



Consejo de Administración

328.^a reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/INS/15

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de noviembre de 2016

Original: inglés

DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

Informe de la 79.^a reunión del Consejo del Centro (Turín, 27-28 de octubre de 2016)

1. La 79.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF) se celebró en Turín los días 27 y 28 de octubre de 2016.
2. El informe de la reunión del Consejo se presenta a la Sección Institucional del Consejo de Administración de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 310.^a (marzo de 2011) y 311.^a (junio de 2011) reuniones.

Apertura de la reunión

A. Declaraciones preliminares

3. *El Presidente, Sr. Ryder*, Director General de la OIT, inauguró la reunión y dio la bienvenida a los miembros del Consejo.
4. *El representante del Gobierno de Italia, Sr. Giuntini*, dijo que valoraba los esfuerzos del Centro por diversificar sus fuentes de financiación. Señaló la importancia de seguir impulsando sus actividades de formación en el contexto más amplio de dar mayor magnitud al papel del Centro como institución internacional de aprendizaje y formación. La contribución *ex lege* anual, por un monto de 7,85 millones de euros, así como la contribución voluntaria, por un monto de 1,6 millones de euros, con respecto a 2015, constituían ejemplos del compromiso concreto de Italia con el Centro. El Gobierno de Italia mantendría sus contribuciones en el futuro con arreglo a las limitaciones de las finanzas públicas. El orador dijo además que el Centro debería seguir esforzándose por mantener los costos bajo control, dado que representaban un porcentaje importante de su presupuesto. También invitó al Centro a examinar en qué ámbitos se podían hacer ahorros y seguir diversificando a los patrocinadores. Insistió en que debía acordarse especial importancia a las esferas de formación relacionadas con la migración, centrando la atención en los países del Mediterráneo y del África Subsahariana.

5. *La representante de la región del Piamonte, Sra. Marcon*, encomió al Centro por los resultados logrados en los últimos cincuenta años. Reiteró que el Centro de Turín desempeñaba un papel importante en la región del Piamonte y añadió que, en ese contexto, el Consejo Regional había adoptado, unos diez años antes, una ley por la que la región se comprometía específicamente a contribuir al mantenimiento del Centro y de sus actividades. Concretamente, trasladó a la atención de los miembros del Consejo que, unas pocas semanas antes, la región del Piamonte y el Centro de Turín, bajo la supervisión del Director General, habían emprendido una nueva iniciativa sobre igualdad de oportunidades. En ese contexto, la oradora aplaudió los positivos resultados del Centro por lo que se refería al número y la calidad de las actividades de formación acometidas. Destacó la importancia de la Escuela de Desarrollo de Turín.
6. *El representante del alcalde de Turín, Sr. Sacco*, se disculpó en nombre de la nueva alcaldesa de Turín, la Sra. Appendino, quien no había podido participar en este importante evento por tener que atender compromisos institucionales urgentes. Subrayó la importancia que la ciudad de Turín atribuía a la función que cumplía el Centro y a sus actividades de aprendizaje y formación. Destacó que el Centro de Turín era un centro de excelencia por lo que se refería a la oferta en materia de formación y redes de intercambio de conocimientos, y expresó la voluntad de la nueva administración de la ciudad de apoyar al Centro para impulsar tales valores.
7. *El representante de la Unione Industriale di Torino, Sr. Rosi*, comunicó el permanente interés de la Unione Industriale por trabajar en estrecha colaboración con el Centro en razón de los valores y objetivos que compartían. A ese respecto, el representante de la Unione Industriale señaló que acogía con agrado la asistencia de diversas delegaciones de participantes en el CIF de la OIT y aprovechó la oportunidad para intercambiar sus experiencias.
8. *El Presidente* agradeció a las autoridades nacionales y locales de Italia por su dedicación y apoyo constantes, tanto en el plano político como financiero. Recordó el apoyo que la OIT no ha dejado de brindar para impulsar el papel del Centro en la Organización y en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Dio la bienvenida al Director del Centro, el Sr. Liu, con motivo de la primera reunión del Consejo que se celebraba desde su nominación. Expresó su satisfacción por los esfuerzos desplegados para llevar a cabo las actividades de formación en estrecha cooperación con la OIT. Le complacía que se hubiera alcanzado un acuerdo entre la Dirección y el Sindicato del Personal para solucionar el problema que planteaba desde hacía tiempo la cuestión de los contratos basados en proyectos en el Centro.
9. Con respecto al orden del día, el Presidente expresó su satisfacción por el conjunto de actividades de formación para reforzar las organizaciones de empleadores y de trabajadores, porque había sido muy positivo y alentador. Recalcó que el Centro estaba haciendo una importante contribución al objetivo de la OIT al apoyar la creación de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de su labor innovadora. Felicitó a todos aquellos que habían contribuido a reforzar la colaboración entre el Centro y los mandantes de la OIT en las actividades de formación, así como entre la sede y el Centro en la ejecución de programas de formación y desarrollo dirigidos al personal de la OIT. Manifestó también su satisfacción por que el Centro haya emprendido ya los preparativos relativos al Plan estratégico para 2018-2021 y al Programa y Presupuesto para 2018-2019. En lo que respecta a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre Cambio Climático (COP 21), recordó que la formación brindada por el Centro en diferentes áreas temáticas tenía también por objeto fomentar el relevo generacional de expertos a escala mundial.

10. El Presidente se refirió a la evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje sobre el tema «Fortalecimiento de las organizaciones de empleadores» y recalcó que las conclusiones generales de dicha evaluación eran muy positivas y alentadoras. Señaló además con satisfacción las iniciativas relativas al Programa de Actividades para los Trabajadores, encaminadas a incrementar los esfuerzos por llegar a un mayor número de sus mandantes mediante modalidades de enseñanza a distancia, utilizando las contribuciones del Fondo de Innovación del Centro y su plataforma de recursos en Internet. De ese modo, podría ampliarse el alcance del programa a fin de abarcar un mayor número de representantes de los trabajadores. Saludó las mejoras efectuadas en el entorno físico y las instalaciones del Centro, en particular, las iniciativas emprendidas para adoptar una política a fin de que el campus fuera más ecológico, fomentar su sostenibilidad medioambiental y mejorar el acceso para las personas con discapacidad. Para concluir, el Presidente manifestó su agradecimiento a los miembros del personal del Centro por sus esfuerzos y empeño, y los alentó a que mantuvieran ese espíritu de trabajo a fin de mejorar los resultados de la OIT en su conjunto.

