



Consejo de Administración

325.^a reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/INS/13

Sección Institucional

INS

Fecha: 11 de noviembre de 2015

Original: inglés y francés

DECIMOTERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

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

Informe de la 78.^a reunión del Consejo del Centro (Turín, 29-30 de octubre de 2015)

1. La 78.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT se celebró en Turín los días 29 y 30 de octubre de 2015.
2. El informe de la reunión del Consejo se presenta a la Sección Institucional del Consejo de Administración de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 310.^a (marzo de 2011) y 311.^a (junio de 2011) reuniones.

Apertura de la reunión

A. Declaraciones preliminares

3. *El Presidente, Sr. Houngbo*, Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas de la OIT, hablando en nombre del Director General de la OIT y Presidente del Consejo del Centro, Sr. Ryder, dio la bienvenida a los miembros del Consejo y les anunció que el Director General se incorporaría más tarde a la reunión.
4. *El representante del Gobierno de Italia, Sr. Del Panta*, recordó el compromiso del Gobierno de Italia que, pese a las dificultades financieras, había mantenido su apoyo financiero al Centro. Señaló, asimismo, que la cuestión de la contribución futura del Gobierno de Italia se trataría en el seno de la comisión bilateral en las siguientes semanas y que su cuantía dependería como siempre de la orientación estratégica de las actividades del Centro. En ese contexto, el representante del Gobierno de Italia celebró que el Centro hubiera pasado a adoptar un marco programático y presupuestario bienal. Habida cuenta de que el tema de la migración revestía más que nunca una gran actualidad, invitó especialmente al Centro a aprovechar su experiencia en este ámbito para buscar cauces que permitan gestionar los flujos migratorios legales.

5. *El representante del alcalde de Turín, Sr. Arrigotti*, pidió disculpas al Consejo por la ausencia del alcalde, Sr. Fassino, que en ese momento estaba presidiendo el Congreso de Ciudades Italianas y que debía reunirse esa tarde con el Primer Ministro de Italia, Sr. Renzi. Asimismo, recordó los tres factores esenciales que han hecho del Centro de Turín un centro de excelencia en materia de formación, aprendizaje e intercambio de conocimientos, a saber, la calidad, el compromiso de la Dirección y del personal, y el apoyo del Gobierno de Italia y de la OIT, el cual ha seguido afianzándose tras la elección del Sr. Ryder como Director General.
6. *La representante de la Región del Piamonte, Sra. Marcon*, pidió disculpas al Consejo por la ausencia del Presidente de la Región, Sr. Chiamparino, que en ese momento se encontraba en Roma para presidir un encuentro entre los presidentes de las distintas regiones italianas. La oradora celebró el fortalecimiento de la colaboración entre la Región y el Centro, a pesar de las restricciones presupuestarias.
7. *El Presidente* dio las gracias al Gobierno de Italia y a las autoridades locales por su compromiso político y su apoyo financiero al Centro, y confió en que se mantendrían en el futuro.

B. Adopción del orden del día

8. *El Presidente* señaló que el Director General deseaba estar presente durante el debate sobre el Plan Estratégico (segundo punto del orden del día) y propuso que se abordara ese punto cuando el Director General se incorporara a la reunión. Propuso igualmente que la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal se dirigiera al Consejo al final de la sesión del jueves.
9. *El Consejo aceptó esas propuestas y aprobó el orden del día*¹.

I. Informe anual de ejecución para 2014 e Informe provisional de ejecución para 2015 (primer punto del orden del día)

10. *La Directora del Centro, Sra. O'Donovan*, presentó los documentos². Señaló que el informe anual de ejecución abarcaba las actividades efectuadas en 2014. Destacó los buenos resultados del Centro a lo largo del año. Indicó que se había registrado una leve disminución en el número de participantes y de actividades en comparación con 2013, debido a los efectos del ciclo bienal de la OIT en el Centro. Un logro notable era el mayor nivel de participación de los mandantes tripartitos en las actividades de formación (41,5 por ciento) desde 2011, un resultado muy positivo que reflejaba las medidas internas adoptadas. Otro punto destacable era la contribución voluntaria del Gobierno de Italia, que había facilitado la proyección de las actividades de formación del Centro.
11. Con respecto al resultado 1 (*Fomentar la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para contribuir a los Programas de Trabajo Decente por País y hacer frente a los retos para el desarrollo mediante actividades de formación pertinentes y eficaces*), el Centro había superado muchas de sus metas, aunque no había logrado su objetivo de llegar al 43 por ciento de participación de mujeres entre los mandantes tripartitos. Ello requeriría

¹ Documento CC 78.

² Documentos CC78/1/1, CC 78/1/2 y CC 78/1/2 Add.

una atención constante. Con respecto al resultado 3 (*Uso eficaz y eficiente de todos los recursos del Centro*), el Centro había logrado reducir algunos de sus gastos generales, como los gastos en energía mediante iniciativas ecológicas.

12. Por lo que respecta al Informe provisional de ejecución para 2015, la Directora señaló que, como era habitual, dicho informe abarcaba el primer semestre del año y que, en el anexo, se facilitaban estadísticas actualizadas que reflejaban la situación a finales de septiembre. Destacó que el Centro había obtenido mejores resultados en los indicadores relativos a las actividades efectuadas con la OIT y al número de participantes, e indicó que el Centro superaría sus metas en ambas esferas. Además, subrayó el elevado nivel de participación de representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los ministerios de trabajo en las actividades del Centro. Por último, resaltó la importancia de la firma del primer acuerdo marco entre el Ministerio de Trabajo y Política Social de Italia, la Oficina de la OIT en Roma y el Centro, oficializando así su cooperación de larga data.
13. *El Vicepresidente empleador, Sr. Mdwaba*, felicitó al Centro por la claridad de los informes y los esfuerzos desplegados para establecer un marco basado en los resultados, así como por sus avances hacia la consecución de las cinco prioridades del Plan Estratégico para 2012-2015. En particular, reconoció los esfuerzos del Centro para reducir los costos de participación proponiendo actividades en los países, regiones y subregiones y a través del aprendizaje a distancia. También felicitó al Centro por los esfuerzos desplegados en favor de los mandantes de la OIT, destacando que su participación alcanzó el nivel máximo de 41,5 por ciento gracias a las decisiones de asignación de recursos internos y a los esfuerzos de la OIT. Tras observar que el Centro no había alcanzado su meta de vincular el 80 por ciento de sus ingresos a los resultados fijados por la OIT, sugirió que el Centro mejorara su desempeño en esa esfera. Asimismo, expresó su decepción porque el porcentaje de actividades de formación concebidas e impartidas en colaboración con los departamentos técnicos de la OIT se situara en un 53 por ciento, por debajo de la meta del 65 por ciento. También sugirió la necesidad de redoblar los esfuerzos dedicados a llevar a cabo actividades en colaboración con instituciones regionales y académicas.
14. Con respecto al número anual de participantes, observó una reducción en el porcentaje de mujeres y de los esfuerzos previstos en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género. Sugirió que podría hacerse más para aumentar la participación procedente de la región de los Estados árabes y recomendó que se ofrecieran más cursos en francés y español. Reconoció que se habían realizado enormes esfuerzos en la evaluación de las actividades de formación, con encuestas *a posteriori* que facilitan una idea clara de la repercusión de la formación y de su pertinencia con respecto a los objetivos de las instituciones asociadas. En cuanto al aumento de la diversificación y previsibilidad de los recursos financieros, se mostró preocupado de que el Centro estuviera rindiendo por debajo de sus posibilidades y apuntó que era necesario hacer más. Observó que se había alcanzado la meta relacionada con el porcentaje de los costos administrativos y de personal de apoyo en relación con los costos totales del personal y preguntó si aún podía hacerse más en ese sentido. Asimismo, expresó su preocupación con respecto a la aparente falta de una respuesta oportuna por parte de la Dirección a las recomendaciones formuladas por los auditores internos. Tomó nota de la inversión realizada en el desarrollo del personal, que consideró crucial.
15. Con respecto al número de participantes desglosado por resultado de la OIT en 2014, observó con agrado que se había alcanzado la cifra de 911 participantes en actividades sobre la promoción del empleo, pero señaló que el número de participantes que habían asistido a las actividades sobre desarrollo de las competencias profesionales era bajo. Elogió el especial esfuerzo desplegado en el ámbito de las empresas sostenibles, que había cosechado el mayor número de participantes, a saber 1 600. Dicho resultado era

especialmente encomiable, teniendo en cuenta los limitados recursos de que disponen los colegas que trabajan en ese ámbito. Por último, agradeció los esfuerzos desplegados en favor de los interlocutores sociales, con 1 235 participantes procedentes de organizaciones de empleadores y 1 545 procedentes de organizaciones de trabajadores.

