



# Consejo de Administración

340.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2020

Sección Institucional

INS

Fecha: 9 de noviembre de 2020

Original: inglés

Decimoséptimo punto del orden del día

## Informe de la 83.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) (27 de octubre de 2020)

### ► Índice

	Página
Apertura de la reunión.....	3
A. Declaraciones preliminares .....	3
B. Aprobación del orden del día .....	4
1. Informe de ejecución para 2018-2019, estadísticas actualizadas relativas a la formación para 2020 y evolución de la cartera de servicios del Centro .....	4
2. Post-COVID-19: orientación futura del Centro de Turín .....	5
3. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en el ámbito temático del desarrollo de competencias .....	13
4. Cuestiones financieras.....	13
Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (mayo de 2020).....	13
5. Cuestiones de auditoría.....	14
A. Estados financieros e Informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 .....	14
B. Plan para la auditoría de los estados financieros de 2020.....	14

C.	Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 .....	14
D.	Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 .....	15
6.	Cuestiones relativas a los recursos humanos .....	15
7.	Cuestiones administrativas .....	15
8.	Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores .....	16
9.	Fecha y lugar de la próxima reunión .....	16
Anexo.	Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (27 de octubre de 2020) .....	17

1. La 83.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) se celebró por videoconferencia el 27 de octubre de 2020.
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 su 310.ª reunión (marzo de 2011) y en su 311.ª reunión (junio de 2011).

## ▶ 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, así como a los representantes del Gobierno de la Federación Valonia-Bruselas, del Gobierno de Panamá y de la Asociación de Antiguos Funcionarios del Centro de Turín.
4. En aras de una buena gestión del tiempo, pidió a los miembros del Consejo que sus comentarios sobre los documentos presentados a título informativo fueran tan concisos como resultara posible. Ello permitiría dedicar más tiempo a la discusión del segundo punto.
5. **El representante del Gobierno de Italia, Sr. Mari**, reafirmó el apoyo constante de su país y del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional de Italia al Centro y a sus actividades de formación, incluso en momentos tan difíciles. En ese sentido, destacó la triple naturaleza del compromiso de Italia con el Centro: en primer lugar, como país anfitrión, Italia valoraba el honor de acoger una entidad tan importante de las Naciones Unidas; en segundo lugar, como mayor contribuyente de fondos al Centro, el apoyo financiero de Italia era fundamental para la existencia de este; y, en tercer lugar, como Estado Miembro comprometido con los valores de la OIT, Italia consideraba que era fundamental que el Centro fuera completamente eficiente para lograr las metas de la Organización.
6. **El representante de la región del Piamonte, Sr. Tronzano**, subrayó el valor añadido de un campus donde personas de todo el mundo se reúnen, aprenden y comparten ideas de forma presencial. Por este motivo, el gobierno regional había mantenido su contribución al Centro. La recuperación tras la pandemia de COVID-19 exigiría una inversión mayor en recursos humanos, así como en el desarrollo de enfoques innovadores para impartir formación, algo que el Centro ya había hecho en 2020, contribuyendo de este modo a su sostenibilidad y capacidad para superar la crisis.
7. **El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Rosi**, observó que solo una acción conjunta, coordinada y decidida en aras de la sostenibilidad permitiría crear un futuro esperanzador para las generaciones más jóvenes. Esto brindaba una legitimidad aún mayor a las actividades y la representación supranacional del sistema de las Naciones Unidas.
8. **El Presidente, haciendo uso de la palabra en su calidad de Director General de la OIT**, agradeció el compromiso del Gobierno de Italia y su apoyo al Centro, tanto en el plano político como en el financiero, que resultaba fundamental para su éxito y sostenibilidad. Asimismo, dio las gracias a las autoridades de la región del Piamonte, por su compromiso constante, y a la Unión Industrial de Turín, por su activa colaboración y su apoyo al Centro.

## B. Aprobación del orden del día

### 9. El Consejo aprobó el orden del día <sup>1</sup>.

## ► 1. Informe de ejecución para 2018-2019, estadísticas actualizadas relativas a la formación para 2020 y evolución de la cartera de servicios del Centro

---

10. **El Director del Centro, Sr. Liu**, presentó los documentos <sup>2</sup> y comentó los resultados del último bienio. A ese respecto, señaló que, tal como mostraban los resultados, el desempeño del Centro en el bienio 2018-2019 había sido sólido y sus actividades sostenibles, lo que había generado un superávit presupuestario de 3 088 millones de euros. Aunque los excelentes resultados se habían visto ahora ensombrecidos parcialmente por las consecuencias de la pandemia de COVID-19, habían asentado unos sólidos cimientos para superar sus repercusiones económicas y reconstruir para mejorar en 2021.
11. **El Vicepresidente empleador, Sr. Kyriazis**, indicó que, aparte de felicitar a los equipos por la gran labor efectuada durante el bienio, no deseaba formular ningún otro comentario sobre los dos primeros documentos. Respecto del tercero, señaló que su Grupo estaba de acuerdo en que era importante adaptar los servicios del Centro a las necesidades del mercado. Como se indicaba en el prefacio, con una cartera más diversificada, el Centro se encontraría en mejores condiciones para generar un mayor potencial de crecimiento, especialmente en el ámbito del aprendizaje y la colaboración digitales. Por último, resaltó la falta de actividades de formación para los Estados Árabes e invitó a los miembros del Consejo de Administración de la OIT procedentes de esos países a que asistieran de vez en cuando en calidad de observadores a las reuniones del Consejo del Centro, a fin de comprender mejor su mandato singular en el ámbito del desarrollo de las capacidades de los mandantes.
12. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Cappuccio**, tomó nota de los documentos, pero expresó la preocupación de su Grupo por el hecho de que solo un tercio de los participantes perteneciera a los mandantes de la OIT. En ese sentido, quiso saber qué medidas pensaba adoptar la Dirección del Centro para llegar más a los mandantes. La oradora recordó que todavía no se había tomado una decisión respecto de la utilización del superávit, ya que no se había convocado ninguna otra reunión de la Mesa Directiva del Consejo. Su Grupo acogía con agrado los buenos datos sobre la adquisición y la aplicación de conocimientos y sobre la satisfacción de los participantes, así como el impulso generado por los ejes de política transversales, pero observaba que se había retrasado la apertura del Laboratorio de Aprendizaje. La oradora felicitó al Centro por organizar dos de cada tres actividades en colaboración con la OIT, lo que mostraba la sintonía entre el Centro y la Oficina. En lo que respecta a la cartera de servicios, el Grupo de los Trabajadores deseaba recibir más información sobre el potencial de crecimiento de los servicios de asesoramiento y creía que el mejor enfoque consistía en una combinación de metodologías y formatos, ya que el aprendizaje colectivo y los

---

<sup>1</sup> CC 83 rev.

