



## Consejo de Administración

309.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2010

GB.309/PFA/9/2

---

Comisión de Programa, Presupuesto y Administración

**PFA**

## PARA INFORMACIÓN

NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

### Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

#### Informe de la 72.ª reunión del Consejo del Centro (Turín, 4-5 de noviembre de 2010)

#### Apertura de la reunión

1. *La Presidenta, Sra. O'Donovan*, que habló en representación del Director General de la OIT y Presidente del Consejo del Centro, Sr. Somavía, quien lamentablemente no pudo estar presente, dio la bienvenida a los miembros del Consejo, especialmente a aquellos que participaban por primera vez en él. También dio la bienvenida a los tres Vicepresidentes: la Sra. Fitting, por el Grupo Gubernamental, el Sr. Renique, por el Grupo de los Empleadores y el Sr. Sidi Saïd, por el Grupo de los Trabajadores. La Presidenta observó con satisfacción que la reunión se estaba celebrando en el nuevo centro de conferencias del Centro de Turín, que había visto la luz gracias a la fructífera colaboración entre las autoridades italianas y la dirección del Centro.
2. *El Consejo aprobó el orden del día*<sup>1</sup>.
3. *La representante de la Región del Piamonte, Sra. Marcon*, deseó la bienvenida a los miembros del Consejo en nombre del Presidente de la Región, Sr. Cota, quien no pudo estar presente con motivo de otras actividades institucionales. A pesar de los aprietos financieros, la Región mantenía su compromiso con el Centro y sus actividades, y prueba de ello era el plan de trabajo conjunto que se aprobaría en breve. Al tiempo que reiteraba el apoyo de la Región, agradeció al Centro por la utilidad práctica de las competencias que éste promovía y difundía a través de sus cursos de formación.
4. *El representante de la Ciudad de Turín, Sr. Dealessandri*, dio la bienvenida a los miembros del Consejo en nombre del Alcalde de Turín, Sr. Chiamparino, cuya ausencia también se debía al cumplimiento de otras obligaciones institucionales. El Alcalde y sus colaboradores, cuyo mandato llegaba a su término, siempre habían manifestado un vivo

<sup>1</sup> Documento CC 72 (Rev.).

interés por el Centro. Pese a las dificultades financieras, el Alcalde se comprometió a asegurar que su sucesor seguiría respetando las obligaciones de la Ciudad de Turín en virtud de los acuerdos recientes con respecto al mantenimiento de las estructuras del Centro. La Ciudad de Turín seguiría promoviendo el Centro, que constituía un lugar de encuentro y de reflexión sobre los temas sociales de mayor actualidad, y confiaba en que este último pudiera seguir ampliando su oferta formativa.

5. *El representante de la Unione industriale di Torino, Sr. Rosi*, dio la bienvenida a los miembros del Consejo y expresó su profundo deseo de que se fortaleciera la colaboración entre el Centro y el sector privado local, que ya contribuía indirectamente a sus actividades por el conducto de los organismos públicos.
6. *La Vicepresidenta gubernamental* leyó una declaración en nombre de los tres Grupos en la que manifestaban su preocupación acerca de determinados informes recibidos por cauces oficiales en los que se indicaba que el Director General había pedido al Director del Centro que asumiera nuevas funciones en la sede. Después de destacar el aprecio que merecía al Consejo la labor desempeñaba por el Director, y en particular su compromiso por garantizar el futuro del Centro en tiempos difíciles, transmitió la gran decepción que abrigaban los diversos Grupos por el hecho de que no se hubieran celebrado consultas formales con el Consejo o su Mesa antes de tomar una decisión. Preguntó si ya se había previsto una fecha e instó al Director General a que mantuviera consultas con el Consejo antes de nombrar a un nuevo director.
7. *Los Vicepresidentes trabajador y empleador y el representante del Gobierno de Sudáfrica* reiteraron su apoyo a la declaración de los tres Grupos.
8. *El Sr. Adyanthaya (trabajador, India)*, hablando en nombre del Grupo de los Trabajadores, dijo que apoyaba la declaración y lamentó que, desde que él pudiera recordar, el Director General no hubiera asistido a las reuniones del Consejo.
9. *El representante del Gobierno de Italia* se mostró de acuerdo con todos los aspectos de la declaración conjunta. Lo que le preocupaba de este asunto era la falta de respeto por los procedimientos y por el Consejo del Centro.
10. *La Presidenta* indicó que su intención había sido anunciar al Consejo la decisión del Director General en la presente reunión. Aseguró al Consejo que se transmitirían sus observaciones al Director General, y que se consultaría a su Mesa con respecto al nombramiento de un nuevo director, de conformidad con el Estatuto del Centro. En las decisiones relativas a las fechas y al período de transición se tendrían plenamente en cuenta los intereses del Centro.