- 16.** *El Vicepresidente trabajador, Sr. Ntshalintshali*, agradeció a la Directora la claridad de sus informes y la felicitó por los resultados logrados durante el último año y medio. No obstante, seguía lamentando que el Consejo tuviera que recibir las estadísticas finales casi un año después de que se conocieran. Con respecto a la prioridad 1 (*Introducción de un marco basado en los resultados armonizado con el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015*), instó al Centro a mantener su armonización con las prioridades y estrategias de la OIT para 2016-2017 y, por consiguiente, apoyó que el Programa y Presupuesto del Centro pasara a adoptar un ciclo bienal en el que se reforzara aún más el papel rector del Consejo, a fin de que éste pudiera proporcionar orientaciones y observaciones a la Dirección. El Centro debía aumentar su base de recursos dentro de la OIT y hallar más donantes que apoyaran el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, ya que esto último estaba estrechamente relacionado con su sostenibilidad financiera. El apoyo al Programa de Actividades para los Trabajadores no debería depender únicamente del superávit obtenido por el Centro, sino que debería ocupar un lugar central en el mandato del Centro y en su plan de financiación. También señaló que se necesitaba una distribución más equilibrada de los recursos entre los distintos programas y un incremento de las actividades sobre los derechos en el trabajo.
- 17.** Celebró las mejoras obtenidas en algunos indicadores, aunque mostró su preocupación con respecto al indicador 1.5 (*Porcentaje de las actividades de formación del Centro diseñadas e impartidas en colaboración con departamentos técnicos y oficinas de la OIT*), cuyas estadísticas mostraban que en 2014 sólo la mitad de todas las actividades de formación se habían efectuado en colaboración con distintas unidades de la OIT. Además, observó que dicho indicador sólo brindaba información sobre la dimensión cuantitativa de esa colaboración, pero no reflejaba la calidad de la relación de trabajo. Con respecto al indicador 1.3 (*Utilización por las instituciones de los conocimientos y las competencias adquiridos por los participantes*), observó que del informe se desprendía que las mejoras eran más elevadas en el caso de las organizaciones de trabajadores, lo que mostraba la importancia del fortalecimiento de la capacidad de dicho grupo de mandantes. Por otro lado, sugirió que el Centro ampliara más su oferta de educación a distancia para aumentar su alcance. Como ya había señalado el año anterior, su Grupo desearía saber si había aumentado la participación de los mandantes de la OIT en las academias y contar con más indicadores cualitativos que permitieran una valoración de las actividades del Centro en relación con el tripartismo y las normas internacionales del trabajo. Por último, solicitó una aclaración sobre la forma en que se informaría del superávit cuando el Centro pasara a adoptar un programa y presupuesto bienal.
- 18.** *El Vicepresidente gubernamental, Sr. Almarzooqi*, felicitó al Centro por su buen trabajo y sus logros expuestos en el Informe anual de ejecución para 2014, el Informe provisional de ejecución para 2015 y su anexo. Solicitó más detalles sobre el escaso número de participantes procedentes de la región de Asia y el Pacífico y de los Estados árabes y celebró los esfuerzos desplegados para promover los programas de maestría de la Escuela de Desarrollo de Turín entre los mandantes de la OIT y otras partes interesadas. Observó la leve disminución de la participación de mujeres y esperó que pudiera revertirse esa situación en el futuro. Mostró su satisfacción por el incremento en el número de participantes que sufragaban su propia matrícula. Por último, dio las gracias a la Directora por facilitar los últimos datos estadísticos, tal como se había solicitado en la 77.^a reunión del Consejo.

19. *La representante del Gobierno de Francia* se mostró satisfecha con la labor del Centro, al que su Gobierno sigue prestando todo su apoyo a través de los programas de cooperación técnica previstos en el acuerdo de colaboración con la OIT o en el marco de los acuerdos concertados entre el Centro y los distintos organismos gubernamentales franceses. Francia privilegia ahora una financiación centrada en prestaciones de formación adaptadas a necesidades concretas, por lo que los acuerdos de colaboración concertados directamente entre el Centro y los distintos organismos gubernamentales franceses van en esa dirección, así como las actividades de formación organizadas en el marco de los programas de cooperación técnica.
20. *La representante del Gobierno de Trinidad y Tabago* pidió que se aclarase si el Caribe estaba incluido en las referencias a América Latina.
21. *La representante del Gobierno de Ghana* observó que el Centro estaba en vías de superar las metas relativas a varios indicadores fundamentales en 2015, pero lamentó que la participación de las mujeres hubiera disminuido el año anterior. La armonización con los diez resultados del Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2016-2017 constituiría una respuesta positiva del Centro a las prioridades y actividades de la OIT.
22. *El representante del Gobierno de la India* observó que la participación procedente de la región de Asia y el Pacífico era escasa, a pesar de que casi el 66 por ciento de la mano de obra mundial era de esa región. En tales circunstancias, preguntó si el Centro podría considerar la posibilidad de que el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri se convirtiera en un subcentro para proporcionar formación a los países de la región de Asia y el Pacífico.
23. *La Directora* dio las gracias a los miembros del Consejo por sus observaciones y opiniones, que serían útiles para la labor de planificación futura. En cuanto a las declaraciones con respecto al hecho de que se podía robustecer la colaboración con la OIT, la Directora explicó que las actividades relacionadas con el indicador 1.5 eran exclusivamente actividades de formación que habían sido concebidas y cofinanciadas directamente por departamentos técnicos de la OIT. La mayoría de las demás actividades de formación del Centro se inscribían en el marco del programa sustantivo de cuestiones técnicas de la OIT. La oradora reconoció que el Centro no había alcanzado el objetivo que se había fijado con respecto a la importante cuestión del alcance a los socios de otras regiones, y en el Plan Estratégico propuesto para 2016-2017 se indicaba que había que mejorar ese aspecto. En relación con la propuesta del representante del Gobierno de la India, la Directora aclaró que la estrategia consistía en colaborar con instituciones de las regiones que compartían el mandato y los valores de la OIT, como el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri, con el que se había firmado un memorando de entendimiento. En cuanto a la preocupación manifestada por el nivel relativamente bajo de cumplimiento de las recomendaciones de auditoría interna, la Directora explicó que se debía al momento en que se habían recibido esos informes. El informe de la Oficina de Auditoría Interna se había recibido en el último trimestre de 2014, por lo que no había transcurrido tiempo suficiente para que el Centro realizara progresos que pudiera notificar en el Informe anual de ejecución para 2014. La Directora aseguró al Consejo que concedía suma prioridad al seguimiento de las recomendaciones de las auditorías interna y externa.
24. Por último, en relación con la pregunta de la representante del Gobierno de Trinidad y Tabago, aclaró que había que corregir las referencias a América Latina que figuraban en el informe, de modo que dijeran «las Américas», de acuerdo con la terminología empleada en la OIT.
25. *El Director de la Formación, Sr. Klemmer*, instó a que el indicador 1.5 (*Porcentaje de las actividades de formación diseñadas e impartidas en colaboración con departamentos*

técnicos y oficinas de la OIT) se considerara junto con el indicador 1.4 (*Volumen de ingresos procedentes de las actividades de formación que guardan relación con los 19 resultados de la OIT*), y destacó que la meta correspondiente al indicador 1.5 se había cumplido. Además, el 89 por ciento de los ingresos del Centro guardaba relación con resultados de la OIT, por lo que la meta fijada para el indicador 1.4 se había superado. En cuanto al indicador 2.1 (*Actividades de formación organizadas en cooperación con una institución académica o de formación nacional, regional o internacional*), indicó que el Centro haría un mayor esfuerzo en 2016-2017 para aumentar el número de alianzas regionales. No obstante, explicó que el indicador sólo abarcaba las alianzas establecidas en virtud de un memorando de entendimiento. La inmensa mayoría de los cursos del Centro eran fruto de alianzas informales con otras entidades. Señaló que el Centro estaba preparando un nuevo memorando de entendimiento con la Universidad de Cornell (Estados Unidos) y había firmado un memorando con la Hertie School of Governance de Alemania.