<sup>2</sup> CC 83/1, CC 83/1Add. 1 y CC 83/1/Add. 2.

intercambios presenciales eran una parte muy enriquecedora de las experiencias de aprendizaje.

13. **El Vicepresidente gubernamental, Sr. Brizuela**, elogió los notables resultados obtenidos por el Centro, en particular el aumento del número de participantes, gracias principalmente al incremento de los cursos de aprendizaje a distancia. Asimismo, alentó a la OIT y al Centro a seguir creando sinergias en beneficio de los mandantes y el personal de ambas instituciones. También dio las gracias a la Dirección del Centro por haber incluido en las estadísticas las comparaciones solicitadas por el Grupo Gubernamental el año anterior. Con respecto a los resultados financieros, encomió al Centro por los ahorros realizados durante el último bienio, lo que le había permitido hacer frente a las consecuencias de la pandemia desde una posición mucho más sólida y, tal vez, incluso acabar este año con un equilibrio presupuestario.
14. **El representante del Gobierno de China** se mostró impresionado por los excelentes resultados logrados por el Centro; dio las gracias al Director por los buenos datos obtenidos, y felicitó al Centro por su respuesta ante la pandemia.
15. **El Director de la Formación, Sr. Klemmer**, en respuesta a la primera pregunta de la Vicepresidenta trabajadora, señaló que en el documento sobre la evolución de la cartera de servicios se presentaban propuestas complejas —pero concretas— sobre cómo incrementar el alcance, por ejemplo, mediante la formación en línea, que se puede realizar a mayor escala y tiene una mejor relación costo-eficacia. Asimismo, insistió en el concepto de «itinerarios de aprendizaje combinados en varias etapas», que también se pueden poner en práctica en colaboración con asociados locales.
16. **El Director Adjunto, Sr. Casale**, en respuesta a la segunda pregunta, explicó que las obras de renovación se habían retrasado por un procedimiento burocrático con la Municipalidad de Turín, pero que el problema se resolvería en breve.
17. **El Consejo tomó nota de los documentos.**

## ► 2. Post-COVID-19: orientación futura del Centro de Turín

---

18. **El Director del Centro** presentó el documento <sup>3</sup> y brindó una visión general de los resultados de las diferentes visitas realizadas por el Director General Adjunto de Gestión y Reforma, así como de las reuniones celebradas con los representantes del Sindicato del Personal. La mayoría de las observaciones formuladas o recibidas en tales encuentros fueron incorporadas al documento.
19. El Director recordó que, en el último decenio, el Centro había reforzado su posición como proveedor competitivo a nivel mundial de servicios de formación y aprendizaje basados en tecnologías informáticas, en particular los relacionados ahora con el futuro del trabajo. El Centro llevaba a cabo sus actividades en un entorno complejo y en constante evolución, por lo que debía adaptarse a las novedades tecnológicas, a los desafíos que enfrentaba el multilateralismo, al cambio climático y a la presión competitiva de otros proveedores de servicios de aprendizaje. La crisis causada por la COVID-19 había exacerbado dichos retos, ya presentes antes de la pandemia. Desde marzo de 2020, el Centro había conseguido reorientar con éxito su enfoque centrado en las actividades de formación presencial hacia las actividades de aprendizaje a distancia. Al mismo tiempo,

---

<sup>3</sup> CC 83/2.

había aumentado el alcance de sus servicios de fortalecimiento de la capacidad institucional destinados a los mandantes y otros asociados de la OIT, con objeto de apoyar su transición a espacios de aprendizaje y colaboración digitales.

20. En el documento presentado para recabar las orientaciones y opiniones del Consejo, se analizaban los cambios en el entorno externo del Centro; se explicaba resumidamente cómo había evolucionado su estrategia de sostenibilidad en respuesta a dichos cambios; se presentaba una síntesis de su evolución financiera; se exponía su situación financiera actual, y se estudiaba de qué forma se podía adecuar mejor su modelo de funcionamiento a la nueva realidad, junto con el mandato de desarrollo de la capacidad establecido en la Declaración del Centenario de la OIT y en la Estrategia de fomento de la capacidad de la OIT, de 2019.
21. En cuanto a este último punto, el Director insistió en el hecho de que las tres «hipótesis» presentadas no eran propuestas, sino que servían únicamente de base para el debate. A partir de las orientaciones que brindara el Consejo se elaborarían propuestas detalladas, teniendo en cuenta la relación apreciada y de larga data con el Gobierno de Italia y la estrecha colaboración con las autoridades locales. Asimismo, aseguró que todo cambio se llevaría a cabo teniendo plenamente en cuenta sus repercusiones para el personal y en consulta con sus representantes, con el Consejo y con otras partes interesadas.
22. Tras describir las tres hipótesis desde cinco perspectivas distintas, a saber, prestación de servicios, infraestructura, financiación, plantilla e impacto ambiental, el Director invitó a los miembros del Consejo a que formularan sus orientaciones sobre la dirección en que se debería avanzar dentro del abanico de opciones de modelos de funcionamiento. Estas opciones se podrían someter a decisión en una reunión extraordinaria del Consejo, que podría celebrarse en la primavera de 2021. A continuación, el Centro elaboraría un Plan Estratégico detallado para 2022-2025 y propuestas de Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, que se presentarían al Consejo para su aprobación en octubre de 2021. Durante el proceso de redacción, la Dirección del Centro consultaría a los grupos de mandantes y solicitaría las aportaciones de las entidades de la OIT y de los representantes del personal.
23. **El Vicepresidente empleador** consideró que esta cuestión era, con creces, la más importante del orden del día, pues determinaría la vida futura del Centro mucho más allá de la duración del mandato de los actuales miembros del Consejo o de los altos directivos del Centro. Por consiguiente, formularía una larga declaración, dividida en seis partes: los motivos que justificaban la celebración de una discusión sobre la estrategia futura del Centro; los desafíos y dificultades que este enfrentaba; la visión del Grupo de los Empleadores con respecto al Centro; los principios básicos para la elaboración de la nueva estrategia; los elementos que debería reunir una hipótesis acertada; y el modo de proceder.
24. Con respecto a los motivos por los que el Consejo abordaba la elaboración de una nueva estrategia, el Vicepresidente empleador recordó que la pandemia de COVID-19 había tenido graves repercusiones en las actividades del Centro. La primavera pasada, la Dirección del Centro había augurado para 2020 un déficit cercano a los 7 millones de euros. Si bien era necesario revisar la exactitud de esa previsión inicial, el Centro y principalmente su personal se habían mostrado dispuestos a reorientar sus actividades hacia el aprendizaje a distancia y superar así la situación. No obstante, el modelo de funcionamiento actual tenía importantes limitaciones. Aunque el aprendizaje a distancia había contribuido a incrementar la asistencia a los cursos en el contexto de la pandemia, el Centro seguía funcionando con estrictas restricciones de gastos y en un marco de

gestión de crisis, y no con una estrategia de crecimiento. En breve, el Consejo sería llamado a examinar el nuevo Plan Estratégico para 2022-2025, y debería aprovechar esa oportunidad para involucrar a los mandantes en el proceso y revisar varios aspectos del funcionamiento del Centro.

