unas estimaciones publicadas por la OIT en su propia Intranet que mostraban el equilibrio de género en cada grado. Alentamos a la dirección del CIF-OIT a informar de manera similar.

El documento sobre el nuevo modelo de negocio habla de la inclusión digital, pero no considera cómo se garantizará según el diferente perfil de los participantes que asisten a nuestros cursos.

Los datos de los cuadros 7 y 8, relativos a las repercusiones sobre los recursos humanos, deberían desglosarse, ya que el impacto del nuevo modelo operativo del Centro puede penalizar a más mujeres que a hombres.

El personal que necesita ser recualificado parece ser el personal de SG (tanto en la formación como en la administración), y esta categoría está compuesta principalmente por mujeres. El impacto negativo de la reforma sobre los participantes y sobre el personal femenino nos preocupa porque estas dos consecuencias de la reforma podrían clasificarse como formas de discriminación indirecta.

En cuanto a la reducción del personal de SG, según nuestras estimaciones, pasaríamos de un 38 por ciento de SG y un 62 por ciento de categoría profesional/superior a un 34 por ciento de SG y un 66 por ciento de categoría profesional/superior. Nos gustaría saber cuáles serían los cambios correspondientes en términos de mujeres frente a hombres.

En lo que respecta a la categoría profesional y superior, si bien existe la posibilidad de que se produzcan salidas voluntarias, nos preocupa que estas no se produzcan sobre la base de la igualdad de oportunidades, ya que los criterios de recursos humanos recientemente introducidos no prevén, al parecer, la misma posibilidad para los colegas de grados inferiores o con menos antigüedad.

Si bien es cierto que la salida anticipada de colegas por jubilación anticipada o por cese acordado creará oportunidades para funciones técnicas de nivel más medio, las prácticas de contratación anteriores en casos de bajas similares dieron lugar muy a menudo a la apertura de puestos más bien a nivel junior, P2.

De hecho, esta ha sido la práctica en los últimos años, lo que ha llevado a una situación *de facto* en la que se espera que estos funcionarios más jóvenes actúen y den resultados a un nivel proporcional al de sus compañeros más veteranos. Sin embargo, no se les remunera al mismo nivel. En nuestra opinión, estas desigualdades deberían evitarse en el futuro.

El documento hace hincapié en la sostenibilidad financiera. Pero también hay que tener en cuenta la dimensión humana. En primer lugar, nos preocupa el aumento de la carga de trabajo y el consiguiente estrés derivado del cambio al aprendizaje digital.

El aprendizaje digital es más intensivo en mano de obra de lo que se pensaba. Esto debe ser evaluado objetivamente. Mientras tanto, tenemos información anecdótica de colegas sobre el impacto en el tiempo de trabajo. Muchos de ellos nos han dicho que se ven obligados a realizar seminarios web en mitad de la noche, a primera hora de la mañana y hasta altas horas de la noche.

Se ha suspendido el horario de trabajo básico, principalmente en sintonía con la modalidad de formación presencial, pero no se han puesto en marcha medidas acordes con los cambios que se han producido en el tiempo de trabajo del personal.

En cuanto a los párrafos 3, 4 y 11 del documento, que hablan de la necesidad de «diversificar la cartera de servicios y de que la estrategia de desarrollo de la capacidad del Centro siga evolucionando», creemos firmemente que es necesario invertir en el personal del Centro, es decir, en su plantilla, para garantizarlo.

En la reciente encuesta conjunta de la dirección y el personal sobre la reforma del CIF-OIT, se proporcionaron cinco (5) páginas de aportaciones en respuesta a la cuestión de las nuevas competencias del personal.

Nos decepciona que el cuadro 10 de la página 24 (Inversiones institucionales) no prevea ninguna inversión institucional para garantizar la dimensión humana de la sostenibilidad del Centro.

Por lo tanto, solicitamos que se refuercen las modalidades del actual fondo de desarrollo del personal. En primer lugar, aumentar sustancialmente la asignación, al menos como medida transitoria para el periodo 2022-2025. Esto debe realizarse a través de una asignación de fondos adecuada, superior a la actual.