26. Señaló que habría que afinar el indicador 3.1 (*Aumentar la diversificación y previsibilidad de los recursos financieros*) ya que no abarcaba todos los resultados del Servicio de Alianzas y Desarrollo de Programas. El indicador permitía hacer un seguimiento de los acuerdos oficiales con donantes para la aportación de contribuciones voluntarias, pero no reflejaba los numerosos acuerdos firmados con asociados institucionales para llevar a cabo actividades concretas. Por otra parte, indicó que, aunque el Centro no había alcanzado la meta de que el 43 por ciento de los participantes de los mandantes de la OIT fueran mujeres y había que seguir haciendo esfuerzos en esa esfera, los resultados eran satisfactorios en relación con los niveles internacionales.
27. Explicó que era demasiado pronto para presentar estadísticas sobre la participación de los mandantes de la OIT en las academias de 2015, pues todavía quedaban por celebrar algunas academias importantes. Tomó nota de que habría que proporcionar las estadísticas pertinentes al Consejo. Se habían adoptado varias medidas en respuesta a las recomendaciones de la evaluación independiente de las academias llevada a cabo en 2014. Por ejemplo, se habían organizado academias en las regiones para reducir los gastos de participación de los representantes tripartitos, y se habían establecido secciones concretas para los representantes de los trabajadores y los empleadores en las academias. Por último, señaló que el siguiente año se iniciarían academias mundiales dedicadas a cuestiones importantes para los representantes de los trabajadores.
28. *El Consejo tomó nota de los dos documentos y pidió a la Directora que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

II. Plan Estratégico y Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 (segundo punto del orden del día)

29. *La Directora del Centro* presentó el documento ³, y repasó los principales elementos del Plan Estratégico, que consistían en una mayor participación del Centro en la programación y planificación de la labor de la OIT; la mayor atención prestada a los proyectos a gran escala y más largo plazo; la focalización de las actividades de movilización de recursos en objetivos más estratégicos; el desarrollo de nuevos productos y servicios; el aumento del uso de tecnologías de aprendizaje, y la mejora de las infraestructuras gracias a las iniciativas ecológicas. El nuevo Plan Estratégico tenía en cuenta las enseñanzas extraídas

³ Documento CC 78/2.

del plan anterior y se basaba en una estrategia de desarrollo con tres pilares (desarrollo, finanzas y gestión) que «son interdependientes y se refuerzan mutuamente».

30. En cuanto a las hipótesis que sustentaban las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017, la Directora insistió en que se mantuvieran las sinergias con la OIT en lo referente al aprendizaje y el desarrollo de capacidades, se establecieran nuevas alianzas y se redujeran los gastos generales, y presentó las propuestas relativas a la utilización del superávit de explotación de 2014.
31. *El Vicepresidente trabajador* acogió con agrado el planteamiento general adoptado en el Plan Estratégico y subrayó que las actividades del Centro deberían estar estrechamente alineadas con los marcos de política y los resultados de la OIT. Coincidió en que los tres pilares eran importantes e interdependientes y se reforzaban entre sí, pero destacó que el pilar de desarrollo era el más relevante para el Centro, y los de finanzas y gestión debían ser considerados un medio para alcanzar los objetivos del primero. Se congratuló de que se hubieran incluido en el Plan Estratégico las cuatro cuestiones transversales (*normas internacionales del trabajo; diálogo social y tripartismo; igualdad de género y no discriminación, y aprendizaje y formación potenciados por la tecnología*). Ahora bien, desearía que se aclarara cómo estaba previsto integrar esas cuestiones en la ejecución de los programas del Centro y cómo se mediría su inclusión y sus resultados. Quería saber si se iban a establecer indicadores al respecto o si se iban a llevar a cabo evaluaciones periódicas.
32. En lo tocante al párrafo 12, relativo a las reformas internas, insistió en que había que consultar a los representantes del personal sobre esas reformas antes de alinearlas con las prácticas administrativas y de gobernanza interna de la OIT. Por lo que se refería al resultado 1, le complacía que se hubiera desglosado a los participantes entre mandantes de la OIT y demás participantes, y que se hubiera aumentado la cifra de la meta sobre la participación de los mandantes de la OIT, que su Grupo consideraba que debía ser todavía más alta; asimismo, pidió que se fijaran metas concretas para los participantes trabajadores y los participantes empleadores. Había que especificar claramente que el principal cometido del Centro era reforzar la capacidad de los mandantes. También había que aumentar el porcentaje fijado para la meta del indicador 1.5. Sería importante institucionalizar mecanismos de planificación entre el Centro y la OIT. En el marco del resultado 2 se debería abordar el reto de respaldar el trabajo decente en relación con todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030, a fin de aumentar la influencia de la OIT.
33. A su modo de ver, el resultado 3 era demasiado general y no reflejaba la vinculación estratégica con los programas de cooperación para el desarrollo de la OIT. El Centro debería conseguir fondos de los programas de la OIT a mayor escala y más largo plazo. Debería haber un indicador específico que tuviera en cuenta este aspecto y midiera los vínculos entre la OIT y el Centro en lo que se refería a la ejecución de los proyectos de desarrollo de la capacidad. En cuanto al indicador 3.2, se preguntaba si la meta no era demasiado ambiciosa si no existía en la práctica un mecanismo para alcanzarla. Por lo que se refería a la arquitectura de costos simplificada del Centro, había que analizar los gastos generales institucionales con datos desglosados que mostraran el costo de las distintas unidades del Centro. Asimismo, había que revisar la arquitectura de costos con el Sindicato del Personal. Cabía señalar que los cursos autofinanciados eran menos accesibles para los sindicatos. Con respecto a las alianzas con el sector privado, el Grupo de los Trabajadores desearía que los procedimientos establecidos por el Consejo de Administración de la OIT para las alianzas público-privadas se aplicaran también al Centro.
34. En relación con el pilar de gestión, el resultado 5 (*Personal calificado y diverso, instalaciones de calidad y mejora de la huella medioambiental*), el orador propuso que se

ampliara el indicador 5.2 con objeto de reforzar la diversidad geográfica y regional del personal y de promover la movilidad de éste. En cuanto a la política de contratación, la prioridad debería ser encontrar un acuerdo razonable que permitiera regularizar paulatinamente al personal vinculado a proyectos. Por último, recomendó que el registro de riesgos institucionales incluyera los riesgos relacionados con el elevado número de casos que los miembros del personal presentaban al Tribunal Administrativo de la OIT.

35. En cuanto a las Propuestas de Programa y Presupuesto, el Vicepresidente trabajador entendía que era necesario seguir de cerca el nuevo ciclo debido a la existencia de elementos inciertos en relación con los ingresos y los gastos para el siguiente bienio. Tomó nota de las previsiones presupuestarias para 2015 y las propuestas de presupuesto para 2016-2017, y añadió que el apoyo brindado a los programas para los trabajadores y los empleadores no debía depender exclusivamente de los superávits.
36. Para terminar, señaló, con respecto a la aprobación del Plan Estratégico, que el Grupo de los Trabajadores deseaba recibir antes información sobre la reformulación de los resultados y los indicadores y, en cuanto al proyecto de decisión, que el Grupo estaba de acuerdo con las propuestas de ingresos y gastos para 2016-2017.
37. *El Vicepresidente empleador* acogió con agrado en particular las medidas adoptadas para armonizar el ciclo de funcionamiento del Centro con el de la OIT; la referencia directa a la integración de las actividades en torno a la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo, los programas de referencia y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; la atención concedida a la sostenibilidad mediante un uso eficiente de los recursos y la mejora de los procesos institucionales; el refuerzo de la colaboración con la OIT y el seguimiento más estrecho del nivel de colaboración con ésta; la importancia otorgada a algunos principios importantes, como el tripartismo, en relación con las cuestiones transversales; la combinación de los tres pilares en la estrategia de sostenibilidad de manera que la relación entre ellos estuviera clara, y la ejecución siguiera siendo realista, y la integración en los resultados de las prioridades estratégicas — recogidas en un capítulo aparte en el Plan anterior —, a fin de que la estructura y la supervisión del Plan fueran más transparentes.
38. El orador recordó que la sostenibilidad era la cuestión más importante, habida cuenta de que los logros de 2015 se debían a las asignaciones especiales con cargo al superávit. Por ejemplo, en relación con el indicador 3.2, se preguntaba cómo los ingresos generados a partir de contratos a gran escala podrían pasar de 731 000 euros en 2014 a 5 millones en el siguiente bienio. Habría sido útil contar con información más detallada para comprender el objetivo global y lo que el Centro podía lograr a nivel general.
39. En cuanto al tema del tripartismo, se debería haber abordado en el Plan desde un punto de vista más cualitativo, ya que el tripartismo no consistía únicamente en contar con un público tripartito y requería la participación activa de los representantes de los interlocutores sociales y ACTRAV y ACT/EMP en el análisis de las necesidades y el diseño y la ejecución de las actividades. Por lo que se refería a la participación de los mandantes, se debería prever en el Plan un mecanismo de financiación claro que permitiera a los programas de actividades para los empleadores y los trabajadores alcanzar los ambiciosos objetivos previstos en el marco del indicador 1.1, y pidió que se asignaran recursos cuando fuera necesario.
40. Con respecto a la cuestión de los gastos generales institucionales, propuso establecer un grupo de trabajo tripartito para examinar detalladamente el asunto e informar sobre las medidas que se debían adoptar en la siguiente reunión del Consejo. En particular le preocupaba, por lo que se refería a la movilización de recursos, la reducción en el indicador 3.1 de 5 millones de euros durante el bienio en los ingresos totales — de