## **I. Informe del Director sobre las actividades del Centro en 2009-2010 y perspectivas para 2011** (Primer punto del orden del día)

### **A. Informe del Director**

11. *El Director del Centro* presentó el documento<sup>2</sup>. Aprovechó la celebración de la primera reunión del Consejo en el nuevo centro de conferencias para dar las gracias a la Región y a la Fundación *Compagnia di San Paolo* por su apoyo financiero. Recordó que 2009 fue un

<sup>2</sup> Documento CC 72/1.

año en el cual no se plantearon problemas destacables, tanto en lo relativo al presupuesto como al número de actividades, y en el que se registraron los mejores resultados del Centro en cuanto a número de actividades y de participantes. Esta dinámica positiva se debía a tres factores: el desarrollo de nuevos productos de formación en el marco del plan de inversión, la diversificación de las fuentes de financiación y la mayor integración operativa entre el Centro y los sectores y departamentos de la Oficina Internacional del Trabajo.

12. Si bien la formación presencial había representado alrededor del 50 por ciento de las actividades, el Centro se orientaba cada vez más hacia un enfoque con tres modalidades de aprendizaje que, según se indicaba en el informe, permitiría también reducir la duración y los costos logísticos de los componentes presenciales.
13. Una mejor integración con la Oficina ha contribuido a aumentar la participación de los sectores y departamentos de la sede y de las regiones en el diseño de los cursos impartidos por el Centro, por ejemplo en materia de responsabilidad social de la empresa, empleos verdes o VIH/SIDA.
14. El Director retomó una serie de cifras que figuraban en el informe: en 2009, la tasa general de participación de los empleadores y los trabajadores fue del 23 por ciento, y se situaba por tanto dentro del promedio habitual de los últimos años; la proporción de mujeres que participaron en las actividades del Centro fue del 45 por ciento, un resultado que jamás se había alcanzado hasta entonces. Respecto de la distribución geográfica de los participantes, el mayor aumento se produjo en África, y se registró un incremento de los participantes europeos como consecuencia de la colaboración reforzada con la Comisión Europea, concretamente a través de licitaciones, lo que dejaba patente la competitividad del Centro a escala mundial.
15. El estrechamiento de los lazos con otros institutos de formación dio lugar a la primera celebración de la «Formación sin Fronteras» («*Learning Link*»), así como a reuniones destinadas al intercambio de herramientas para la mejora de la formación.
16. En cuanto a la diversificación de las fuentes de financiación, el Director señaló que la Comisión Europea, Italia (que compensa la reducción de su contribución voluntaria con un aumento de las demás asignaciones presupuestarias), España y Francia, habían reafirmado su compromiso con el Centro; que la última semana se había firmado un acuerdo con el Brasil; y que Portugal también había prometido abonar en adelante una contribución periódica al presupuesto del Centro. En 2010, gracias a la combinación de medidas económicas puestas en práctica, a un mayor apoyo de la sede y a las licitaciones ganadas por el Centro, el presupuesto debería conservar el equilibrio. Lo mismo debería suceder en 2011.
17. Por último, el Director señaló que en marzo de 2011, en la rotonda vecina al Centro se instalará un monumento representativo del logotipo de la OIT.
18. *El Vicepresidente trabajador* presentó las observaciones de su Grupo sobre el Informe del Director. Advirtió que, si bien finalmente se había colmado el déficit presupuestario, le preocupaba la carencia sostenida de una financiación duradera para el Centro; además, se debía tener en cuenta que el equilibrio presupuestario había tenido sin embargo repercusiones sobre sus actividades, en especial respecto de la participación tripartita, sobre todo de los trabajadores, y también del número de actividades para éstos. Pidió al Director que adoptara medidas para revertir esta tendencia y propuso que por lo menos el 30 por ciento de los nuevos recursos procedentes de la OIT y de los proyectos se afectaran al desarrollo de capacidad y a la formación de los mandantes.