B. Aprobación del orden del día

11. *El Consejo aprobó el orden del día*¹.

I. Informe anual de ejecución para 2015 e informe provisional de ejecución para 2016 (primer punto del orden del día)

12. *El Director del Centro, Sr. Liu*, presentó los documentos². Destacó los tres resultados de 2015 de los que el Centro estaba especialmente orgulloso: el aumento de la participación de los mandantes tripartitos de la OIT, que había alcanzado su nivel más alto desde 2011, a saber, un 41,7 por ciento; el aumento del porcentaje de mujeres con respecto al número de participantes por año de los mandantes tripartitos, que asciende al 39,2 por ciento; y el aumento de la participación global de mujeres, que asciende al 41,9 por ciento.
13. En el marco de la prioridad 1 (*Introducción de un marco basado en los resultados armonizado con el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015*), el Centro había dado atención prioritaria a sus metas específicas con respecto a resultados, datos fiables, herramientas adecuadas e indicadores cuantitativos y cualitativos. Todos estos elementos guardaban conformidad con los principios del marco basado en resultados e incorporaban medidas más precisas y prácticas. En el marco de la prioridad 2 (*Consolidación del componente de gobernanza del Consejo*), todos los documentos que se habían presentado al Consejo, ya sea para información o decisión, reflejaban este fortalecimiento de la función de gobernanza. En el marco de la prioridad 3 (*Diversificación de la base de recursos y extensión del alcance de sus actividades*), el Centro había firmado 87 acuerdos de financiación y técnicos, con diversas entidades públicas y privadas, para la ejecución de actividades específicas. La función del Centro se había consolidado mediante el fortalecimiento de la colaboración con la OIT, los gobiernos, las instituciones académicas y de formación, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones financieras y de financiación. En el marco de la prioridad 4 (*Reforma de los procedimientos operativos y administrativos internos*), se habían adoptado algunas medidas para mejorar la gestión financiera del Centro, modernizar los procesos operativos y administrativos, actualizar la gestión de las actividades de formación y mejorar la gestión de los recursos humanos. Más

¹ Documento [CC 79](#).

² Documentos [CC 79/1/1](#), [CC 79/1/2](#) y [CC 79/1/2 Add.](#)

concretamente, en 2015 se introdujeron mejoras en los procesos operacionales y los controles; se revisaron las circulares relativas a las políticas del Centro; se creó un nuevo equipo de proyecto de racionalización, y se instauraron nuevos servicios para la ejecución de las actividades de formación y enseñanza, como por ejemplo, la aplicación de TI En el marco de la prioridad 5 (*Actualización de las instalaciones del campus*), las instalaciones físicas y los procedimientos operativos en relación con la seguridad del campus habían seguido dotándose de los medios necesarios, mediante la renovación y la modernización de las aulas, los dormitorios, las oficinas y los servicios logísticos, de suerte que el Centro había vuelto a obtener la bandera verde que otorgaba la Federación de Educación Ambiental.

14. Por lo que se refería al informe provisional de ejecución de 2016, el Director señaló que el informe abarcaba los seis primeros meses del año, esto es, el primer trimestre del ciclo presupuestario y de programación, y que todas las conclusiones tenían un carácter fundamentalmente preliminar. Con todo, destacó los principales logros en el marco de cada resultado, esto es: la ampliación constante del alcance de la formación, una colaboración más estrecha con la OIT en la elaboración o la ejecución de actividades de formación y la consolidación de la creación de redes con instituciones de formación nacionales e internacionales (resultado 1); el alto grado de adquisición de conocimientos y los elevados índices de aplicación de los mismos (resultado 2); unas perspectivas financieras muy optimistas (resultado 3); la entrada en funcionamiento del sistema de ventanilla única, la contención de los costos generales, el examen de los procesos en materia de adquisiciones y la obtención de la certificación ISO 27001 (resultado 4); y, por último, un logro que revestía enorme importancia, a saber, el acuerdo sobre la política de contratación del Centro (resultado 5).

15. *El Vicepresidente trabajador, Sr. Ntshalintshali*, celebró que haya aumentado el número de participantes en las actividades de formación en línea que promueve el Centro. No obstante, debido a la ligera disminución de la participación de los trabajadores en las actividades de formación, el orador estaba deseoso de conocer las estrategias de gestión orientadas a revertir esta tendencia. Elogió al Centro por la labor emprendida para promover la participación de los mandantes tripartitos de la OIT, pero era necesario hacer mucho más para aumentar la participación de los mandantes tripartitos. También lamentó la baja participación en los cursos relacionados con el resultado 5 (condiciones de trabajo), el resultado 14 (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), el resultado 15 (trabajo forzoso) y el resultado 16 (trabajo infantil) y recomendó además que se aplicaran las normas internacionales del trabajo en todos los programas y actividades de formación. El orador también propuso que el Centro pusiera en marcha un programa bien organizado de formación profesional continua destinado al personal. Refiriéndose a las cinco prioridades del Plan Estratégico para 2012-2015, el Vicepresidente trabajador formuló los siguientes comentarios: con respecto a la prioridad 1, aprobó el marco basado en los resultados, que permitía identificar y medir fácilmente los resultados y la labor efectuada en relación con los ingresos generados por las actividades de formación vinculadas con los resultados en materia de políticas de la OIT. Con respecto a la prioridad 2, el orador acogió con satisfacción que se promoviera el papel de gobernanza del Consejo y recomendó que se mejorara. Con respecto a la prioridad 3, alentó al Centro a que promoviera actividades mediante las cuales se aumentaran y apoyaran las relaciones de colaboración, especialmente con diferentes unidades de la OIT. Con respecto a las alianzas público-privadas del Centro, dijo que deberían seguir los procedimientos elaborados por la OIT. Observó con satisfacción que hubiera un mayor grado de colaboración con otras instituciones de las Naciones Unidas, dado que ello brindaba una oportunidad para promover el Programa de Trabajo Decente en las Naciones Unidas. Acerca de la prioridad 4, el orador celebró las actividades de racionalización organizadas en el campus y reiteró la importancia de celebrar consultas con el personal y con el Sindicato del Personal del Centro. También alentó al Centro a que hiciera un uso institucional del campus virtual y las tabletas en el proceso de aprendizaje. En cuanto a la prioridad 5, el orador felicitó al Centro por renovar las instalaciones del campus. Con