170 millones de euros en el Plan anterior (2012-2015) se había pasado a 80 millones para 2016-2017 — y señaló que, a su modo de ver, la Dirección debía ser más ambiciosa.

41. A continuación hizo observaciones concretas sobre cada sección del Plan Estratégico. Le parecía que la introducción estaba bien planteada, pero le habría gustado que el texto fuera más explícito sobre lo que suponía el tripartismo en la práctica. En cuanto a la estrategia de sostenibilidad, y aunque podía tratarse únicamente de una cuestión de presentación visual, coincidía con el Vicepresidente trabajador en que el pilar de desarrollo debía seguir siendo el elemento más importante y los pilares de finanzas y gestión se debían considerar elementos de apoyo del primero. En relación con la formulación del resultado 1, le parecía que habría sido más prudente proponer un «alcance amplio» en lugar de un «mayor alcance» para reflejar las grandes ambiciones del Centro. También en relación con el resultado 1, consideraba que se debería establecer un indicador adicional para medir la evolución de los fondos cautivos de que disponían ACTRAV y ACT/EMP. El Vicepresidente empleador pidió asimismo que se formulara un indicador para evaluar la calidad del tripartismo.
42. En lo tocante al pilar de finanzas, y el resultado 3 en particular, repitió que el indicador referente al ingreso total no era muy ambicioso y suponía una disminución con respecto al del Plan anterior. Pidió que se aclarara el significado de socios «no tradicionales». Acogió con agrado el resultado 4, pero consideraba que planteaba cuestiones nuevas, por ejemplo, en relación con la medición de los gastos generales institucionales, pues ya había habido dos métodos de cálculo distintos en el Plan anterior. También formuló una pregunta acerca de las instituciones seleccionadas para la comparación, ya que la actividad principal de estas era diferente de la del Centro.
43. Por lo que se refería al pilar de gestión, el Grupo de los Empleadores estaba muy satisfecho con él y únicamente deseaba proponer que se añadiera el concepto de motivación en relación con el indicador relativo al personal.
44. Por último, el Vicepresidente empleador leyó una declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores, que se adjunta como anexo I del presente informe.
45. *El Vicepresidente gubernamental* expresó su agrado por la integración prevista de las operaciones del Centro en el marco institucional y normativo «Una OIT ». Señaló que su Grupo estaba de acuerdo con las cuestiones transversales recogidas en el párrafo 13, pero desearía añadir una más relacionada con el tema fundamental del empleo juvenil. Asimismo, le gustaría que existiera una colaboración más estrecha entre el Centro y la OIT — en particular con el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) — para la movilización de recursos de cooperación técnica. Preguntó por las medidas que se iban a adoptar para lograr el indicador 3.2 y por qué el porcentaje fijado para el indicador 3.4 era tan modesto.
46. En cuanto a las Propuestas de Programa y Presupuesto, su Grupo deseaba reiterar que los gastos de personal debían ser objeto de una vigilancia permanente. A ese respecto, veía con buenos ojos el sólido enfoque desarrollado en los últimos años. Por lo que se refería al bienio 2016-2017, su Grupo instaba encarecidamente a la Dirección a que mantuviera controlados los gastos, en particular los relacionados con el personal.
47. *El representante del Gobierno de Italia* expresó su satisfacción por la estrategia propuesta y recordó que, en el entorno competitivo en que trabajaba el Centro, la coordinación con la OIT era fundamental. Por lo que se refería a los gastos de personal, coincidía con el Vicepresidente gubernamental en que se debían contener, ya que, dadas las limitaciones financieras con que se enfrentaba el Gobierno de Italia, a éste le costaría explicar a las

autoridades encargadas del control presupuestario que una parte importante de la contribución del país al Centro se destinaba a gastos de personal.

48. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* acogió con agrado la referencia hecha a los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. Expresó su acuerdo con la propuesta de mantener para el siguiente bienio el marco amplio basado en resultados que se había seguido durante el período 2012-2015 y adaptado con el fin de promover un modelo sostenible integrado. A su modo de ver, era imperativo que el Centro ajustara su conjunto de actividades de formación y aprendizaje a las necesidades de los mandantes tripartitos y del personal de la OIT.
49. *La representante del Gobierno de Francia*, haciendo suyas las palabras del orador anterior, acogió con satisfacción la inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, del objetivo 8 que se refería específicamente a la labor del Centro y de la OIT. A este respecto, recordó que el diálogo social — cuya pertinencia más que demostrada para la búsqueda de soluciones propicias a un empleo sostenible y de calidad, y respetuosas de las condiciones del trabajo decente — era importante para el logro de este objetivo. La oradora acogió con satisfacción las alianzas de colaboración establecidas por el Centro que iban más allá de la noción tradicional de las alianzas que suele establecer, así como el despliegue de actividades destinadas a los clientes autofinanciados.
50. *La representante del Gobierno de Ghana* acogió con satisfacción el Plan Estratégico presentado conjuntamente con las Propuestas de Programa y Presupuesto y felicitó al Centro por la calidad de este Plan que estaba armonizado con el ciclo de programación de la OIT. Declaró que valoraba la estrecha cooperación establecida entre el Centro y la OIT y reconocía su utilidad en aras de la eficacia y la sostenibilidad de las actividades del Centro.
51. La oradora se refirió al enfoque adoptado para fortalecer de tres maneras la alianza estratégica entre la OIT y el Centro, como se indicaba en el párrafo 8 del documento, y expresó su satisfacción al observar las enseñanzas extraídas de la aplicación del marco basado en resultados, que se había introducido cuatro años antes. Apoyaba la decisión de utilizar este marco con el fin de promover la adopción de un modelo integrado y sostenible. El Plan Estratégico coincidía con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y su delegación celebraba que el Centro previera integrar los conceptos y prioridades inscritos en la Agenda. A este respecto, la estrategia de sostenibilidad, basada en tres pilares: el desarrollo, las finanzas y la gestión, era fundamental para alcanzar los resultados previstos del Plan. La oradora alentó al Centro a que organizara programas de desarrollo de capacidades para los mandantes sobre cómo armonizar sus planes de desarrollo nacionales con la Agenda mundial y sobre cómo preparar planes de aplicación apropiados para la obtención de resultados eficaces. Su delegación esperaba con interés la evaluación del nuevo Plan Estratégico que se realizaría al final del ciclo de aplicación.
52. *El representante del Gobierno de la India* lamentó nuevamente que la participación de los países de Asia y el Pacífico fuera tan baja y propuso que el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri fuera un centro para la organización de actividades en la región. El orador también solicitó que el contenido de los programas de formación reflejara un mejor equilibrio regional y que, con ese fin, se desarrollaran planes de estudio específicos con una mayor participación de los mandantes.
53. *La Directora*, respondiendo a los diferentes oradores, dijo que el texto relativo a la cuestión transversal del tripartismo y el dialogo social podría haberse elaborado más, pero lo que era importante es que se transmitiera el mensaje fundamental de que todas las actividades de formación promovían el tripartismo y el diálogo social. Por otra parte, el Centro había desarrollado directrices internas a fin de garantizar la integración de estos dos

aspectos — y de las normas internacionales del trabajo— en el diseño de las actividades. En lo referente a la estrategia de sostenibilidad, de nuevo, lo que era importante era la información contenida en el párrafo 17 del documento, en el que se indicaba claramente que el pilar del desarrollo era central.