25. En lo que concierne a los desafíos y dificultades, el Vicepresidente empleador recordó que el análisis de riesgos contenido en el Plan Estratégico del Centro para 2018-2021 seguía estando vigente. En concreto, citó el cuarto riesgo examinado en dicho documento, a saber, la dependencia del Centro con respecto a las contribuciones fijas de la OIT y del Gobierno de Italia, y la necesidad de revisar su modelo económico en el caso de que tales contribuciones sufrieran recortes debido a las limitaciones presupuestarias. Además de este riesgo tan importante, ahora había surgido otro riesgo derivado de la penetración de las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo. En efecto, debido a este salto tecnológico, el mundo se había aproximado mucho más a lo que la OIT había previsto en sus recientes reflexiones sobre el «Futuro del trabajo». El Centro debía, pues, abordar sin dilación este riesgo para su pertinencia y adaptarse a las nuevas necesidades del mundo del trabajo. Por ello, el Vicepresidente empleador instó a que el Centro se orientara hacia el crecimiento, con el fin de ampliar la especialización y variedad de su oferta, su alcance y su impacto. Seguidamente, planteó una serie de interrogantes sobre cuestiones específicas, como el carácter «no sostenible» de la financiación actual del Centro, con respecto a la cual preguntó si peligraban otras fuentes de ingresos, además de los ingresos derivados de los servicios de formación; la posibilidad y la voluntad de establecer alianzas con el sector privado; los otros motivos posibles por los que el modelo económico del Centro no se ajustaba a las tendencias actuales resultantes de las necesidades del mercado y de los mandantes; el sentido de tener un centro de formación que destinaba la mayor parte de sus recursos a satisfacer las demandas de otras partes interesadas, lo que podía redundar en una oferta de formación que desatendiera las necesidades de los mandantes, y la pertinencia de la idea de separar al Centro de la OIT. Estas eran, de hecho, algunas de las cuestiones que el Centro debía resolver de cara al futuro.
26. La visión del Grupo de los Empleadores con respecto al Centro tenía dos vertientes. En primer lugar, el Centro debía convertirse en un «centro de innovación y aprendizaje», lo que implicaba tres cosas: proporcionar servicios de formación que respondieran a las necesidades de los mandantes y productos que se adaptaran a sus prioridades en materia de políticas; complementar sus modalidades de formación actuales, reuniendo las mejores prácticas nacionales y sectoriales, y estudiar la forma en que los mandantes podían construir un futuro mejor, por ejemplo, utilizando los temas que habían propuesto como indicadores para las investigaciones e iniciativas futuras, en el marco del mandato de la OIT y en estrecha colaboración con Ginebra. En segundo lugar, el Centro debía reforzar la cooperación y fomentar la colaboración entre los mandantes tripartitos, no solo en el seno de la OIT, sino también a nivel nacional. Eso suponía ofrecer una experiencia de aprendizaje orientada a construir una cultura de confianza y cooperación, y elevar el perfil de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que los gobiernos pudieran trabajar con interlocutores sociales fuertes e independientes. El Vicepresidente empleador insistió en la necesidad de tener presente que el Centro debía ser ágil y resiliente, porque los desafíos relacionados con el futuro del trabajo y la pandemia de COVID-19 no serían los últimos problemas que afectarían al mundo del trabajo.
27. El Grupo de los Empleadores propuso al Consejo seguir los siguientes principios básicos a la hora de decidir el modelo económico futuro del Centro: la nueva estrategia debería ser el resultado de verdaderos y profundos intercambios de opiniones entre los

mandantes, y la Dirección del Centro debería ofrecer todas las oportunidades posibles para que los tres Grupos pudieran compartir sus ideas; el Consejo debería tratar de formular una estrategia que ayudara al Centro a avanzar con respecto a todos los indicadores clave del desempeño, y el plan en materia de recursos humanos —con una cierta reorientación interna de las competencias— debería adaptarse a dicha estrategia de crecimiento; esta estrategia debería aprovechar los puntos fuertes que el Centro ya había desarrollado, en particular la infraestructura, el material didáctico y las competencias del personal; el campus se debería seguir utilizado de manera rentable para sustentar en parte el modelo económico, tal vez ofreciendo además diferentes tipos de servicios en el futuro; la relación entre el Centro y la propia OIT debería revitalizarse, creando condiciones para que la OIT pudiera usar el Centro como instrumento auxiliar sumamente ágil, eficaz y exento de burocracia al servicio de la promoción de sus objetivos en todo el mundo, y lo considerara un activo muy valioso, y no como otro ente generador de costos; y, por último, no podía considerarse ninguna de las hipótesis como completamente acertada o errónea, ya que el nuevo modelo económico debería consistir más bien en una combinación de los elementos de las diferentes opciones.

- 28.** A continuación, el Vicepresidente empleador enumeró los elementos que constituirían lo que denominó la «hipótesis X»: potencial de crecimiento de las actividades de aprendizaje en línea; concentración en eventos a gran escala, como las academias mundiales; realización sobre el terreno de las actividades de formación presencial de tamaño más reducido, posiblemente en colaboración con otras instituciones; inversión en servicios no formativos, como los servicios de asesoramiento; contribuciones voluntarias de la OIT, el Gobierno de Italia, la Región del Piamonte, el Ayuntamiento de Turín y otros asociados; concepto de centro de innovación y aprendizaje; posibilidad de establecer satélites regionales; oferta tanto de cursos de formación como de servicios no formativos de asesoramiento; oferta de soluciones de aprendizaje y de colaboración digitales, tanto en línea como sobre el terreno; impartición de actividades de formación presencial en colaboración con los asociados para el desarrollo sobre una base de distribución de costos e ingresos; establecimiento de alianzas con empresas del sector privado, y alianzas con instituciones educativas de alta categoría para incrementar el acceso a segmentos del mercado radicalmente diferentes. El Vicepresidente empleador subrayó que su Grupo no estaba de acuerdo con la idea de «reducir la cantidad de actividades de formación presencial», ya que, en la hipótesis centrada en una orientación hacia el crecimiento a la que se aspiraba, las cifras absolutas correspondientes a esta modalidad podrían permanecer estables o incluso aumentar ligeramente; y tampoco era partidario de reducir el uso del campus, ya que su Grupo desearía que se organizaran más actividades aprovechando los recursos que quedarán disponibles al disminuir el volumen de la formación presencial impartida en Turín. En cuanto al futuro del personal en esta «hipótesis X», el Vicepresidente empleador contemplaba varias opciones: algunos miembros del personal permanecerían en el campus y otros podrían trasladarse a la sede de la OIT u ocuparse de las actividades sobre el terreno en las regiones. Llegado el caso, si esta hipótesis de crecimiento solo lograra un éxito parcial, se podrían ofrecer oportunidades de readaptación y/o progresión profesional al personal actual, e incluso podría ser necesario aumentar su número a medio o largo plazo.
- 29.** Con respecto al modo de proceder, el Vicepresidente empleador propuso un programa de discusiones, que comenzaría justo después de la reunión del Consejo de Administración de la OIT y terminaría con una reunión extraordinaria del Consejo en abril de 2021, con miras a alcanzar un consenso sobre un proyecto final que iría acompañado de un plan de transición.