respecto a los resultados, los indicadores y las metas, el Vicepresidente trabajador propuso que el Centro realizara una evaluación del modo en que los participantes aplicaban los conocimientos adquiridos durante la formación, que utilizara métodos alternativos más aplicables y adecuados para el aprendizaje participativo a fin de evaluar la eficacia de la formación y pidió que el Consejo evaluara posteriormente la utilización del Fondo de Innovación en el fomento de la excelencia en el aprendizaje. En relación con el informe provisional de ejecución de junio de 2016, el orador se mostró satisfecho con la colaboración permanente del Centro con la OIT. Acerca del número de mujeres que participaban en las actividades del Centro, el Vicepresidente alentó al Centro a que promoviera aún más la participación. Las actividades de formación sobre desarrollo empresarial deberían integrar como un elemento esencial la promoción del trabajo decente. El orador objetó el uso del término «clientes» para designar a los participantes en la formación. Reiteró además que no se podía recurrir sistemáticamente al superávit para financiar la planificación y realización de actividades de formación. Sugirió que, independientemente de los resultados financieros del Centro, se debía garantizar la participación de los empleadores y de los trabajadores. Por consiguiente, su Grupo quisiera recibir el borrador del conjunto de propuestas para garantizar la sostenibilidad financiera de los programas de actividades de los trabajadores y de los empleadores.

16. *El Vicepresidente empleador, Sr. Mdwaba*, felicitó al Centro por haber alcanzado muchas de las metas fijadas para 2015, en particular por: la superación de la meta de participación de los empleadores; los buenos resultados obtenidos en las actividades de formación en línea; el altísimo grado de adaptación de la oferta de formación del Centro al Marco Estratégico de la OIT; y los esfuerzos emprendidos para diversificar la base de recursos y la difusión. Es necesario continuar estos esfuerzos, especialmente en las licitaciones, para lograr un mayor éxito. Con respecto a la Escuela de Desarrollo de Turín, el orador expresó su preocupación por la baja puntuación obtenida en las evaluaciones de los programas de maestría. Solicitó que se brindara más información sobre el asunto y preguntó en qué medida el Programa de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP-Turín) participaba en la elaboración de los programas de maestría que forman parte de su ámbito de competencia. Por último, en relación con los índices de ocupación de las salas y los centros de formación, el orador consideró que el Departamento de Formación y los diferentes programas de formación debían poner en marcha una estrategia combinada para promover la utilización de las instalaciones durante la temporada baja y evitar que el número de reservas no fuera superior a la capacidad disponible en la temporada alta y tener que buscar alojamiento fuera del Centro.
17. *El Vicepresidente gubernamental, Sr. Almarzooqi*, felicitó al Centro por los logros. Solicitó que el nuevo Programa y Presupuesto para 2018-2019 y el Plan Estratégico para 2018-2021 se ajustaran al Programa y Presupuesto de la OIT, dado que se debía reforzar la colaboración con la OIT. Observó que había aumentado el nivel de satisfacción de los participantes y se había acercado a la meta fijada en el Plan Estratégico, pero solicitó al Centro que prestara más atención a los participantes de la región de Asia y el Pacífico y de los Estados árabes, dado que allí se habían registrado los índices de satisfacción más bajos. Mostró su satisfacción por el incremento en el número de participantes que sufragaban su propia matrícula. Elogió la nueva maestría de la Escuela de Desarrollo de Turín en relaciones industriales y laborales y las próximas que se impartirán en áreas técnicas como la seguridad social, el derecho internacional, los derechos humanos y las nuevas tecnologías. El orador finalizó su intervención expresando su satisfacción con la buena gestión de los gastos de personal y solicitó que se mantuviera. Recalcó la necesidad de encontrar ámbitos donde integrarlos, a fin de hacer un mejor uso de los recursos financieros y humanos.
18. *El Director* dio las gracias a los miembros del Consejo por sus observaciones y opiniones, que serían útiles para la labor de planificación futura.

- 19.** *El Director de la Formación, Sr. Klemmer*, formuló comentarios sobre la participación de los mandantes tripartitos de la OIT. Declaró que, en 2015, su participación en las actividades de formación del Centro había alcanzado un 41,7 por ciento. Éste era un muy buen resultado en cuanto al alcance de la formación a los mandantes, si se tiene en cuenta que se había fijado una meta del 43 por ciento. En cuanto al perfil del otro 58 por ciento de los participantes, aclaró que estaba integrado por personal de la OIT, funcionarios ministeriales y miembros de las organizaciones de la sociedad civil. Se podían realizar más mejoras si se hacía más hincapié en el aprendizaje a distancia y se abrían nuevos medios para llevarlo a cabo. El orador citó el ejemplo de la estrecha colaboración con el Programa de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV-Turín) y la inversión realizada en desarrollar y aplicar una infraestructura innovadora para impartir la formación que beneficiaría a otros programas de formación, de preferencia mediante el aprendizaje combinado. El orador explicó que también se hacía hincapié en las campañas de difusión en las redes sociales para trabajadores y empleadores, al igual que para todos los demás programas de formación a fin de hacer llegar la oferta de formación del Centro a un público más amplio. Con respecto al resultado 2, confirmó que el principal beneficiario de fondos cautivos era el Programa de las Normas Internacionales del Trabajo, los Derechos en el Trabajo y la Igualdad de Género (ILSGEN) que, junto con los programas para los trabajadores y los empleadores, recibió mucho más del 50 por ciento de estos fondos, lo que destacaba la importancia que atribuía el Centro al papel que desempeñaban los mandantes en esta cuestión transversal. Aclaró que los fondos cautivos abarcaban diversos tipos de financiación y no solamente el superávit. Además, enfatizó que el Centro también brindaba apoyo al Programa ILSGEN a través del Fondo de Innovación, con el objetivo de diseñar productos de formación destinados a un público con un mandato para promover el respeto de los derechos en el trabajo. Mencionó el ejemplo de un nuevo módulo de formación desarrollado por el Programa ILSGEN en colaboración con la Universidad Cornell, que probablemente llegaría al mercado a finales de este año. Afirmó además que el índice general de participación de mujeres en las actividades del Centro fue de un 41 por ciento y, pese a que ese resultado era satisfactorio en virtud de las normas internacionales, el objetivo del Centro era seguir esforzándose para alcanzar la meta mediante la ejecución del Nuevo Plan de Acción en Materia de Género y la diversificación de su oferta de formación para incluir nuevos productos de formación individualizada. En cuanto a la calidad de la formación, el Director de la Formación observó que los participantes evaluaron los resultados generales como «buenos» y «muy buenos». La Prueba de Adquisición de Conocimientos se mejoraría en el marco del próximo plan estratégico.
- 20.** *El Director Adjunto, Sr. Casale*, ofreció un panorama general de las actividades de la Escuela de Desarrollo de Turín y observó que desde su fundación en 2010, la participación en sus programas se había incrementado de manera constante. Desde su nombramiento en enero de 2015, se había comprometido a: mejorar la calidad de la enseñanza para hacerla más competitiva a escala mundial y más abierta a los mandantes de la OIT; aumentar la oferta de formación actual de conformidad con las políticas y los programas de la OIT; y desarrollar las alianzas de colaboración y promover la innovación. El apoyo brindado a los trabajadores y a los empleadores, a través de ACT/EMP-Turín y ACTRAV-Turín, había sido importante para diseñar programas específicos de maestría, tales como los de relaciones industriales y laborales. La Escuela continuaría con su labor en estrecha cooperación con los departamentos técnicos de la OIT. El orador concluyó diciendo que el Centro estaba examinando en qué ámbitos se podría hacer un mejor uso de los recursos financieros y humanos.
- 21.** *La Tesorera, Sra. Boulanger*, señaló que, dado que al preparar las previsiones del presupuesto se había incluido el informe provisional de ejecución para 2016, el Centro había recibido otras contribuciones de la ciudad de Turín por un total de 750 000 euros que se incorporarían en las previsiones presupuestarias revisadas para 2016, que había de presentarse en la próxima reunión. Esta financiación adicional, que cubría los años 2013,