54. Los nuevos productos y servicios fueron elaborados en colaboración con la OIT, sobre la base de discusiones celebradas en el marco de las nuevas prioridades, pero el Centro también debía ser proactivo a fin de mantener su competitividad. En respuesta a los comentarios sobre la evaluación del impacto y la calidad, la oradora recomendaba a los miembros que se remitieran a los párrafos 27 a 30 del documento, en los que se tenían en cuenta muchos de los puntos planteados.
55. En relación con la financiación, la oradora indicó que el Centro era una institución atípica en el mundo de las Naciones Unidas, y que debía autofinanciarse en un 75 por ciento. En este contexto, era imposible garantizar la disponibilidad de un cierto nivel de fondos para los Programas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores. No obstante, el verdadero capital y el activo del Centro eran su buena reputación, las excelentes relaciones que mantenía con el Gobierno de Italia y la colaboración institucional con la OIT.
56. En lo referente a los gastos de personal, la Directora recordó que como entidad integrante del sistema común de las Naciones Unidas, el Centro debía cumplir con ciertas obligaciones, en particular en materia de salarios. Respecto de los gastos generales y la manera de calcularlos, opinaba que la metodología y las entidades de comparación elegidas eran válidas e hizo hincapié en que un cierto nivel de gastos generales era indispensable para el funcionamiento de una institución como el Centro.
57. Al considerar más específicamente el resultado 5, la oradora hizo suya la idea del Grupo de los Empleadores de añadir la motivación del personal. En relación con la propuesta del Grupo de los Trabajadores de crear indicadores relativos a la participación de los trabajadores y de los empleadores, aclaró que en los indicadores 1.1 y 1.2, se proporcionarían datos desglosados de manera que la participación de los trabajadores, los empleadores y los ministerios de trabajo pudiera reseñarse detalladamente y comunicarse al Consejo. La oradora celebró la propuesta, con la que coincidía, de llevar a cabo periódicamente evaluaciones independientes sobre los temas transversales.
58. *El Director de la Formación* retomó brevemente las cuestiones relacionadas con los resultados 1, 2 y 3. En primer lugar, se preveía que por año 16 000 personas participarían en las actividades del Centro, incluida a través de la educación a distancia. Esto correspondía a un incremento del 15 al 20 por ciento en comparación con la actualidad. Además, en relación con la evaluación del impacto, se introduciría un indicador relativo a la adquisición de conocimientos. Sin embargo, cabía destacar que todos los indicadores del resultado 2 debían leerse juntos, y no por separado.
59. En cuanto a la base de la financiación del Centro, el indicador 3.1 se había calculado sobre la base de resultados reales, pero seguía siendo muy ambicioso. El orador recordó a este respecto que el Centro había obtenido ingresos por un valor de 39 millones de euros en una única oportunidad en el pasado, a saber, en 2013, un año excepcional que había correspondido al final de un bienio de la OIT. En relación con el indicador 3.2, que consideraba alto, y el indicador 3.3, explicó que entre los interlocutores no tradicionales figuraban en particular Brasil, la Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica (los BRICS), y que el Gobierno de Sudáfrica había financiado un programa de formación sobre los empleos verdes por un monto de 2 millones de dólares. Éstos eran los tipos de contratos importantes a los que apuntaban los dos indicadores.

60. *El Presidente, Sr. Ryder*, resumió el debate con una simple frase: el Centro debía mantener su especificidad, pero había que tomar en cuenta la realidad del mundo. Tomó nota de las respuestas positivas de la Directora y del Director de la Formación a una serie de propuestas que se habían formulado durante el debate. En lo referente a los indicadores, recordó que actualmente no se los podía modificar porque el documento presentado constituía un todo y porque el proyecto de decisión que figuraba en el párrafo 61 del documento debía imperativamente ser aprobado por el Consejo.
61. El Presidente agradeció la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores y propuso que se incluyera como anexo al informe del Consejo a efectos de ponerla en conocimiento del próximo Director del Centro.
62. *El Consejo aprobó el Plan Estratégico y las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017.*
63. *El Presidente invitó al Consejo a escuchar la declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal del Centro (véase el anexo II).*

III. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje sobre el tema de la promoción de la igualdad de género y la diversidad (tercer punto del orden del día)

64. *El Director de la Formación* presentó el documento ⁴. La evaluación independiente encargada a raíz de los datos del Examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica de la OIT realizado en 2013, se llevó a cabo a partir de una muestra compuesta por diez actividades de formación y 16 de servicios de asesoramiento realizados entre 2013 y 2014. En el documento presentado al Consejo se resumen las conclusiones y recomendaciones de la evaluación y la respuesta de la Dirección del Centro.
65. *El Vicepresidente del Grupo de los Empleadores* respaldó la idea de realizar evaluaciones independientes a fin de complementar el cuestionario de evaluación final de las actividades que tenía limitaciones puesto que muchas de las respuestas relacionadas con los impactos de la formación eran especulativas. Sin embargo, el orador habría deseado que en el informe se presentara más información acerca de los criterios de selección de las actividades de aprendizaje y de los servicios de asesoramiento elegidos. Por ejemplo, dado que la igualdad de género era un tema transversal, las actividades llevadas a cabo en el marco de otros programas deberían haberse incluido en la muestra. El orador preguntó por qué razón las instituciones patrocinadoras se habían tomado en cuenta únicamente en los casos en que ello procedía, ya que la inclusión de todas estas instituciones era esencial en términos de validez del diseño de las actividades, así como de su eficiencia, eficacia e impacto. En relación con los resultados de la evaluación, el orador felicitó al Centro por la pertinencia de los cursos y las actividades de aprendizaje llevados a cabo en esta esfera temática. El reto que quedaba por enfrentar era que no se habían obtenido resultados concluyentes que permitieran determinar en qué medida las cuestiones de género se abordaban en todos los demás programas técnicos.

⁴ Documento CC 78/3.

66. *El Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores* observó que la tasa de respuesta era muy baja y que, por lo tanto, los resultados no eran necesariamente representativos. También señaló que los plazos para poder responder habían sido muy cortos. Además, la evaluación no proporcionaba un análisis por grupo de mandantes, aunque en el marco del examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica de la OIT se había solicitado una evaluación de la pertinencia de los servicios prestados por el Centro a los mandantes tripartitos. En general, el informe de evaluación contenía un texto redactado de manera confusa que mezclaba a quienes habían respondido a las preguntas con los participantes o a los mandantes con las partes interesadas y, contrariamente a su título, se centraba únicamente en la igualdad de género. La diversidad sólo se abordaba en la medida en que se indicaba qué grupos de participantes habían asistido a la actividad. El Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores dio las gracias al Centro por haber llevado a cabo la evaluación y declaró que esperaba que en el futuro se realizarían otras similares, en particular, sobre los demás temas transversales como las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo.
67. *El Vicepresidente gubernamental* acogió con satisfacción la evaluación independiente. Sugirió que en el marco de la labor futura en esta esfera debería examinarse más detalladamente la fiabilidad de los datos, y entre otras cosas, incluir una muestra más grande del grupo de evaluación. El orador solicitó que prosiguieran las evaluaciones independientes de ese tipo.
68. *El representante del Gobierno de Zimbabwe* insistió en la pertinencia de los resultados de las evaluaciones y solicitó la adopción de medidas concretas con el fin de aumentar la participación de las mujeres.
69. *El Director de la Formación* explicó cómo se había establecido la muestra. La evaluación se refería a una esfera temática, a saber, la igualdad de género y la diversidad. Por lo que se refería a la igualdad de género, todas las actividades con una puntuación de 2 ó 3 en el indicador de género fueron seleccionadas. Sin embargo, el orador reconoció que existían algunas lagunas respecto de la diversidad. En su opinión, el modelo utilizado para esta evaluación podía utilizarse para otros temas transversales.
70. *El Vicepresidente del Grupo de los Empleadores* declaró que seguía sin tener una idea clara de los criterios de selección.
71. *La Directora* respondió que la selección de la esfera temática obedecía a una decisión que adoptó la Dirección tras las discusiones de la 77.^a reunión del Consejo.
72. *Los Vicepresidentes del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores* agradecieron a la Directora esta aclaración e indicaron que sería oportuno celebrar consultas con los mandantes tripartitos acerca de la selección de los temas de las futuras evaluaciones independientes.
73. *El Consejo tomó nota del documento y pidió a la Directora que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