30. El Vicepresidente empleador concluyó diciendo que el Consejo debería empezar a adoptar una visión estratégica sobre el futuro del Centro, y que todos tenían una responsabilidad que no podían ni debían eludir. Por último, señaló que la cuestión del superávit presupuestario de 2018-2019 también seguía pendiente y debía resolverse.
31. **La Vicepresidenta trabajadora** se preguntó si no era prematuro acometer ahora una reestructuración a largo plazo del Centro, habida cuenta de que la pandemia todavía era muy virulenta. Muchos efectos de esta pandemia habían sido devastadores. Sin embargo, uno positivo había sido la evidencia de la necesidad de recuperar el papel de algunos bienes comunes como la salud, la educación o los servicios sociales. En una coyuntura crítica como esta, la educación y el aprendizaje permanente eran e iban a ser más que nunca mecanismos reales y concretos para la transformación del mundo del trabajo y el progreso social. Una reestructuración a largo plazo del Centro, fundado en 1964 sobre la base de una visión de la OIT y del Gobierno de Italia que era ahora más relevante y actual que nunca, no debería hacerse de forma apresurada. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores desearía participar en una discusión constructiva y basada en el consenso a fin de establecer el calendario adecuado, intercambiar información de forma transparente, prever consultas adecuadas y garantizar la participación del Sindicato del Personal en un diálogo social franco y equitativo. El Grupo de los Trabajadores acogía con alivio la noticia de que se había superado la crítica situación financiera que se planteó en mayo a la Mesa Directiva del Consejo, con previsiones de déficit que oscilaban entre 3 y 7 millones de euros; pero recordó la cuestión pendiente del superávit de 2018-2019, la cual estaba estrechamente vinculada a la sostenibilidad del Centro.
32. Respecto a los cambios en el entorno externo del Centro, la oradora reconoció la importancia financiera de tener en cuenta las decisiones de compra de los alumnos, pero estimó que esta no era la única variable que debería considerarse, entre otras cosas porque los mandantes de la OIT eran los principales destinatarios de las actividades del Centro. En el plano tecnológico, el uso de tecnologías comportaba ventajas concretas, pero debería examinarse seriamente la brecha digital en términos de género y edad. La inclusión digital debería estar en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no dejar a nadie atrás. La Vicepresidenta trabajadora insistió en el valor de la interacción entre las personas y recalcó que la participación individual en un curso de formación en línea no podía reemplazar el carácter colectivo del aprendizaje presencial. También pidió aclaraciones sobre los cambios políticos en el entorno externo del Centro.
33. En lo tocante a la evolución de la estrategia de sostenibilidad del Centro, la oradora señaló que, en el informe examinado en el marco del primer punto del orden del día, se mostraba que el Centro no solo había logrado un desempeño muy satisfactorio, sino que había adaptado su cartera de servicios de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo y el programa de la OIT.
34. En cuanto a la respuesta a la nueva realidad, la Vicepresidenta trabajadora felicitó al Centro y a su personal por su resiliencia y capacidad de adaptación. Basándose en la información recibida hasta entonces, no entendía o veía la urgencia y las repercusiones financieras de los modelos de funcionamiento sobre los que se pedía orientaciones al Consejo. La oradora insistió en que su Grupo estaba colaborando activamente en la revitalización del Centro como proveedor internacional de conocimientos, cultura y educación, especialmente en el ámbito de los derechos laborales y humanos. En caso de que fuera necesario llevar a cabo una reestructuración, su Grupo estaba dispuesto a participar en un proceso de consultas adecuado, estructurado y bien fundamentado. La celebración de una reunión extraordinaria del Consejo podría ser una buena opción.

Cualquier reestructuración del Centro debería tener en cuenta su misión principal y estar en consonancia con su Estatuto, tal como fue adoptado y enmendado por el Consejo de Administración de la OIT. Para poder entablar un diálogo con toda seriedad, era indispensable que los miembros del Consejo conocieran las repercusiones financieras a corto, mediano y largo plazo de las tres hipótesis, así como su incidencia en el personal. La oradora recordó que, con arreglo a su Estatuto, el Centro debía ser un organismo sin fines lucrativos y la enseñanza que impartía debía ser independiente de toda consideración política o comercial. En consecuencia, el Consejo no debería caer en la tentación de optar por un modelo que se guiara principalmente por consideraciones financieras y basadas en el mercado.

35. Por último, la Vicepresidenta trabajadora señaló que su Grupo esperaba que cualquier reorganización del personal se hiciera en consulta con el Sindicato del Personal y en un entorno propicio para el diálogo social. Asimismo, pidió que se estableciera un calendario realista, dado que, de llevarse a cabo una importante reestructuración del Centro, la Oficina debería facilitar al Consejo una hoja de ruta que incluyera un calendario concreto.
36. **El Vicepresidente gubernamental** observó que ya se estaban produciendo importantes cambios en la esfera de la formación en todo el mundo, en particular una mayor disponibilidad de alternativas a la formación presencial tradicional. El Centro ya había introducido algunos cambios en su modelo empresarial antes del inicio de la pandemia de COVID-19 y, en consecuencia, había adoptado con éxito medidas para su adaptación a la situación actual.
37. En este proceso, el Centro había comprobado que las actividades de aprendizaje a distancia ofrecían muchas ventajas con respecto a la formación presencial, por ejemplo, la ampliación de la base de participantes; una relación entre costos e ingresos más favorable (lo cual podría contribuir a la estabilidad financiera del Centro); un mayor atractivo para los posibles destinatarios de las actividades, sobre todo para los alumnos jóvenes; una posible contribución al logro de las metas fundamentales de la OIT, a saber, promover el trabajo decente y la justicia social; una modalidad de formación más ecológica; y la posibilidad de adaptación a las necesidades específicas. Aun así, había que tener debidamente en cuenta el valor que representaba el campus de Turín.
38. El Vicepresidente gubernamental observó que no se había pedido al Consejo que decidiera ahora cuál era la opción más adecuada, sino que examinara las tres hipótesis que se planteaban. En este sentido, su Grupo estaba dispuesto a celebrar las consultas que fueran necesarias para tomar una decisión sobre el particular antes de la siguiente reunión de la Conferencia, en junio de 2021. El orador expresó su convicción de que el Plan Estratégico para 2022-2025 y el Programa y Presupuesto para 2022-2023 del Centro debían reflejar un consenso entre todos los mandantes tripartitos. Ahora bien, su Grupo descartaba la primera hipótesis y consideraba la segunda hipótesis como la más razonable y en torno a la cual los miembros del Grupo celebrarían consultas adicionales, en la medida en que a partir de ella se podían elaborar varias configuraciones alternativas.
39. Por último, el Vicepresidente gubernamental señaló que su Grupo celebraba que el Centro hubiera podido adoptar medidas de reducción de costos e incrementar los ingresos procedentes de sus servicios de formación en línea, así como la previsión de que lograría a finales de año un presupuesto reducido, pero prácticamente equilibrado. Su Grupo consideraba que debían tomarse más medidas a fin de garantizar la estabilidad financiera a largo plazo del Centro, y apoyaba la idea de buscar financiación adicional en el marco de una combinación más amplia de fondos públicos y privados, así