2014 y 2015, se utilizaría para financiar obras de infraestructura, de conformidad con el Plan Maestro del Centro para 2015-2017. Con respecto al Proyecto de Racionalización, había algunos atrasos en la puesta en práctica del proceso debido a los problemas técnicos que surgieron al poner a prueba la actualización de Oracle, y la Tesorera aseguró al Consejo que el plan se ejecutaría, como se indicaba en los documentos presentados.

22. *El Vicepresidente trabajador quisiera que la Dirección respondiera por escrito a sus preguntas y observaciones.*
23. *El Consejo tomó nota de los dos documentos y pidió al Director que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

II. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje sobre el tema del «fortalecimiento de las organizaciones de empleadores» (segundo punto del orden del día)

24. *El Director de la Formación presentó el documento ³. Tras resumir brevemente los antecedentes y el fundamento para la realización de la evaluación, resaltó el carácter independiente de la misma, así como sus principales conclusiones y recomendaciones. Recordó la decisión del Consejo en 2013 de llevar a cabo evaluaciones independientes externas cada año sobre la calidad de los servicios de formación del Centro a partir de 2014. En 2016, la evaluación independiente externa se consagró al tema del «fortalecimiento de las organizaciones de empleadores». A tal fin, se analizaron 15 actividades realizadas en 2015, que incluyeron 12 emprendidas en el marco del Programa de Actividades para los Empleadores y tres organizadas por otros programas técnicos.*
25. *El orador explicó que la metodología de evaluación combinó métodos cuantitativos y cualitativos, investigación documental, informes de actividad, cuestionarios y una encuesta en línea de muestreo de 330 participantes y una buena tasa de respuesta de 135. Se llevaron a cabo entrevistas con informantes clave y con organizaciones en las que trabajaban los participantes que recibieron la formación. Las conclusiones del informe indicaron que los participantes consideraban que las actividades eran pertinentes con respecto al aprendizaje de nuevas competencias profesionales y también para el trabajo en red. Esto último podría exigir un mayor perfeccionamiento de las herramientas de evaluación del Centro. En conjunto, se concluyó que las actividades eran útiles, y el nivel de satisfacción de los participantes fue elevado. La mayoría de los participantes no indicó ninguna sugerencia de mejora o sólo unas pocas. En la mayoría de los comentarios se pidió alargar la formación e incluir más ejemplos y estudios de casos. No obstante, no hubo indicios de que fuera necesario revisar o remodelar los cursos.*
26. *Con respecto a una observación de que no se hacían evaluaciones sistemáticas de los resultados y de los progresos después de los cursos, el Director de la Formación señaló que esta evaluación se había hecho precisamente con este fin, y aportó información en relación con otros criterios del informe. El aspecto de la eficacia recibió una evaluación positiva: el 85 por ciento de los participantes indicó que habían adquirido nuevos conocimientos sobre estrategias para fortalecer sus propias organizaciones. Estas conclusiones coincidían con los resultados del test de adquisición de conocimientos introducido recientemente. Con respecto*

³ Documento [CC 79/2](#).

al impacto, el 70 por ciento de los encuestados señaló que pusieron en práctica los nuevos conocimientos que adquirieron, lo cual es un buen resultado según los criterios internacionales. En cuanto a la sostenibilidad, los encuestados indicaron que mantendrían los proyectos que habían iniciado a raíz de la formación. Un inconveniente observado era la elevada tasa de rotación del personal que había en las organizaciones de las que procedían los participantes en los cursos de formación del Centro. Los conocimientos que adquiría este personal no se perdían, pero sí se transferían y ponían en práctica en otros contextos de trabajo. El evaluador externo recomendó, entre otras cosas, realizar encuestas por muestreo después de cada formación, establecer foros en línea para ex participantes y adaptar y afinar los programas de estudios, por ejemplo, a través de un mayor uso de estudios de casos y ejercicios prácticos y una formación más orientada a las actividades en equipo. Asimismo, se podría invitar a más de un participante a los cursos, a fin de tener una mayor garantía de que los conocimientos se queden en la organización en caso de rotación del personal.