IV. Cuestiones de auditoría (cuarto punto del orden del día)

A. Estados financieros e Informe del Auditor Externo para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2014

B. Informe sobre la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (19 de mayo de 2015)

- 74.** *La Tesorera, Sra. Boulanger*, presentó los documentos⁵. Los resultados financieros del Centro para el año 2014 eran los siguientes: el total de los ingresos ascendía a 35,8 millones de euros y el total de los gastos a 35,4 millones de euros con un superávit presupuestario neto de 386 000 euros. Las dos principales fuentes de ingresos, que representaban el 93 por ciento de los ingresos totales, eran las contribuciones voluntarias y los ingresos generados por las actividades de formación, ambos superiores al presupuesto aprobado. En relación con las contribuciones voluntarias, se recibieron contribuciones adicionales de la Región del Piamonte, el Gobierno de Portugal y la Municipalidad de Turín. Los ingresos generados por las actividades de formación eran más elevados de lo previsto, debido principalmente a un aumento de la demanda de formación por parte de la OIT y de otros organismos e instituciones de las Naciones Unidas. Estos ingresos adicionales equilibraron la pérdida que implicó cambiar a euros la contribución voluntaria de la OIT, que se aprobaba en dólares de los Estados Unidos. También compensaron la disminución de los ingresos previstos de las publicaciones, lo cual se debió a una menor demanda de los servicios de publicaciones y a una disminución de los ingresos procedentes de otras fuentes, que fueron inferiores a las sumas presupuestadas. En general, el rendimiento de los ingresos resultó positivo.
- 75.** Los gastos totales fueron ligeramente inferiores al presupuesto aprobado debido principalmente a que los gastos de personal derivados de la jubilación de miembros del personal y de las licencias prolongadas sin goce de sueldo fueron más bajos de lo previsto. Los gastos relativos a las instalaciones fueron superiores a los presupuestados debido a que durante el año se necesitaron obras adicionales de mantenimiento en el campus.
- 76.** A finales de 2014, los activos del Centro ascendían a 30,5 millones de euros. El efectivo y los equivalentes de efectivo ascendían a 12,2 millones de euros. A finales de 2014, las cuentas por cobrar del Centro ascendían a 7,3 millones de euros. El pasivo ascendía a 12,3 millones de euros a finales de 2014, en comparación con 15,6 millones de euros en 2013. Esta disminución obedecía principalmente a la disminución de las sumas adeudadas a los donantes, de los ingresos diferidos y de las cuentas por pagar y los gastos devengados. A finales de 2014, los activos netos del Centro ascendían a 18,1 millones de euros, situación que era estable en comparación con 2013.
- 77.** *El Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores* preguntó si en el futuro los estados financieros se adoptarían cada año o cada dos años y qué posición se adoptaría respecto del superávit.
- 78.** *La Tesorera* explicó que en el proyecto de decisión se proponía que los estados financieros fueran aprobados anualmente por la Mesa Directiva del Consejo. Cualquier superávit operacional realizado durante el primer año del ciclo presupuestario se registraría en los estados financieros anuales correspondientes.

⁵ Documentos CC 78/4/1 y CC 78/4/2.

79. El Consejo del Centro:

- i) *tomó nota del informe sobre la reunión de la Mesa Directiva del Consejo que tuvo lugar el 19 de mayo de 2015;*
- ii) *adoptó los estados financieros de 2014 presentados de conformidad con el artículo 17.2 del Reglamento Financiero;*
- iii) *tomó nota del Informe del Auditor Externo, y*
- iv) *delegó en la Mesa Directiva del Consejo la autoridad para adoptar los estados financieros anuales.*

C. Plan para la auditoría de los estados financieros de 2015

80. *La representante del Auditor Externo, Sra. McMahon, presentó el plan para la auditoría de los estados financieros de 2015⁶. Señaló que el plan y los procedimientos de la auditoría anual cubrirían los tres objetivos siguientes: que los estados financieros reflejaran correctamente, en todos los aspectos importantes, la situación financiera del Centro al 31 de diciembre de 2015, sus resultados financieros, los estados de flujos de efectivo y la comparación de los importes presupuestados y los importes realizados en dicho ejercicio con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP); que esas normas de contabilidad se aplicaran sobre una base compatible con la del año anterior; y que las operaciones de que tuviera conocimiento el Auditor Externo en el transcurso de la auditoría de los estados financieros se ajustaran, en todos los aspectos importantes, a lo dispuesto en el Reglamento Financiero y en los documentos básicos del Centro. La auditoría se centraría principalmente en determinados riesgos relacionados con la financiación, las estimaciones de la dirección y las transacciones que no se hubieran contabilizado en el período correspondiente.*

81. *Los tres Vicepresidentes tomaron nota del plan para la auditoría de los estados financieros de 2015.*

82. *El Consejo tomó nota del documento.*

D. Informe del Auditor Interno Jefe para 2014**E. Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe para 2014**

83. *El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT (IAO), Sr. Watson, presentó dos documentos⁷, a saber, un informe sobre el sistema de gobernanza interna del Centro y otro sobre los controles de la gestión de los programas de formación, ambos publicados en 2014. Con respecto al primer informe, la IAO había concluido que el Centro había tomado varias medidas positivas orientadas a establecer y afianzar un sistema sólido de gobernanza interna, entre ellas la introducción y el desarrollo continuo de un plan y un marco estratégicos basados en resultados; el establecimiento de una Comisión de Cuestiones Financieras encargada de supervisar los principales aspectos financieros de las*

⁶ Documento CC 78/4/3.

⁷ Documentos CC 78/4/4 y CC 78/4/5.

operaciones; el desarrollo continuo del proceso de gestión de los riesgos; la realización de avances para la creación de un plan de continuidad de las operaciones; y la adopción de políticas para reafirmar el compromiso de aplicar el principio de tolerancia cero contra el fraude y afianzar una cultura ética sólida. En su segundo informe, la IAO se focalizó en los procesos de control interno relacionados con la gestión de las candidaturas de los participantes, la comunicación interna y externa de la estrategia de formación, y otros aspectos relativos a la gestión de los programas de formación.

- 84.** A continuación, el orador informó brevemente de las conclusiones a las que se había llegado en el marco de la auditoría de compras y contratos del Centro. La IAO no había detectado ninguna deficiencia importante en los procedimientos de compras y contratos.
- 85.** *El Vicepresidente empleador no formuló ninguna observación.*
- 86.** *El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento a la Directora por ambos documentos y dijo que esperaba con interés la aplicación de las recomendaciones.*
- 87.** *El Vicepresidente gubernamental acogió con agrado el informe y expresó su agradecimiento al Centro por su labor y su colaboración con las partes relacionadas con el examen de las cuestiones relativas a la auditoría.*
- 88.** *El Consejo tomó nota de los documentos y pidió a la Directora que tuviera en cuenta las observaciones y las orientaciones proporcionadas por el Consejo en la labor de seguimiento.*

V. Cuestiones relativas a los recursos humanos (quinto punto del orden del día)

- 89.** *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Sr. Zefola, presentó el documento ⁸ que contenía las recomendaciones formuladas en el informe relativo a la 81.ª reunión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y pidió que se autorizara a la Directora a dar efecto a las medidas relativas a la licencia de maternidad y a los gastos por separación del servicio, introduciendo las enmiendas correspondientes en el Estatuto del Personal, y que se tomara nota de las excepciones al Estatuto del Personal aprobadas por la Directora.*
- 90.** *Los Vicepresidentes empleador y gubernamental no formularon ninguna observación.*
- 91.** *El Vicepresidente trabajador expresó su agradecimiento a la Directora por el informe y la instó a continuar las negociaciones bajo los auspicios de la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) a los efectos de la conclusión de un acuerdo sobre la regularización progresiva de los contratos precarios.*
- 92.** *El Consejo:*
- a) aceptó las recomendaciones de la CAPI, con sujeción a su aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en lo referente a:*
 - i) un incremento del 1,08 por ciento en los sueldos básicos/mínimos para los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías*

