



# Consejo de Administración

343.<sup>a</sup> 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. <sup>a</sup> 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
Anexo.    Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro .....	13

## ► Informe de la 84.<sup>a</sup> reunión del Consejo (24 de mayo de 2021)

1. La 84.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 <sup>1</sup> 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 <sup>2</sup> 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 en línea. Sin duda, el Centro afrontaba numerosos retos, pero también se abrían grandes

---

<sup>1</sup> CC 84.

<sup>2</sup> CC 84/1.

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.<sup>a</sup> reunión del Consejo se examinaría en la Sección Institucional de la 343.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, junto con el informe de la 85.<sup>a</sup> 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

## ▶ Anexo

---

### 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.