27. Para concluir, el Director de la Formación afirmó que el Centro valoraba satisfactoriamente los resultados de la evaluación y reconoció la ardua labor realizada por el equipo del Programa. El Centro prestaría su apoyo al Programa a fin de que pudiera mantener el contacto con sus ex participantes y crear comunidades de prácticas mediante plataformas en línea antes, durante y después de la formación. En 2017, el Programa llevaría a cabo su primer curso masivo abierto y en línea. Además, el Centro apoyaría al Programa en la realización de encuestas de seguimiento, así como de itinerarios de aprendizaje en varias etapas que combinen una serie de actividades de aprendizaje a lo largo del tiempo.
28. *El Vicepresidente empleador* expresó su satisfacción por el hecho de que se hubiera escogido el Programa de Actividades para los Empleadores para esta evaluación, y también se mostró satisfecho con los resultados de la evaluación y con los criterios escogidos para la misma, a saber, el alcance, la validez, el diseño, la eficacia, la eficiencia, el impacto y la sostenibilidad. Los resultados de la evaluación mostraban de manera objetiva la importancia del Programa. Asimismo, felicitó al personal del Programa por su profesionalidad, su actitud proactiva y sus excelentes resultados, especialmente teniendo en cuenta los limitados recursos y el reducido personal con que cuenta el Programa. En ese sentido, recalcó que el Programa seguía logrando muy buenos resultados con recursos que, a su juicio, habían disminuido.
29. Los resultados de la evaluación mostraron que la oferta formativa de ACT/EMP-Turín se orientaba a colmar las necesidades y que su alcance era eficaz. Los funcionarios del Programa habían mantenido contactos con los especialistas en el terreno a fin de incluir las necesidades de las organizaciones de empleadores en el diseño de la oferta formativa y, por consiguiente, obtuvieron puntuaciones en la evaluación superiores a cualquier otro criterio de referencia del CIF-OIT. Los contenidos de las actividades de formación colmaron las necesidades profesionales de los participantes, aportándoles nuevos conocimientos, ideas, teorías y estrategias para fortalecer las organizaciones de empleadores, y obtuvieron un impacto concreto y resultados satisfactorios. Además, el 16 por ciento de los encuestados afirmaron que habrían puesto en práctica los resultados de no ser por las limitaciones económicas de sus organizaciones. Los nuevos módulos de formación, como el programa informático de gestión de las relaciones con los clientes o la formación sobre seguridad y salud en el trabajo, también registraron un impacto evidente y sostenible, que se incrementaría a través de programas de maestría y de formación de formadores.
30. Para poner en práctica las recomendaciones de la evaluación, se necesitaría un mayor apoyo de la Dirección. Varios miembros del Grupo de los Empleadores habían conversado con miembros del equipo del Programa y constataron que la actual carga de trabajo de éste no les dejaba tiempo para asumir esta nueva responsabilidad. El equipo les proporcionó datos impresionantes y se esforzaba en lograr resultados, pero sus miembros se sentían sumidos en una espiral de trabajo que no les dejaba apenas tiempo para detenerse y replantearse su trabajo, innovar, poner al día sus conocimientos y sus competencias y actualizar el material

didáctico. El Programa contaba con un equipo excelente, pero sus miembros estaban saturados de trabajo y se encontraban al límite. Para que el Programa pudiera seguir siendo sostenible y productivo, sería necesario que el equipo se ampliara con al menos dos nuevos integrantes.

- 31.** A continuación, el orador formuló varios comentarios sobre diversos desafíos detectados durante la evaluación. Para resolver el problema de la rotación de personal, el Grupo de los Empleadores recomendó que se hiciera un mayor uso de las herramientas en línea, que se realizaran programas de formación de formadores, que se ampliara la difusión y, en el caso de las modalidades de aprendizaje mixto, que se mejorara la preselección de los candidatos que deberían completar con éxito el componente en línea para poder optar al aprendizaje presencial. Con respecto al impacto, señaló que el Programa de Actividades para los Empleadores estaba ampliando su alcance para incluir a las organizaciones empresariales locales. La demanda de formación sobre el terreno estaba aumentando, aunque no era factible llevarla a cabo debido a la falta de personal. Asimismo, existía cierta presión para generar una contribución a los costos fijos, que solía ser superior en el caso de las actividades realizadas en Turín. Por ello, deberían reducirse las metas del Centro para ACTRAV y ACT/EMP, a fin de dar a dichos programas la posibilidad de crecer y lograr una mayor difusión de sus actividades sobre el terreno.
- 32.** El orador observó que los evaluadores no incluyeron las preocupaciones y los problemas del personal con respecto a la falta de recursos humanos y financieros y la sostenibilidad del Programa que se habían planteado durante las entrevistas individuales y las reuniones en grupo. Según consta, el evaluador interpretó esas preocupaciones como opiniones personales que no pudieron ser corroboradas con otras pruebas. El Vicepresidente empleador destacó que las declaraciones coincidentes, expresadas tanto de manera independiente por cada uno de los miembros del equipo como de manera colectiva, dejaban de ser impresiones subjetivas y al menos deberían haber constado en el informe. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores solicitaría al evaluador que reflexionara sobre esta cuestión y se asegurara de hacer constar las opiniones colectivas. El orador también recordó que, en 2015, los miembros del equipo de ACT/EMP efectuaron más actividades por persona que cualquier otro miembro del personal del Centro, lo cual era una prueba clara de su carga de trabajo. El hecho de que esta situación no se contemplara en el informe le parecía al Grupo de los Empleadores una omisión deliberada y una falta de profesionalidad. Además, el evaluador desperdició la oportunidad de ahondar más en esta cuestión consultando a otros informantes claves, por ejemplo, de otros departamentos de formación del Centro, de ACT/EMP-Ginebra o de la Organización Internacional de Empleadores.
- 33.** Para concluir, el Vicepresidente empleador resumió los satisfactorios logros del Programa de Actividades para los Empleadores a pesar de los limitados recursos de que disponía. En consecuencia, recomendó que la Dirección del Centro aumentara el apoyo que ya le prestaba proporcionándole como mínimo dos personas más para su equipo. En ese sentido, dio las gracias al Director de la Formación por las asignaciones que ya había efectuado para permitir que el equipo ofreciera un nuevo curso de formación en mayo de 2017, contribuyendo así a reforzar la pertinencia del Programa.
- 34.** *El Vicepresidente trabajador* señaló la importancia que su Grupo concedía a la evaluación, en concreto, con respecto a la facilitación de pruebas sobre la pertinencia y la eficacia de las actividades de aprendizaje. Observó que la evaluación hubiera podido ser más exhaustiva de haberse evaluado la contribución de las actividades de formación a la consecución de los resultados generales de la OIT y al objetivo de trabajo decente. En concreto, se hubiera podido analizar mejor la relación de las actividades de formación con otros resultados pertinentes de la OIT — la evaluación sólo mencionaba en particular los resultados 3 (pisos de protección social), 5 (igualdad), 6 (seguridad y salud en el trabajo) y 9 (fortalecimiento de las organizaciones de empleadores) — y hasta qué punto se incluían y promovían las

normas internacionales del trabajo en las actividades de aprendizaje del Programa de Actividades para los Empleadores. También mencionó que la introducción de los productos de formación que se habían propuesto recientemente debería ajustarse más a los resultados y al Marco de Estrategias y Políticas de la OIT en el futuro.