como del presupuesto ordinario de la OIT, idea que podría examinarse durante las discusiones relativas al Programa y Presupuesto de la OIT en marzo de 2021.

- 40. El Representante del Gobierno de Italia** suscribió la declaración del Vicepresidente gubernamental. Italia consideraba que debía emprenderse un proceso de reforma, a fin de garantizar una adaptación rápida del Centro a los nuevos retos y reforzar su función de principal organismo de formación e innovación del sistema de las Naciones Unidas. Ya no era viable mantener un enfoque inmovilista, porque pondría en peligro la existencia misma del Centro. Italia no solo iba a apoyar este proceso de reforma a nivel político, sino que también mantendría su contribución financiera crucial al Centro. Dicho proceso debía guiarse por cinco criterios. En primer lugar, dado que se trataba de una institución basada en los conocimientos, el personal del Centro constituía un activo inestimable. Ello significaba que la reforma no debía engendrar ningún despido. En segundo lugar, el Centro solo podía prosperar en Turín, ciudad en donde todo convergía: la industria ligera y pesada, la alimentación y la agricultura, los servicios, la cultura y la innovación digital. Así pues, el Centro debía mantener sus dimensiones actuales en el campus de las Naciones Unidas en Turín. En tercer lugar, el proceso de reforma debía centrarse en la eficiencia y la reducción de todo aspecto redundante. En cuarto lugar, debía prestarse especial atención a mejorar la financiación básica procedente de donantes externos. Italia valoraba, sin duda, que el modelo de pago por servicio que aplicaba el Centro le permitiera impartir sus actividades de formación, pero estimaba que el Centro no podía seguir dependiendo en gran parte de dos donantes principales, cuyo apoyo representaba un tercio del presupuesto anual global. En consecuencia, Italia instaba a todos los Estados Miembros de la OIT a que aportaran una contribución regular de recursos básicos al presupuesto del Centro, y solicitaba que el proceso de reforma previera mecanismos para obtener fondos sustanciales de otros donantes (públicos o privados). En quinto y último lugar, reformar no significaba efectuar recortes, sino todo lo contrario. Italia esperaba que el nuevo Centro se convirtiera en una institución de referencia en el ámbito de la formación y en un motor de actividades de formación e innovación. Asimismo, esperaba que el nuevo Centro prestara sus servicios a países lejanos a los que nunca antes había prestado este tipo de servicios. En resumen, esta reforma debería dar lugar a un Centro más sólido, de alcance más global y más activo, capaz de prestar servicios en cualquier lugar y en todas las circunstancias. En conclusión, Italia expresaba su interés en que el Centro desarrollara más la segunda hipótesis, al tiempo que descartaba la primera y la tercera hipótesis.
- 41. El representante del Gobierno de Nigeria** suscribió la declaración formulada en nombre del Grupo Gubernamental; y expresó su convencimiento de que, en la nueva situación de normalidad, el Centro lograría seguir siendo competitivo a nivel mundial y sostenible en términos de su eficacia en función de los costos. Asimismo, consideró que la evolución de su oferta de aprendizaje en línea, complementada con otros servicios no formativos, harían de él una institución más pertinente para ayudar a los mandantes a facilitar las transiciones hacia el futuro del trabajo.
- 42. El representante del Gobierno del Japón** consideró muy valiosa la idea de examinar el futuro modelo de funcionamiento del Centro sobre la base de la experiencia de la COVID-19 y reforzar sus funciones, en lugar de limitarse sencillamente a retomar el modelo anterior a la pandemia.
- 43. La representante del Gobierno de Alemania** suscribió la declaración del Vicepresidente gubernamental y señaló que deseaba dejar claro que no se había celebrado ninguna consulta sobre un posible traslado del Centro a Alemania ni sobre el establecimiento de un centro satélite en su país.

44. **El Presidente** dio las gracias a todos los oradores y, en particular, al representante del Gobierno de Italia.
45. A continuación, hizo un resumen del debate. La discusión sobre la evolución de la cartera de servicios había confirmado que el Centro, ahora más que nunca, era muy importante para la OIT y no podía dejar de serlo. Así pues, el Presidente secundaba el llamamiento en favor de un apoyo financiero adicional para el Centro.
46. El Presidente encomió la capacidad del Centro para responder eficazmente a los cambios y observó que este había reaccionado rápidamente y había convertido el importante déficit previsto en primavera en casi un superávit al final del ejercicio. Ello reflejaba los considerables esfuerzos desplegados por su personal y las rápidas adaptaciones que habían logrado introducir en las actividades del Centro.
47. Respecto a las tres hipótesis, el Presidente recordó que estas deberían verse como posibles alternativas para el Centro en el futuro, con miras a facilitar las deliberaciones y no como opciones inmutables. De las discusiones concluía que el Consejo deseaba que se elaborara una estrategia de crecimiento basada en la segunda hipótesis, lo que serviría de base en los futuros debates. El hecho de haber logrado un superávit en este ejercicio no significaba que el Centro estuviera fuera de peligro, sino que estaría sometido a una menor presión en los siguientes meses, pero había que encontrar una solución sostenible a más largo plazo. El Plan Estratégico para 2022-2025 debería reflejar esta visión.
48. El Presidente propuso que se convocara una reunión extraordinaria del Consejo en abril de 2021, que fuera precedida por un intenso proceso de consultas con los mandantes tripartitos, así como con las autoridades nacionales, regionales y locales italianas, y con la participación de los representantes del personal.
49. La cuestión del superávit neto de 2018-2019 debía examinarse en el contexto del proceso que se estaba poniendo en marcha, lo que podía requerir inversiones en el Centro. Por consiguiente, propuso que se discutiera en el marco de las siguientes consultas.
50. **El Vicepresidente empleador** estuvo de acuerdo en que el Director General debería formular propuestas para hacer avanzar el proceso, en las que se establecerían el calendario y las posibles modalidades de trabajo, por ejemplo, un grupo de trabajo, así como las distintas partes que participarían en las modalidades previstas.
51. **La Vicepresidenta trabajadora** apoyó la idea de celebrar una reunión extraordinaria del Consejo, e insistió en que se resolvieran todas las cuestiones y en que el Sindicato del Personal participara en las consultas.
52. **El Vicepresidente gubernamental** señaló que su Grupo estaba preparado y dispuesto a participar en las consultas y pidió aclaraciones adicionales sobre el calendario.
53. **El Presidente** informó a los miembros de que, a finales de noviembre o principios de diciembre, proporcionaría a la Mesa Directiva del Consejo propuestas más precisas para hacer avanzar el proceso de formulación de recomendaciones, las cuales se presentarían en la reunión extraordinaria del Consejo en abril. Las consultas se iniciarían lo antes posible, y en ellas participarían tanto los miembros de la Mesa Directiva como los representantes de las autoridades italianas. A ese respecto, aclaró que algunas consultas deberían celebrarse a nivel bilateral, mientras que otras deberían incluir a todas las partes. Asimismo, sería importante determinar los problemas y consecuencias de las medidas asociadas a cada cuestión. La siguiente etapa sería la reunión del Consejo en octubre de 2021, durante la cual se presentaría el Plan Estratégico del Centro