19. El Vicepresidente trabajador planteó algunos interrogantes respecto de la reducción de los gastos, de la estrategia relativa a la diversificación de las fuentes de financiación y de la movilización de recursos, sobre todo en el contexto de la disminución de fondos no reservados, y dejó constancia de su preocupación. Además, señaló la escasa participación de los trabajadores en los programas organizados por los distintos departamentos del Centro.
20. El orador también hizo parte de la preocupación del Grupo de los Trabajadores en cuanto a la creciente tendencia a la organización de eventos con mayor notoriedad y atractivos, como las academias, y recordó que el objetivo principal del Centro consistía en impartir formación sobre los valores del tripartismo en el marco de las normas internacionales del trabajo. Estas actividades tenían que beneficiar también a los trabajadores y desarrollarse en colaboración con el Programa de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV-Turín) y el Programa de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP-Turín).
21. También manifestó su inquietud porque el recurso cada vez mayor a las tecnologías del aprendizaje a distancia no redundara, de hecho, en una exclusión de los trabajadores, tradicionalmente los mandantes más débiles en el plano socioeconómico, y porque el número de participantes en el programa sobre las normas era reducido. En general, las normas deberían estar mejor integradas en todas las actividades.
22. En cuanto al carácter tripartito de las actividades del Centro, consideraba que la participación y contribución de ACT/EMP-Turín y ACTRAV-Turín en la concepción y desarrollo de los cursos de otros programas técnicos deberían considerarse indispensables. Expuso también su temor de que se redujera el número de becas disponibles para los participantes trabajadores y empleadores y solicitó que se recurriera a una nueva estrategia o a medios substitutivos para compensar la disminución del volumen del Mecanismo de apoyo a los interlocutores sociales. Para concluir, propuso que en la evaluación también se tuviera en cuenta el impacto que las actividades de formación tenían en las organizaciones de los participantes.
23. *El Vicepresidente empleador* dijo primeramente que lamentaba que una de las miembros empleadoras (Sra. Muñoz, de la República Bolivariana de Venezuela) no hubiera podido asistir a la reunión como consecuencia del secuestro y ataque con armas de fuego de que habían sido objeto dirigentes de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS). La Organización Internacional de Empleadores había pedido al Director General que velara por que este caso se presentara al Comité de Libertad Sindical, y había solicitado al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela que se llevara a juicio a los perpetradores de esos hechos. Refiriéndose luego al primer punto del orden del día, afirmó que, si bien el Informe del Director reflejaba algunas novedades positivas respecto de la mejora de la cooperación entre la OIT y el Centro, planteaba interrogantes respecto de la permanente incertidumbre causada por la ausencia de una asignación de recursos previsible, los elevados costos de transacción y las discrepancias de algunos países donantes con respecto a la inclusión en los contratos con los donantes de cláusulas sobre la asignación de recursos a ciertos componentes del presupuesto. Aunque existían claras señales de buena voluntad, aún se estaba muy lejos de las medidas estructurales necesarias. Si bien acogía con beneplácito el equilibrio logrado entre gastos e ingresos, dicho equilibrio tenía un carácter inestable. El Centro sólo había encontrado soluciones a corto plazo para los desafíos que se le planteaban y seguía siendo tan vulnerable como el año precedente. Hizo hincapié en la necesidad de lograr nuevas economías, especialmente por lo que respectaba a los gastos generales, y de hallar nuevas formas de aumentar los ingresos a partir de las fuentes existentes o de otras nuevas. Por último, subrayó el importante papel que incumbía a los interlocutores sociales en la labor del Centro, no sólo en términos de participación en los cursos de formación sino también

por lo que respectaba al contenido de los cursos técnicos y a los planes relativos a los aportes de los donantes.