35. El orador tomó nota de los satisfactorios resultados de la evaluación; y consideró que debería abordarse el problema de la elevada rotación de personal con respecto a los ex participantes. También destacó el alto grado de profesionalidad de los colegas de ACT/EMP y les felicitó por sus logros.
36. Por último, el Vicepresidente trabajador se refirió a la decisión adoptada por el Consejo en 2015 de introducir evaluaciones rotatorias sobre las cuestiones transversales del Plan Estratégico. A ese respecto, el Grupo de los Trabajadores desearía que se realizara una evaluación sobre la inclusión y la promoción de las normas internacionales del trabajo en todos los programas de formación del Centro, que se debatiría en la reunión del Consejo de 2017.
37. *El Vicepresidente gubernamental* señaló que, al igual que los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, acogía con agrado este informe y la evaluación independiente. También expresó la convicción de su Grupo de que era necesario desplegar esfuerzos adicionales en este ámbito. En particular, destacó la cuestión de la fiabilidad de los datos, sobre todo con respecto al tamaño de la muestra, así como la tasa de respuesta del 46 por ciento, que el Grupo Gubernamental consideraba excesivamente baja. Asimismo, se necesitaban más detalles sobre los sectores contemplados y el alcance. El Grupo también expresó su deseo de obtener más detalles sobre el punto 16 del documento relativo a la elevada rotación del personal que había participado en los cursos de formación, en particular, para estudiar las razones de ello. Para concluir, señaló que el Grupo acogería con agrado más evaluaciones temáticas.
38. *El Consejo tomó nota del documento y pidió al Director que tuviera en cuenta las observaciones y orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

III. Cuestiones de auditoría (tercer punto del orden del día)

A. Estados financieros e informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015

B. Informe sobre la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (mayo de 2016)

39. La *Tesorera* presentó ambos documentos ⁴. Recordó que los estados financieros y el informe del Auditor Externo de 2015 ya habían sido adoptados por la Mesa Directiva en mayo de 2016 y que, por consiguiente, se presentaban únicamente a título informativo. El informe sobre la reunión de la Mesa Directiva también se presentó a título informativo. El documento relativo a la asignación propuesta del superávit de 2015 fue presentado a la Mesa Directiva con posterioridad a la reunión y la Mesa del Consejo aprobó la asignación del 50 por ciento

⁴ Documentos [CC 79/3/1](#) y [CC 79/3/2](#).

del superávit de 2015 para actividades urgentes de formación y trabajos de infraestructura de seguridad que se necesitaban en el campus.

40. *El Vicepresidente trabajador, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental* tomaron nota del informe.
41. *El Consejo delegó en su Mesa Directiva la adopción de los estados financieros de 2016 en una reunión que habría de celebrarse en mayo de 2017.*

C. **Asignaciones propuestas de la mitad restante del superávit de 2015**

42. *La Tesorera* presentó el documento ⁵. La Mesa Directiva del Consejo ya había aprobado la asignación del 50 por ciento del superávit de 2015 para actividades urgentes de formación y la realización de obras de infraestructura de seguridad necesarias en el Campus, pero se mostró en desacuerdo con la propuesta de dividir el saldo entre los programas de formación del Centro. Así, el Director presentaba ahora al Consejo una propuesta que asignaba 346 750 euros del superávit de 2015 a los Programas de Formación para los Trabajadores y los Empleadores y los 346 750 euros restantes del superávit de 2015 a otros programas de formación del Centro. De esta manera se reconocía la importancia especial de los programas de formación para los empleadores y los trabajadores garantizando a la vez que las demás dimensiones del Programa de Trabajo Decente de la OIT también se reflejara en las actividades de formación del Centro.
43. *El Vicepresidente empleador* señaló que, en efecto, como mínimo el 50 por ciento de la mitad restante del superávit de 2015 debería emplearse para financiar actividades de formación diseñadas específicamente para los empleadores y los trabajadores. Se debería mantener la misma fórmula para el empleo de los superávits en el futuro.
44. *El Vicepresidente trabajador* indicó que el 50 por ciento del superávit restante debería asignarse a actividades para los trabajadores y los empleadores mientras que el otro 50 por ciento podía asignarse a los demás programas de formación. Sin embargo, reiteró que en el futuro no deberían utilizarse los superávits para sufragar el mantenimiento de edificios y que al distribuirlos deberían respetarse los acuerdos como éste. Además, reiteró que el apoyo a los programas de actividades para los trabajadores y los empleadores debería ser estructural e independiente del superávit.
45. *El Vicepresidente gubernamental* propuso una enmienda al párrafo para someterla a decisión.
46. *El Vicepresidente trabajador* expresó su deseo de que los fondos se utilizaran lo antes posible y solicitó que se encontrara una solución adecuada.
47. Después de las consultas entre los tres Grupos, el Consejo aprobó la enmienda siguiente al párrafo 5: *«Se solicita al Consejo la aprobación de la asignación de 346 750 euros del superávit de 2015 a los Programas de Formación para los Trabajadores y los Empleadores, así como la asignación de ulteriores 346 750 euros del superávit de 2015 a los demás programas de formación del Centro, con el objetivo de aumentar la participación de los mandantes de la OIT, en particular de aquellos con niveles bajos de participación, y de conformidad con las prioridades estratégicas de la OIT.»*

⁵ Documento [CC 79/3/3](#).