para 2022-2025, en el que se deberían reflejar los resultados del proceso. Por último, reiteró que también se colaboraría con el Sindicato del Personal.

**54. El Consejo tomó nota del documento.**

### ▶ 3. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en el ámbito temático del desarrollo de competencias

---

**55. El Presidente** señaló que el documento <sup>4</sup> se presentaba a título informativo e invitó al Consejo a tomar nota de este.

**56. La Vicepresidenta trabajadora** observó el gran interés que los participantes habían mostrado en dicha ocasión por las actividades presenciales o combinadas, debido a la importancia de los intercambios interpersonales para el fomento de la confianza y la creación de comunidades de expertos. En relación con la respuesta de la Dirección a la recomendación 2 relativa a los servicios lingüísticos, solicitó que se entablaran conversaciones con los colegas interesados antes de empezar a utilizar la inteligencia artificial para ofrecer servicios de interpretación.

**57. El Vicepresidente Empleador** observó con agrado que el desarrollo de competencias —una de las tres prioridades del Grupo de los Empleadores en la OIT (siendo las otras dos: la creación de un entorno propicio para la productividad y la lucha contra la informalidad)— había sido el ámbito temático escogido para la realización de la evaluación independiente. Asimismo, tomó nota de las 12 recomendaciones y de las respuestas a las mismas.

**58. El Vicepresidente gubernamental** no formuló ninguna observación.

**59. El Consejo tomó nota del documento.**

### ▶ 4. Cuestiones financieras

---

#### Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (mayo de 2020)

**60. El Presidente** recordó al Consejo que se acababa de tomar la decisión de incluir la cuestión del uso del superávit en las discusiones sobre la orientación futura del Centro y, por tanto, invitó al Consejo a tomar nota del documento <sup>5</sup>.

**61. El Vicepresidente empleador** consideró que era importante dejar constancia de las anteriores discusiones; y estimó que en el documento se reflejaba correctamente lo que se había dicho durante la reunión de la Mesa Directiva del Consejo en mayo.

**62. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente gubernamental** se mostraron de acuerdo con el Vicepresidente empleador.

**63. El Consejo tomó nota del documento.**

---

<sup>4</sup> CC 83/3.

<sup>5</sup> CC 83/4.

## ▶ 5. Cuestiones de auditoría

---

### A. Estados financieros e Informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

64. **El Presidente** recordó que este documento <sup>6</sup> ya había sido oficialmente aprobado por la Mesa Directiva del Consejo en mayo de 2020 y que se presentaba a título informativo.
65. **El Consejo tomó nota del documento.**

### B. Plan para la auditoría de los estados financieros de 2020

66. **El representante del Auditor Externo, Sr. Martin**, presentó el plan <sup>7</sup>, cuyo objetivo era expresar una opinión independiente y obtener una garantía razonable sobre la eficiencia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro, así como formular observaciones a ese respecto. La auditoría operativa se centraría en la ejecución e impartición del programa de formación durante la pandemia de COVID-19.
67. **El Consejo tomó nota del documento.**

### C. Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

68. **El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), Sr. Watson**, presentó el informe de la auditoría <sup>8</sup> correspondiente al año que finalizó el 31 de diciembre de 2019. Tras señalar que la IAO había elaborado un informe de auditoría sobre el sistema de nóminas del Centro, alabó a su personal directivo por su rápida respuesta a las recomendaciones contenidas en dicho informe. Con respecto a las auditorías previstas en 2020, explicó que las repercusiones de la COVID-19 habían afectado considerablemente al plan de auditoría de la IAO para dicho año. Además, en vista de los desafíos que enfrentaba el Centro, la IAO seguiría haciendo un seguimiento de la evolución del entorno de riesgo y evaluaría en qué ámbitos convendría más que centrara sus recursos para apoyar al Centro.
69. **El Vicepresidente empleador** observó con agrado que no se había detectado ningún problema crítico en la auditoría, y animó a los equipos encargados a seguir manteniendo el mismo nivel de diligencia y cuidado en la gestión de los riesgos.
70. **La Vicepresidenta trabajadora** dio las gracias a la IAO por su informe; y la alentó a reanudar las auditorías *in situ* en cuanto se considerase seguro volver a viajar.
71. **El Vicepresidente gubernamental** no formuló ninguna observación.
72. **El Consejo tomó nota del documento.**

---

<sup>6</sup> CC 83/5/1.

<sup>7</sup> CC 83/5/2.

<sup>8</sup> CC 83/5/3.

## D. Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019

73. **El Presidente** señaló que el documento <sup>9</sup> se presentaba a título informativo e invitó al Consejo a tomar nota del mismo.
74. **La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental** no formularon ninguna observación.
75. **El Consejo tomó nota del documento.**

## ▶ 6. Cuestiones relativas a los recursos humanos

---

76. **La Jefa del Servicio de Recursos Humanos, Sra. Shalabi**, presentó el documento <sup>10</sup>, en el que se informaba sobre las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional aplicables a las organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas. La oradora pidió que se autorizara al Director a aplicarlas y que se tomara nota de las eventuales enmiendas al Estatuto del Personal que cabría introducir en consecuencia. También solicitó al Consejo que tomara nota de las excepciones al Estatuto del Personal aprobadas por el Director, según se indicaba en el informe.
77. **La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y el Vicepresidente gubernamental** respaldaron el informe y apoyaron el punto que requería decisión.
78. **El Consejo aprobó el punto que requería decisión, contenido en el párrafo 9 del documento CC 83/6.**

## ▶ 7. Cuestiones administrativas

---

79. **La Vicepresidenta trabajadora** solicitó aclaraciones adicionales sobre el punto relativo a la infraestructura y a la renovación del pabellón de África.
80. **El Vicepresidente empleador** no planteó ninguna cuestión ni inquietud.
81. **El Vicepresidente gubernamental** no formuló ninguna observación.
82. **El Director Adjunto** prometió informar a la Mesa Directiva del Consejo en cuanto el Centro hubiera recibido la luz verde del Ayuntamiento de Turín y pudiera iniciar el proceso de licitación.
83. **El Consejo tomó nota del documento** <sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> CC 83/5/4.