Proponemos el establecimiento de un porcentaje fijo de la nómina del personal para garantizar su dotación.

Este aumento del fondo de desarrollo del personal también debería garantizarse mediante el establecimiento de un indicador vinculante en el documento marco estratégico.

Por último, el fondo debe ser gestionado de forma paritaria por la dirección y el Sindicato.

En cuanto a la movilidad y el desarrollo de la carrera profesional del personal, se reconocen como importantes, pero son palabras aparentemente huecas, ya que no hay propuestas concretas en el documento, en contraste con los amplios detalles proporcionados en el documento sobre la reducción de personal.

Gracias.

▶ Anexo II

Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (85.ª reunión del Consejo, 25 de octubre de 2021)

Sr. Director General,
Distinguidos miembros del Consejo,
Queridos colegas,
Señoras y señores,

Es un honor y un placer dirigirme hoy a ustedes en nombre del personal del Centro en mi calidad de Presidente del Comité del Sindicato del Personal. Quisiéramos hacer llegar nuestros saludos al Sr. Ryder, quien, en su calidad de Director General, siempre ha presidido las reuniones del Consejo del Centro.

Una vez más, y gracias al personal del CIF-OIT (176 funcionarios) y a su extraordinaria capacidad de trabajo y adaptación, el Centro ha podido obtener excelentes resultados en los últimos años y ha afrontado la crisis actual actuando con diligencia, eficiencia y eficacia. Esfuerzos demostrados especialmente en los últimos 18 meses adaptando la oferta formativa F2F a las modalidades digitales en el marco de la pandemia, con los buenos resultados que vemos actualmente.

En el documento presentado al Consejo podemos leer que «.../...el éxito del nuevo modelo se basa en una mayor capacitación del personal mediante la exploración de nuevas formas de trabajo y cambios en la estructura, el perfil de los puestos y el conjunto de competencias del personal del Centro», lo que requerirá la formulación de una nueva estrategia de gestión de los recursos humanos, proceso que estamos dispuestos a acompañar como Sindicato del Centro, a partir de las decisiones que tome este Consejo.

Reiterar la importancia del papel de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) como cauce institucional de discusión sobre las implicaciones de personal que puedan surgir como consecuencia de la revisión del modelo de negocio. Como siempre hemos dicho, la CPN debe ser un verdadero espacio de debate y negociación sobre las implicaciones del proceso de reforma del CIF-OIT para el personal.

El Comité del Sindicato del Centro muestra su compromiso con este proceso de negociación colectiva derivado de sus decisiones como Consejo, referido en lo concreto, entre otras cosas a las siguientes:

- .../... cambios en el perfil de la plantilla y en la distribución del personal entre las funciones de apoyo y las de impartición de formación.
- Definición de perfiles para las vacantes actuales y futuras.
- Actualización de las descripciones de puestos de trabajo.
- Desafíos relativos a los procedimientos, y cómo está cambiando el proceso de trabajo.
- Contratación de personal temporal de forma justa y transparente, sobre todo si se hace a gran escala.

- Respecto a la jornada y horario de trabajo, se hace necesario establecer una política clara que proporcione un marco común, aclare los motivos y establezca los límites, al tiempo que garantice que la disponibilidad fuera del horario de trabajo regular no dé lugar a desigualdades (por ejemplo, debido a situaciones familiares o de vida personal), y esto es válido tanto para el personal G como P.
- Diseño de un programa de desarrollo del personal con una visión y una estructura que promueva el desarrollo profesional del personal actual.
- A la luz del nuevo modelo, se hace urgente la revisión del Estatuto del Personal en estas cuestiones. Está claro que las condiciones de trabajo pueden verse fuertemente afectadas por esta revisión, por lo que la participación del Sindicato del Personal es extremadamente relevante.