48. *El Consejo adoptó el documento en su versión enmendada.*

D. Plan para la auditoría de los estados financieros de 2016

49. *El representante del Auditor Externo, el Sr. Martin, presentó el plan* ⁶. *Destacó los objetivos y el enfoque de la auditoría. El objetivo de la auditoría era expresar una opinión independiente sobre los estados financieros del Centro y hacer observaciones en cuanto a la administración y la gestión del Centro, a fin de identificar oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones con valor añadido. Se debería adoptar un enfoque basado en los riesgos.*

50. *El Vicepresidente empleador instó a la Dirección del Centro a que no otorgara más importancia a la auditoría externa que a las recomendaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control.*

51. *El Vicepresidente trabajador tomó nota del plan y el Vicepresidente gubernamental no formuló ninguna observación.*

52. *El Consejo tomó nota del documento.*

E. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015

F. Seguimiento a las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015

53. *El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (IAO), Sr. Woess, presentó el informe de auditoría para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2015. Para la auditoría se adoptó un enfoque dinámico a fin de mejorar la eficiencia, la eficacia y la relación costo-calidad de las actividades del Centro. En 2015, la IAO llevó a cabo dos auditorías: una sobre adjudicación de contratos y otra sobre los servicios prestados por la Unidad de Diseño Multimedia y Producción (MDP). La IAO señaló que, aunque las solicitudes de exención en materia de adjudicación de contratos presentadas entre agosto de 2011 y noviembre de 2014 fueron aprobadas de conformidad con las reglas del Centro, se estimó que la falta de tiempo para realizar todo el proceso de contratación no constituía una justificación razonable para aprobar la exención. Por consiguiente, la IAO sugirió que el Centro realizara una mejor planificación de sus actividades de contratación. Otro punto planteado fue la propuesta de actualizar Oracle para mejorar su eficacia. La IAO también señaló que el personal no contaba con un manual de contratación de consulta para respetar el principio de relación costo-calidad. Con respecto a las publicaciones, la IAO estimó que el Centro no había realizado un análisis del costo-beneficio para identificar las ventajas de mantener todos o algunos de los servicios de publicación prestados por la Unidad de MDP.*

54. *El Vicepresidente empleador agradeció la actitud colaboradora de la Dirección del Centro con la IAO. Consideró que el Centro podía progresar con respecto al uso del sistema Oracle para conseguir una mayor rentabilidad y acortar la duración de algunos procedimientos. Reiteró la solicitud de larga data de su Grupo de que se redactara un manual de contratación. Apoyó la idea de llevar a cabo un análisis de los costos-beneficios de la Unidad de MDP.*

⁶ Documento [CC 79/3/4](#).

55. *El Vicepresidente trabajador* felicitó al Director por la aplicación completa de las recomendaciones y expresó la esperanza de que se completaran rápidamente los demás asuntos pendientes.
56. *El Vicepresidente gubernamental* observó que los puntos 8 (manual de contratación), 9 (uso de exenciones), 10 (mandato y composición del Comité de Contratos) y 14 (previsiones de ingresos anuales de la Unidad de MDP por cliente) debían ser abordados urgentemente y solicitó más información actualizada al respecto.
57. *La Tesorera* presentó información actualizada al Consejo sobre las recomendaciones pendientes. Compartió la opinión del Vicepresidente empleador de que el proyecto de automatización en Oracle podría ahorrar tiempo. Añadió que el proyecto también implicaba la redacción de un manual de contratación. La labor de aplicación de las recomendaciones 9 (plan de continuidad empresarial) y 11 (equipo de respuesta rápida) debería finalizarse para finales de año. En cuanto al cobro de créditos adeudados, se estaba haciendo un seguimiento periódico de las sumas que llevaban vencidas más de noventa días. Se dejaron de aprobar las exenciones cuando el motivo era la falta de tiempo. Se había contratado a un consultor externo, quien iba a iniciar próximamente una evaluación independiente de la eficacia en relación con los costos de la Unidad de MDP.
58. *El Consejo tomó nota de los documentos y pidió al Director que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

IV. Cuestiones relativas a los recursos humanos (cuarto punto del orden del día)

A. Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

59. *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Sr. Zefola*, presentó el documento ⁷, en el que figuraban las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y pidió que se autorizara al Director a aplicarlas y que se tomara nota de las eventuales enmiendas del Estatuto del Personal que éstas entrañaban. En el documento se resumían asimismo las disposiciones de la resolución ⁸ aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 2015, relativa a un conjunto de prestaciones revisado para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores.
60. *El Vicepresidente trabajador* preguntó cuál sería el alcance de las repercusiones financieras, así como la cuantía de los gastos que el Centro debería asumir en caso de que las recomendaciones se aplicaran plenamente. También pidió que las enmiendas se aprobaran sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios.
61. *Los Vicepresidentes empleador y gubernamental* no formularon ninguna observación.

⁷ Documento [CC 79/4/1](#).

⁸ Resolución [A/RES/70/244](#).

62. El Consejo:

- a) *aceptó las recomendaciones formuladas por la CAPI, con sujeción a su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en lo referente a:*
 - i) *un incremento del 1,02 por ciento en las escalas de sueldos básicos/mínimos con entrada en vigor a partir del 1.º de enero de 2017, con arreglo al principio «sin pérdidas ni ganancias»;*
 - ii) *los incrementos correspondientes de la indemnización por terminación del servicio;*
- b) *aprobó las enmiendas del Estatuto del Personal recogidas en el anexo A.*

B. Convenio colectivo relativo al personal con contratos de duración determinada basados en proyectos vinculados a actividades específicas de formación que forman un programa coherente

- 63.** *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos presentó el documento ⁹, en el que se reproducían los puntos principales del acuerdo alcanzado, en respuesta a las reiteradas peticiones del Consejo y tras un largo proceso de negociación y consulta con el Sindicato del Personal, sobre la situación del personal empleado con contratos basados en proyectos vinculados a actividades específicas de formación que forman un programa coherente.*
- 64.** *El Vicepresidente trabajador acogió con satisfacción el acuerdo y pidió al Director que mantuviera informada a la Mesa Directiva del Consejo de los avances en su aplicación.*
- 65.** *Los Vicepresidentes empleador y gubernamental se expresaron a favor del documento.*
- 66.** *El Consejo aprobó el punto para decisión que figuraba en el párrafo 7.*

V. Cuestiones administrativas (quinto punto del orden del día)

- 67.** *El Director Adjunto presentó el documento ¹⁰.*
- 68.** *El Vicepresidente trabajador felicitó a la Dirección del Centro y al personal que participó en las recientes renovaciones y mejoras de las instalaciones del Centro.*
- 69.** *El Vicepresidente empleador no formuló ninguna observación.*
- 70.** *El Vicepresidente gubernamental celebró las medidas adoptadas por la Dirección para mejorar las instalaciones del campus a fin de asegurar los más altos estándares de salud, protección y seguridad. También expresó su satisfacción por los logros alcanzados en materia de sensibilización ecológica y sostenibilidad ambiental.*
- 71.** *El Consejo tomó nota del documento.*

⁹ Documento [CC 79/4/2](#).