<sup>10</sup> CC 83/6.

<sup>11</sup> CC 83/7.

## ▶ 8. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores

---

- 84. **La Vicepresidenta trabajadora** no formuló ninguna observación.
- 85. **El Vicepresidente empleador** elogió al equipo del Programa de Actividades para los Empleadores de Turín (ACT/EMP-Turín) por su dedicación y eficacia.
- 86. **El Vicepresidente gubernamental** no formuló ninguna observación.
- 87. **El Consejo tomó nota de los documentos** <sup>12</sup>.

## ▶ 9. Fecha y lugar de la próxima reunión

---

- 88. **El Presidente** propuso que la 85.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro se celebrara justo antes de la 343.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT, que debería tener lugar del 28 de octubre al 11 de noviembre de 2021 en Ginebra. Por consiguiente, la 85.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro se celebraría, de ser posible, en Turín los días 28 y 29 de octubre de 2021. Asimismo, añadió que, tal como se había acordado, se convocaría una reunión extraordinaria del Consejo (84.<sup>a</sup> reunión) en abril de 2021.
- 89. **El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.**
- 90. **El Presidente** comunicó a los miembros del Consejo que el informe de la 83.<sup>a</sup> reunión del Consejo se examinaría en el marco de la Sección Institucional de la 340.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración. Para facilitar la elaboración y finalización del informe, propuso que el Consejo delegara en su Mesa Directiva la tarea de aprobar el proyecto de informe.
- 91. **El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.**
- 92. **El Presidente declaró clausurada la 83.<sup>a</sup> reunión del Consejo.**

---

<sup>12</sup> CC 83/8/a y CC 83/8/b.



## ► Anexo

---

### Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro (27 de octubre de 2020)

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

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

Hoy me dirijo a ustedes en nombre del Sindicato del Centro en un contexto en el que la pandemia de COVID-19 aún se cierne sobre nuestra vida cotidiana. No es de extrañar que sea el telón de fondo de mis observaciones, ya que la segunda ola se extiende en muchas partes del mundo. El regreso a la normalidad, si podemos llamarlo así, será un proceso largo y complejo.

Gracias al personal del CIF-OIT (176 funcionarios) y a su extraordinaria capacidad de trabajo y adaptación, el Centro ha podido obtener excelentes resultados en los últimos años y ha afrontado la crisis actual con diligencia, eficiencia y eficacia para reducir al mínimo la interrupción de la continuidad de las actividades. Como resultado, el déficit previsto para este año será menor que el superávit para el bienio 2018-2019, y algunos miembros de la Dirección señala que aún estamos a tiempo de llegar al equilibrio.

Cabe mencionar que dicho resultado positivo se debe a la ampliación de la oferta de servicios en línea del Centro, pero también a las medidas de reducción y contención de costos aplicadas por el equipo de la Dirección. Esas medidas han consistido en suspender los actuales concursos abiertos, aplazar la aplicación de los derechos estatutarios, no renovar al personal contratado a corto plazo, promover la movilidad funcional y fomentar la rescisión de contratos y la jubilación anticipada. Esas medidas representan a nuestro juicio una prueba de que está en marcha un proceso de transición «unilateral» hacia alguna forma de reforma del Centro, o el término que desee utilizar.

Avancemos rápidamente hasta el día de hoy y examinemos el documento «Post-COVID-19: Orientación futura del Centro», documento CC 83/2 (para discusión y orientación) que establece algunas opciones para una posible reforma del CIF-OIT.

En primer lugar, por lo que respecta a cómo hemos llegado a este punto.

Lo que hemos observado es que parece haber una desconexión entre la reforma propuesta por la OIT y lo que la OIT ha estado comunicando al mundo exterior en relación con la recuperación de la crisis de COVID-19, a saber, el énfasis en los cuatro pilares que todos conocemos, en particular «apoyar los empleos y buscar soluciones mediante el diálogo social».

Seguimos sorprendidos por el hecho de que no se haya presentado o llevado a cabo un proceso de consulta sobre la reforma en la Comisión Paritaria de Negociación. El

pasado mes de julio, el Sindicato del Personal mostró su voluntad de debatir y acordar medidas adicionales y se mostró dispuesto a poner sobre la mesa propuestas concretas para la negociación y, ulteriormente, la decisión del Director. Por ello, el Sindicato del Personal del CIF-OIT solicitó una Comisión Paritaria de Negociación urgente, y no entendimos por qué no se tuvo en cuenta nuestra disponibilidad.

Nuestra impresión es, en efecto, que la Comisión Paritaria de Negociación fue deliberadamente excluida al principio de este proceso, con la consecuencia de que, hasta el día de hoy, no ha desempeñado ningún papel en la formulación de las hipótesis en cuestión.

A ese respecto, tal vez sería útil recordar a los miembros del Consejo la cronología de los acontecimientos. El 14 de septiembre, el Director General Adjunto de la OIT para la Reforma anunció a los representantes del personal la creación de un Comité Directivo. En esa misma ocasión, el DDG aclaró de manera inequívoca que ese nuevo Comité no debía entenderse como un espacio de negociación, sino simplemente como un lugar de discusión. El 15 de septiembre, el Director del Centro informó a todo el personal acerca de la creación de ese Comité. El documento presentado en este Consejo se elaboró después de una única reunión del Comité Directivo, el 28 de septiembre, y no entendemos por qué no se consultó a los representantes del personal conociendo nuestra disponibilidad a ese respecto; no entendemos por qué no se tomó en consideración nuestra disponibilidad.

En el proceso seguido hasta la consecución del documento tampoco parecen haberse aplicado directrices específicas, elaboradas por nuestra propia organización para la definición de una trayectoria. En nuestra carta a la Mesa directiva del Consejo, presentada en junio, ya señalábamos que la Dirección no había entablado con nosotros ningún tipo de consultas sobre una futura reestructuración del Centro, y que sin una hoja de ruta clara sobre la forma en que el Centro superará la crisis el riesgo de que el Centro tenga que hacer reducciones sustanciales en los gastos de personal será cada vez mayor, lo que podría acarrear consecuencias irreparables para el personal.