El Sindicato del Personal ha hecho varias propuestas a través de la CPN en relación con la revisión de las normas actuales sobre acuerdos de teletrabajo, trabajo flexible y conciliación de la vida laboral y familiar; reiteramos nuestro compromiso con la mejora continua de las condiciones de trabajo en el campus.

Las funciones y responsabilidades, especialmente en el Departamento de Formación, pero no solo, deben definirse sobre la base de un cuidadoso análisis de los flujos de trabajo y los procesos en el ciclo de vida de las actividades en línea. No cabe duda de que la naturaleza de las tareas y funciones ha cambiado, pero nunca se ha evaluado realmente el volumen de esfuerzo necesario para lograrlo. ¿Cuál es el nuevo ciclo de vida de las actividades de formación?, ¿qué competencias, pero también qué funciones y tareas intervienen en su diseño e impartición? ¿Cómo se distribuyen? y ¿es eso eficiente, justo y sostenible? En 2020 la dirección se había comprometido a realizar dicha revisión. Hasta el momento, según el conocimiento del Comité del Sindicato del Personal, no se ha llevado a cabo nada al respecto o, si se ha realizado, no se ha compartido la información con el Comité del Sindicato o el personal.

El Sindicato del Personal valora muy positivamente que el documento presentado, exprese literalmente que «.../... siguiendo las orientaciones del Consejo sobre el nuevo modelo operativo propuesto, estos cambios serán aplicados por la dirección del Centro en consulta con los representantes del personal y de conformidad con las directrices de la OIT sobre la gestión de los procesos de cambio y reestructuración y con el Estatuto del Personal y las políticas y procedimientos de recursos humanos del Centro».

Las directrices de la OIT sobre la gestión de los procesos de cambio y reestructuración y el Estatuto del Personal del Centro, las políticas y los procedimientos de recursos humanos, son una herramienta clave para este proceso, con implicaciones concretas derivadas de su aplicación, a través de la CPN.

Debemos garantizar la igualdad de oportunidades, la transparencia y la no discriminación por razón de edad o sexo. El desarrollo de la carrera debe ser accesible a todo el personal, independientemente de los años de servicio. El Sindicato se ha pronunciado en muchas ocasiones en el pasado sobre la necesidad de estas oportunidades para el personal de los servicios generales con muchos años de servicio, en particular en el Departamento de Formación.

Durante el periodo 2020-2021, ya se produjeron varias transferencias de puestos (con el presupuesto asociado) entre departamentos y/o programas técnicos, basadas en un enfoque individual/caso por caso. El Comité del Sindicato del Personal no estuvo involucrado; por lo tanto, podemos decir que no hubo una garantía de igualdad de oportunidades para el personal.

Unas nuevas normas concretas y claras significarán la igualdad de trato.

Vemos sin embargo con preocupación que «el Centro puede decidir, como parte del proceso, aumentar su uso de consultores, contratos a corto plazo y contratos de servicios para mantener la agilidad, adaptar la experiencia y los perfiles para satisfacer las necesidades cambiantes, y reducir su estructura de costes fijos». Desde el punto de vista del Sindicato del Personal consideramos que se debe garantizar que el Centro no está creando precariedad y ocultando la relación de dependencia laboral detrás de otras «fórmulas flexibles» sin derechos laborales.

Por otra parte, nos alegra ver que a efectos presupuestarios, el número previsto de puestos se ha mantenido al nivel de 2020-2021 para un total de 176 puestos y se mantienen en sus respectivas unidades, sobre la base de la situación actual en julio de 2021.

Como Comité del Sindicato del Personal, nos sentimos profundamente comprometidos en defender y valorar el gran potencial del personal del Centro, que ha demostrado ampliamente su capacidad, compromiso y profesionalidad para centrarse hacia la formación en línea bajo el peso de las expectativas y la presión del tiempo. Y mientras experimentamos una pandemia global por primera vez.

Es en gran parte gracias a la valiosa contribución de cada uno de los trabajadores del campus de Turín que el CIF-OIT ha sido capaz de capear la tormenta y podrá enfrentarse a los desafíos que nos esperan.

Gracias por su atención.