¹⁰ Documento [CC 79/5](#).

VI. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores (sexto punto del orden del día)

72. *El Vicepresidente trabajador* felicitó al personal de ACTRAV-Turín por su abnegada labor y dedicación.
73. *El Vicepresidente empleador* reiteró la solicitud formulada por su Grupo de que se contratara a dos funcionarios más para el Programa para Empleadores.
74. *El Vicepresidente gubernamental* no formuló ninguna observación.
75. *El Consejo tomó nota del documento* ¹¹.

VII. Fecha y lugar de la próxima reunión (séptimo punto del orden del día)

76. *El Presidente* propuso que la 80.^a reunión del Consejo del Centro se celebrara justo antes de la 331.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que tendría lugar del 26 de octubre al 9 de noviembre de 2017. Por consiguiente, la 80.^a reunión del Consejo se celebraría los días 26 y 27 de octubre de 2017.
77. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

VIII. Otras cuestiones

A. Delegación de autoridad para finalizar el informe del Consejo

78. *El Presidente* informó a los miembros del Consejo que el informe de la 79.^a reunión del Consejo se examinaría en el marco de la Sección Institucional de la 328.^a reunión del Consejo de Administración. Propuso que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegara la tarea de aprobar el proyecto de informe en la Mesa Directiva del Consejo.
79. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

IX. Clausura de la reunión

80. *El Presidente* agradeció a los participantes por sus contribuciones y declaró clausurada la 79.^a reunión del Consejo.

Turín, 31 de octubre de 2016

¹¹ Documento [CC 79/6](#).

Anexo

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro (27 de octubre de 2016)

Señor Director General,

Distinguidos miembros del Consejo, queridos compañeros y compañeras señoras y señores:

Es un honor y un placer para mí dirigirme a ustedes. Hablo en nombre del Personal del Centro en calidad de Presidente del Comité del Sindicato. Señor Ryder, le expresamos nuestro agradecimiento, ya que siempre ha presidido las reuniones del Consejo del Centro.

Todos ustedes recordarán el excelente discurso de mi predecesora Presidenta del Sindicato del año pasado, no pretendemos ahora repetir lo dicho entonces, si bien, lo manifestado sigue, en gran parte, vigente y pendiente de resolverse hoy.

En este año han habido avances en la institucionalización de la negociación colectiva como derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras del Centro, hay una más continua interlocución con la gerencia, y hemos llegado a un importante acuerdo sobre las condiciones de empleo del personal con contratos precarios, acuerdo que no da respuesta a todas nuestras reivindicaciones pero representa un primer paso en la buena dirección y demuestra la posibilidad concreta y real de mejorar la calidad del ambiente de trabajo y de dar respuesta a las ambiciones y expectativas del personal del Centro cuando la gerencia y el Comité del Sindicato trabajan de forma responsable y constructiva.

Sin embargo, todavía hoy no hemos logrado que el principio de igualdad y no discriminación sea respetado con la profundidad que se merece, siendo triste constatar situaciones que hubiesen dado lugar, en un contexto nacional, a la interposición de reclamaciones ante los órganos de control de la OIT por vulneración del derecho fundamental de igualdad de trato con trabajadores y trabajadoras, que habiendo recibido valoraciones de desempeño positivas durante años, incluso durante más de diez años consecutivos, no se les ha dado la estabilidad laboral que merecen; o ante situaciones de manifiesta voluntad de injerencia y preferencia de algún miembro de la gerencia, respecto a la composición de la representación de los trabajadores.

La discriminación de trabajadores y trabajadoras en función del tipo de contrato sigue siendo todavía hoy una realidad en el Centro.

Se produce así una intolerable contradicción entre lo que la OIT pretende impulsar en sus Estados Miembros a través de la promoción, implementación y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la práctica cotidiana en la gestión de los recursos humanos del Centro.

El sello de la OIT que acompaña al logo y las siglas del Centro es un honor que ganarse a través del ejemplo y el estricto cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Es impensable que existan en el Centro relaciones laborales encubiertas, y existen, es inadmisibles que contratos de colaboración externa oculten relaciones de trabajo dependiente, y ocurre. Hay trabajadores que cumpliendo jornada no tienen contrato laboral, y esto les impide hasta los más básicos derechos respecto a la salud o a la pensión. Existiendo así relaciones de trabajo que reúnen los indicios que determina la norma internacional correspondiente y que no se califican como tales, cercenando los derechos más fundamentales de estos trabajadores, generándose así un manifiesto fraude de los principios y derechos promovidos por la OIT.

Comparen ustedes la reducción del personal con contrato laboral en el Centro con la evolución del número de participantes y la evolución de los contratos de colaboración externa.

Enfrentemos estos déficits de trabajo decente en el CIF con valentía y decisión. Llevemos la democracia y el respeto a los derechos y a las normas internacionales de la OIT a nuestro querido Centro Internacional de Formación:

- a través de la igualdad de derechos para todos los trabajadores y las trabajadoras del Centro;
- a través, por ejemplo, de la participación y colaboración de los trabajadores del Centro y sus representantes en procesos tan importantes como el «streamlining» de procedimientos, salvando así lo que hasta ahora ha sido un proceso fallido por autoritario y sordo a ideas y propuestas de los trabajadores. Al respecto, deseamos reconocer la introducción de un flujo de trabajo más eficiente gracias a la puesta en marcha de un «On-the-spot»: un ejemplo concreto de esfuerzo colectivo que ha implicado la plena consulta de todo el personal afectado.

Queda poco para la celebración del Centenario de la OIT y para entonces el Centro debe haberse convertido en un ejemplo de organización respetuosa de todas y cada una de las normas internacionales del trabajo, sin excusas, y con la certeza de demostrar que «si se puede».

Desde la representación de los trabajadores y trabajadoras del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín les garantizamos el compromiso de todos los que aquí trabajan para conseguirlo y pedimos el apoyo expreso de los miembros de este Consejo a través de la conformación como garantía de este compromiso, de una comisión tripartita de seguimiento, que contará con seguridad, con la colaboración del sindicato del Centro y, presumimos, de su Dirección.

Esperamos que esta propuesta sea recogida y atendida en las conclusiones de este Consejo.

Muchas gracias por su atención y apoyo a las actividades de nuestro Centro.