⁸ Documento CC 78/5.

superiores, con entrada en vigor a partir del 1.º de enero de 2016, de conformidad con el principio «sin pérdidas ni ganancias»;

- ii) los consiguientes incrementos de las indemnizaciones por separación del servicio;*
- b) autorizó a la Directora a dar efecto a las medidas relativas a la licencia de maternidad introduciendo las enmiendas correspondientes en el artículo 9.7 del Estatuto del Personal;*
- c) autorizó a la Directora a dar efecto a las medidas relativas a los gastos por separación del servicio introduciendo las enmiendas correspondientes en el artículo 8.6 y el anexo D del Estatuto del Personal;*
- d) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal tal como figuraban en el anexo del documento CC 78/5, y*
- e) tomó nota de las excepciones al Estatuto del Personal aprobadas por la Directora, que figuraban en el párrafo 12 del documento CC 78/5.*

VI. Cuestiones administrativas (sexto punto del orden del día)

- 93.** *Los Vicepresidentes empleador y trabajador no formularon ninguna observación.*
- 94.** *El Vicepresidente gubernamental acogió con agrado el informe y felicitó al Centro y a la comunidad del campus en general por los logros alcanzados en términos de conciencia ecológica y sostenibilidad ambiental, así como por todas las iniciativas adoptadas para ecologizar el campus.*
- 95.** *El Consejo tomó nota del documento ⁹.*

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

- 96.** *El Vicepresidente trabajador felicitó al personal de ACTRAV-Turín por su abnegada labor y dedicación.*
- 97.** *El Vicepresidente empleador reiteró la solicitud formulada por su Grupo de que se reservara una asignación especial para las actividades organizadas por ACT/EMP-Turín.*
- 98.** *El Vicepresidente gubernamental no formuló ninguna observación.*
- 99.** *El Consejo tomó nota de ambos documentos ¹⁰.*

⁹ Documento CC 78/6.

¹⁰ Documentos CC 78/7/a y CC 78/7/b.

VIII. Fecha y lugar de la próxima reunión (octavo punto del orden del día)

100. *El Presidente, Sr. Houngbo*, propuso que la 79.^a reunión del Consejo del Centro se celebrara justo antes de la 328.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que tendría lugar en Ginebra del 27 de octubre al 10 de noviembre de 2016. Por consiguiente, la 79.^a reunión del Consejo se celebraría del 27 al 28 de octubre de 2016.
101. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

IX. Otras cuestiones

A. Delegación de autoridad para finalizar el informe del Consejo

102. *El Presidente* informó a los miembros del Consejo de que el informe de la 78.^a reunión del Consejo se examinaría en el marco de la Sección Institucional de la 325.^a reunión del Consejo de Administración. Propuso que, para facilitar la preparación y finalización del informe, el Consejo delegase la tarea de aprobar el proyecto de informe en su Presidente y sus Vicepresidentes.
103. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

X. Clausura de la reunión

104. *El Presidente* expresó su agradecimiento a la Directora por la excelente labor que había realizado durante sus cinco años a la cabeza del Centro y le deseó todo lo mejor en esta nueva etapa de su vida.
105. *Los Vicepresidentes trabajador, empleador y gubernamental* se sumaron a los agradecimientos y las felicitaciones del Presidente.
106. *La Directora* expresó su reconocimiento al Consejo por las muestras de agradecimiento, y en particular al Presidente, que le había dejado el margen necesario para llevar a buen término su misión. Observó que, si bien en algunas ocasiones los puntos de vista habían sido divergentes, la confrontación de ideas también daba origen a visiones de futuro, y ese era el recuerdo que conservaría de los cinco años pasados en Turín.
107. *El Presidente* agradeció a los participantes por sus contribuciones y declaró clausurada la 78.^a reunión del Consejo.

Anexo I

Declaración conjunta del Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores sobre el Plan Estratégico y las Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017

A la luz de la importancia que tanto los empleadores como los trabajadores atribuyen a la labor del CIF-OIT, y habida cuenta de la función primordial que cumple el Plan Estratégico para que dicha labor siga siendo sostenible, pertinente y efectiva, presentamos una serie de cuestiones que son motivo de preocupación para nuestros Grupos. La dirección del CIF-OIT debe atender esas preocupaciones a través de medidas concretas, que deben abordar los aspectos siguientes, entre otros:

1. Los macroindicadores del CIF-OIT (como los ingresos y recursos y el número de participantes) están disminuyendo. La OIT debe elaborar, con carácter urgente, un modelo de intervención para apoyar las actividades de creación de capacidad proporcionadas por el CIF-OIT. El Centro debería contar con un indicador y una meta para medir su propia participación en la ejecución de las actividades de cooperación para el desarrollo que realiza la OIT (incluidos los programas emblemáticos).
2. Ante la disminución y la imprevisibilidad de los recursos, es necesario garantizar la financiación de los programas de los empleadores y de los trabajadores, e introducir una política de precios flexible para los mandantes. Ambos programas son esenciales para que el Centro pueda cumplir su mandato.
3. A fin de garantizar el cumplimiento efectivo del principio del tripartismo en el Centro, se deberían planificar y aplicar medidas concretas para dar participación a las oficinas de los empleadores y los trabajadores en el diseño, la impartición y la evaluación de los cursos destinados a los mandantes de la OIT.
4. Los indicadores del Plan Estratégico relacionados con la participación de los trabajadores y los empleadores en los programas del Centro deberían estar claramente definidos y desglosados (indicador 1.1).
5. Es preciso tomar medidas concretas, en consulta con el Sindicato del Personal, para reducir los gastos generales del CIF-OIT, entre ellas medidas estructurales orientadas a agilizar los procedimientos y a integrar los servicios con la OIT.
6. Las cuestiones transversales de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, y la igualdad de género y la no discriminación son primordiales y deberían ser objeto de una evaluación y un debate periódicos en el Consejo, sobre la base de ciclos trienales.

Las limitaciones de tiempo nos impiden detallar cada punto de la presente declaración, pero quedamos a disposición para cualquier explicación o precisión que sea necesaria.

Anexo II

Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro (29 de octubre de 2015)

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

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

Nos alegramos especialmente por la oportunidad que se ha brindado al Comité del Sindicato para expresar sus puntos de vista en presencia del Director General durante el primer día del Consejo, y reiteramos la petición de que esto se convierta en norma para dar a los miembros del Consejo la posibilidad de participar formalmente con el Comité del Sindicato durante la reunión del Consejo si así desean hacerlo.

Hace cincuenta años, el 15 de octubre de 1965, el Centro abrió sus puertas al primer grupo de participantes de África, Asia y América Latina.

Hoy, en nombre de todo el personal, me gustaría antes que nada reiterar nuestro orgullo por los resultados obtenidos por el Centro en los últimos años, en gran parte gracias al compromiso y el duro trabajo de su personal. En particular durante los últimos veinte años, gracias a la adaptación progresiva de nuestros programas a las prioridades y estrategias de la OIT, la diversificación de las herramientas y métodos de aprendizaje, la introducción de mecanismos de garantía de calidad y los grandes esfuerzos de movilización de recursos, el Centro se ha convertido en uno de los instrumentos más importantes para la difusión, validación y aplicación del Programa de Trabajo Decente con su comunidad global de mandantes y socios. Nuestro programa de formación pasó de poco más de 100 actividades de formación y 2 000 participantes en 1994 a alrededor de 500 actividades con 14 000 participantes en 2009 y en 2010.

A pesar de encontrarnos en un escenario económico más difícil, después de 2011 tuvimos éxito en el mantenimiento y restablecimiento de un gran número de actividades. Este resultado se obtuvo gracias a la disponibilidad del personal para trabajar más por menos, la renuncia a algunos beneficios y un esfuerzo adicional como su propia contribución a la sostenibilidad del Centro a través de un contrato social implícito entre el personal y la dirección.