Mediante dicha carta, expresamos a la Mesa directiva del Consejo que, para nosotros, el principal objetivo de dicha trayectoria debería ser asegurar la sostenibilidad inmediata y a largo plazo del Centro, y que para que dicho plan tenga éxito se requeriría tanto la salvaguardia del compromiso tradicional de las autoridades italianas como un importante compromiso financiero de la OIT para absorber algunos de los gastos de funcionamiento del Centro.

También ofrecíamos nuestro apoyo como Sindicato del Personal del CIF-OIT para establecer un comité conjunto de crisis.

Por lo que respecta a esos últimos puntos, las «Directrices de la OIT sobre la gestión del cambio y los procesos de reestructuración» hacen referencia explícita a la necesidad preliminar, dentro de cada proceso de reorganización, de definir una «Planificación del cambio», o una hoja de ruta, si se quiere. Dicho plan debe incluir: análisis de costos y beneficios, propósito, presupuesto, tiempo, costo, estructura y trabajos individuales. Es evidente que la ausencia de tales elementos en el documento compartido con ustedes, como parte del segundo punto del orden del día de la Junta, limitará la capacidad de cada miembro para hacer su debida diligencia al considerar el mérito de cada una de las hipótesis propuestas.

Con respecto al documento que tienen ante ustedes hoy, su contenido y las hipótesis esbozadas son también una fuente de gran preocupación para nosotros.

La primera falla del documento es, en nuestra opinión, la falta de la debida atención al personal del CIF-OIT, sus capacidades y sus conocimientos.

El personal actual, y el propio campus, son la verdadera riqueza de nuestro Centro, y en cualquier proceso de reforma debería tenerse en cuenta cómo preservar y mejorar esa riqueza.

Sin embargo, el documento esboza hipótesis muy alarmantes para el personal que trabaja en Turín (unos 176 funcionarios, 106 con contrato local). Nuestros colegas están seriamente preocupados y no entienden por qué la misma Oficina que encomia su labor, responsable de la asombrosa recuperación en curso presenta un documento en el que solo se prevén recortes que les afectan directamente.

Quisiéramos que quedara claro para todos la naturaleza de las hipótesis previstas, que yo clasificaría de la siguiente manera:

- Hipótesis 1 – ajustarse al *status quo*.
- Hipótesis 2 – reorganización interna del Centro.
- Hipótesis 3 – reducción de la actividad del Centro, tal y como lo conocemos, a la de un pequeño centro de aprendizaje.

Estas tres hipótesis pueden alterar profundamente la estructura y la función estratégica del CIF-OIT.

Cualquier reducción o transformación del campus tendrá sin duda un grave impacto y un riesgo directo para los puestos de trabajo en el campus, pero también para los puestos de trabajo en Turín, la región y posiblemente otras zonas del país. Habrá repercusiones en el CIF-OIT tal como lo hemos conocido hasta ahora, pero también en la ciudad y, de hecho, en la región que acoge el Centro desde hace más de 50 años. La situación también podrá afectar a otros puestos de trabajo, los de los trabajadores empleados en las empresas proveedoras, que podrían perderlos ya que las decenas de millones de euros que el Centro aporta a Turín y a la región cada año podrían reducirse considerablemente.

Dejar o abandonar parcialmente la infraestructura puesta a disposición por la ciudad de Turín es ciertamente una hipótesis que puede ser tomada en consideración. Francamente, nos parece poco prudente considerar tal opción sin tener una idea clara de las ventajas que puede aportar renunciar a su uso o sin saber de qué forma será reemplazada. Me refiero a la hipótesis 3. De hecho, no podemos olvidar que el Centro es un lugar único que ofrece un intercambio intercontinental de experiencias, con participantes procedentes de todo el mundo.

El campus ha demostrado ser un verdadero activo para la OIT. La crisis actual podría representar una oportunidad para mejorarlo ampliando sus funciones (basta pensar en la contribución que el Gobierno italiano ya ha asignado para la creación de un Laboratorio de Innovación en el Aprendizaje).

Durante los últimos 50 años, el Gobierno italiano y la Ciudad de Turín han garantizado al CIF-OIT la contribución económica más importante y fundamental y estamos profundamente agradecidos por ese esfuerzo. Incluso en la actual situación de grave crisis causada por la pandemia, Italia ha reafirmado su importante compromiso de apoyar financieramente al Centro. Creemos que presentar las hipótesis que podrían poner en peligro esa importante contribución equivale a jugar con fuego.

Para evitar cualquier duda al respecto, queremos dejar claro que el Comité del Sindicato del Personal del CIF-OIT está a favor de un proceso de reforma. Sin duda creemos que es útil para actualizar y mejorar la calidad de la formación. Somos conscientes de que las nuevas tecnologías y las posibles nuevas y diferentes fuentes de financiación pueden aumentar nuestra capacidad de incidir en diferentes realidades sociales. Sin embargo, estamos igualmente seguros de que se necesita un enfoque profundamente diferente del que se está desarrollando actualmente para hacer frente a estos nuevos desafíos.

Creemos firmemente que un enfoque correcto debe basarse en el análisis, el procesamiento y el intercambio de toda la información necesaria para tomar decisiones de esta escala, definiendo juntos una trayectoria efectiva y eficaz. Y, sobre todo, estamos convencidos de que no será posible emprender un auténtico proceso sin la participación real de todas las partes interesadas y sin la definición de un verdadero espacio de negociación colectiva, tal como lo define la propia OIT. El papel de la Comisión Paritaria de Negociación es —a nuestro juicio— fundamental para la aplicación de cualquier cambio estructural. Se necesita un proceso abierto y transparente, que funcione a través de las entidades de gobernanza existentes en un espíritu de consulta genuina e inclusiva con las principales partes interesadas del Centro.

Ante la continua incertidumbre en todo el mundo, el Comité del Sindicato del Personal opina que las estrategias más lógicas a considerar en lo inmediato serían las siguientes:

- 1) seguir aplicando las medidas de reducción de costos;
- 2) invertir en la recalificación del personal, y
- 3) efectuar una reorganización interna;

Habida cuenta de que ya estamos inmersos en la segunda oleada prevista de COVID-19, nos gustaría obtener de su parte, como Consejo del CIF-OIT, un compromiso explícito del Centro en relación con la retención del personal actual. El CIF-OIT debe confirmar que no tiene intención de despedir a ninguno de sus empleados.

Como Comité del Sindicato del Personal, nos sentimos profundamente comprometidos con la defensa y valoración del enorme potencial del personal del Centro, que ha demostrado ampliamente su capacidad, compromiso y profesionalidad para centrarse en la formación en línea, bajo el peso de las expectativas y la presión del tiempo.

Gracias, en gran parte, a la valiosa contribución de cada uno de los trabajadores del Campus de Turín, el CIF-OIT ha sido capaz de capear la tormenta y podrá enfrentarse a los desafíos que se planteen en el futuro.

Gracias por su atención.