Lamentablemente, el diálogo entre la dirección y el Sindicato del Personal no ha igualado este impresionante crecimiento positivo. La democracia y la participación del personal han sido reemplazadas por la falta de consulta y respeto por el personal. Se han dejado pasar muchas oportunidades para involucrar a todos de nuevo en el camino hacia el desarrollo por medio de la mejora de la relevancia, el impacto y la sostenibilidad de nuestro trabajo. En este sentido, consideramos que el nuevo Plan Estratégico es una oportunidad perdida para lanzar una nueva perspectiva de desarrollo para el Centro, y que no hay nada nuevo o innovador en el plan propuesto, que es sólo una fotografía de lo que el Centro es a día de hoy. También consideramos que no llega a abordar algunas prioridades, desafíos y oportunidades importantes para el futuro incluidos en los temas críticos de desarrollo de los recursos humanos, como los niveles de terminación de contratos relacionados con la jubilación de los compañeros y la planificación de las necesidades del personal que surgirán en el futuro.

Echando la vista años atrás, nos tememos que no estamos en condiciones de informar sobre resultados nuevos y positivos. A pesar de que según los documentos oficiales el activo más importante del Centro es su personal — algo que también aparecía en documentos anteriores —, por desgracia los problemas tangibles de hace tiempo todavía siguen existiendo:

1. El Informe de la Directora menciona la *reducción de los gastos de personal*. Éste no es un resultado del que uno podría estar orgulloso: más bien todo lo contrario. En cinco años, el número de funcionarios se ha reducido en un 20 por ciento, comprometiendo la capacidad de promover, adquirir y entregar los servicios de alta calidad por los que se nos conoce. No se reemplaza al personal que abandona el Centro, incluyendo a gerentes de programas importantes. El aumento de las horas de trabajo, las horas extraordinarias, la pérdida de los derechos de licencia y el estrés constante están alcanzando niveles insospechados. En el Departamento de Formación hay compañeros a cargo de varios cursos simultáneamente, y a menudo tienen que gestionar cursos durante semanas de forma consecutiva. Las solicitudes para tener asistentes en los programas para reducir la carga y las peticiones para mejorar la calidad de las herramientas en el aula permanecen sin resolverse. Mientras tanto, siguen creándose puestos profesionales para nuevas áreas temáticas (en presupuesto ordinario) a pesar de la situación actual de sobrecarga de trabajo. El personal del Departamento de Formación considera que hay poco o ningún interés por parte de la dirección del Centro para abordar los problemas de sobrecarga de trabajo en el Departamento. Este vórtice sin fin es la destrucción de nuestro equilibrio en la conciliación del trabajo, la familia y la vida, así como del ambiente de trabajo agradable en el campus. Ya se ha tocado fondo y una mayor presión en la carga de trabajo sólo se traducirá en un deterioro de la calidad de los servicios para los participantes de nuestras actividades. Desde el año pasado el Comité del Sindicato ha estado tratando con el personal los problemas de las condiciones de trabajo en el Centro. Nos basaremos en los datos ya recogidos con el fin de profundizar en el personal afectado por la situación de sobrecarga de trabajo. Tomaremos las medidas apropiadas basándonos en lo que hemos encontrado.
2. *La inaceptable precariedad de una gran parte del personal*. A día de hoy, 31 de 170 compañeros están empleados con contratos basados en proyectos; todos ellos trabajando en el Departamento de Formación. La mayoría de ellos no está trabajando en los proyectos, sino en las actividades básicas del Centro, y muchos han estado en esta situación durante más de diez, quince o incluso veinte años. En principio, los contratos basados en proyectos se crearon para proporcionar más estabilidad a los compañeros que se encargaban de asegurar una organización y puesta en práctica eficaz de las actividades de formación de acuerdo con el modelo de funcionamiento del Centro, que se basa en una amplia gama de cursos cortos de capacitación. Muy pocos empleados están trabajando a tiempo completo en los proyectos. Sin embargo, a pesar de la adopción de esta modalidad contractual, la realidad es que un gran número de compañeros continúan en una situación de precariedad, con las peores condiciones contractuales, la protección social más baja y no hay perspectivas de desarrollo de carrera, a pesar de que estos colegas han estado llevando a cabo exactamente los mismos puestos de trabajo que los demás funcionarios que disfrutaban de contratos con presupuesto ordinario. El 80 por ciento de los encuestados del año pasado indicaron que la regularización es una prioridad. Las negociaciones están en curso, pero hasta ahora la dirección no ha aceptado la regularización progresiva de la precaria situación del personal mediante una combinación de criterios objetivos relacionados con la antigüedad en el servicio, el rendimiento y la naturaleza del trabajo o, al menos, el reconocimiento de los mismos derechos a todo el personal con contratos de duración determinada. Estamos seguros de que este proceso es compatible con la sostenibilidad financiera del Centro, la cual estamos comprometidos a garantizar. **La igualdad de derechos para todos** es un objetivo

mínimo no negociable porque la discriminación va en contra de los principios y valores que promovemos y enseñamos, y como el instrumento de formación de la OIT, hay que poner en práctica lo que predicamos. Queremos invitar al futuro Director a participar en un proceso firme y transparente para poner fin a esta situación discriminatoria, que es una fuente constante de estrés entre el personal afectado con consecuencias muy negativas en la moral y la motivación.

3. Otro elemento de preocupación para el Sindicato del Personal es cuando *no se respetan el Estatuto del Personal y otras normas establecidas*, ya que esto provoca un gran número de quejas ante el Tribunal Administrativo de la OIT. Queremos recordar que, de acuerdo con el Estatuto del Personal, el Director cuenta con la asistencia del Comité del Sindicato además de otros organismos, por lo que esperamos ser escuchados cuando señalamos decisiones o procedimientos irregulares. También creemos que se debería consultar al Departamento Jurídico de la OIT tal y como hacían los Directores anteriores para evitar la proliferación de causas judiciales.
4. En relación con la *integración eficaz de la labor del Centro en las estrategias más amplias de la OIT*, un factor clave para asegurar la sinergia entre el Centro y la Oficina es la experiencia positiva de trabajar juntos. El Sindicato del Personal de Turín apoya totalmente la agenda «Una OIT», promovida por el Comité del Sindicato de la OIT. Como parte de esta agenda, creemos que la Oficina y el Centro podrían decidir permitir que el personal profesional de Turín postule a los concursos internos de la OIT y viceversa. Además, la Oficina y el Centro deben ponerse de acuerdo para reconocer mutuamente, como parte de la promoción profesional, el tiempo dedicado por el personal de apoyo o cedido a la otra organización, así como reconocer la experiencia de trabajo en la sede central, en el terreno o en Turín, según sea el caso, durante los ejercicios de titularización.
5. *La racionalización y simplificación de los procesos de trabajo* del Centro por fin han comenzado este año. Recomendamos que el trabajo llevado a cabo en 2012 por un equipo interno en el Departamento de Formación se utilice como base para esta revisión. Nos gustaría pedir al próximo Director que se comprometa seriamente al personal y sus representantes en la revisión en curso. También exigimos que las normas y reglamentos futuros sean revisados y validados con el personal y los usuarios de los procesos de negocio antes de que se introduzcan oficialmente. El Sindicato del Personal se mantendrá alerta para que este ejercicio no resulte en una complicación de los procesos más sencillos.

Me gustaría concluir señalando que el Contrato Social entre el personal y la dirección ha ayudado al Centro a lograr un informe financiero positivo con las dificultades encontradas en 2011. Esto fue posible por el hecho de que el personal del Centro tiene un fuerte sentido del deber y de la responsabilidad profesional y cree en lo que sucede aquí en el campus. Sin embargo, sigue siendo frágil, y de no mejorar las condiciones de trabajo del Centro, podría ser revocado en cualquier momento.

El próximo cambio de liderazgo en el Centro representa sin lugar a duda una fuente de preocupación para el Sindicato del Personal, pero también una oportunidad para un nuevo comienzo con el fin de garantizar una mayor implicación del personal y un diálogo más constructivo para forjar e implantar una visión y estrategia común que pueden ser compartidas e igualmente propiedad de la dirección, el personal y los mandantes del Centro. Nos preocupa que todavía no se haya comunicado ninguna decisión un mes antes de la partida de la actual Directora. Al mismo tiempo, el Sindicato del Personal considera que es esencial que el nombramiento no sólo se base en criterios geopolíticos, sino también a través de una evaluación a fondo de la competencia, experiencia, motivación y visión de futuro del nuevo Director.

Gracias por su atención y apoyo a las actividades de *nuestro Centro*.