24. *La Vicepresidenta gubernamental* manifestó su satisfacción por cuanto el Informe del Director se había presentado en tiempo oportuno. Si bien agradecía los esfuerzos conjuntos realizados para reducir los gastos y hacer frente a los desafíos a los que se enfrenta el Centro, el panorama expuesto en el Informe tenía un matiz demasiado optimista, ya que muchos de los problemas estructurales todavía no se habían solucionado. Si bien tomaba nota con satisfacción de que los primeros resultados del examen interno de las operaciones del Centro se habían presentado a la Mesa en septiembre de 2010, se sentía defraudada por cuanto la cuestión no se había incluido en el orden del día de la reunión en curso.
25. Felicizó al Centro por sus esfuerzos para evitar el déficit mediante una reducción de los gastos, pero puso en tela de juicio la sostenibilidad de las medidas adoptadas, especialmente por lo que se refería a la planificación y movilización de los recursos humanos existentes. En cuanto a la integración del Centro en la estrategia a largo plazo de la OIT, la Vicepresidenta gubernamental se declaró satisfecha por el éxito de la participación del Centro en el ejercicio de planificación basada en los resultados para la segunda mitad de 2009, pero señaló que las cuestiones relativas a la previsibilidad y la planificación temprana de los recursos eran motivo de preocupación. Se preguntó de qué manera sería posible examinar el presupuesto a la luz de tanta incertidumbre. Solicitó más información acerca de si los montos de la financiación que figuraban en el Informe representaban un aumento real en comparación con el año anterior, sobre las medidas que se estaban adoptando para hacer frente al hecho de que algunos donantes estaban interrumpiendo las modalidades de colaboración previamente acordadas con el Centro, y acerca de los nuevos mecanismos de planificación y asignación de recursos de la OIT. Subrayó que se debía mantener informado al Consejo acerca de las posibilidades previstas por el Centro.
26. Habida cuenta de los problemas a los que se hacía frente en relación con el mantenimiento y mejora de las contribuciones voluntarias, señaló que era necesario encontrar una solución sostenible con miras a un presupuesto ordinario que pudiera asegurar los servicios necesarios para el funcionamiento de la OIT. El hecho de que las remuneraciones del personal con contratos de duración determinada todavía no se pagaran con fondos procedentes del presupuesto ordinario demostraba que aún faltaba mucho para alcanzar la meta de estabilización del Centro. Con respecto al «enfoque de aprendizaje de Turín», manifestó su sorpresa por cuanto la combinación de tipos de aprendizaje, que abarcaban tanto la formación en el terreno como en el Centro de Turín, parecía estar disminuyendo. Pidió al Centro que elaborara un documento señalando las ventajas y desventajas de los distintos tipos de aprendizaje.
27. Tras señalar que el tripartismo era un elemento clave de la credibilidad de la OIT, señaló su preocupación por cuanto, aun con el superávit presupuestario de 2009, la participación de los interlocutores sociales en los programas de formación había disminuido. Era necesario elaborar una estrategia para solucionar esa situación y continuar aumentando el número de mujeres, especialmente de África, que participaban en las actividades de formación del Centro. La oradora preguntó por qué razón los cursos sobre protección social y normas del trabajo, esenciales en relación con el Programa de Trabajo Decente, habían tenido niveles relativamente bajos de participación.
28. *El Director del Centro* respondió a las preguntas formuladas por los distintos oradores. Señaló que muchas de ellas giraban en torno a la incertidumbre en cuanto a la disponibilidad de fondos y su asignación específica. La consecuencia principal de la disminución de la contribución voluntaria de Italia se hacía sentir en las actividades de formación destinadas a los mandantes ya que los fondos italianos se caracterizaban

precisamente por ser fondos «no reservados». Evidentemente la solución sería volver al nivel anterior, pero había que tener en cuenta que el Gobierno de Italia estaba haciendo ya un gran esfuerzo por mantener el compromiso asumido con el Centro, actitud que el Director agradecía una vez más.

29. Por lo tanto, para obtener recursos adicionales era preciso negociar con los donantes existentes, en particular a través de las licitaciones de la Comisión Europea, y mediante la búsqueda de nuevos donantes y el Centro dedicaba muchos esfuerzos para que los trabajadores y los empleadores desempeñaran un papel importante en esta movilización de recursos.
30. En cuanto a las observaciones formuladas respecto de las academias, el Director señaló que esto no era una novedad y que en la mayoría de los casos se trataba simplemente de una reorganización de los cursos existentes para articularlos mejor. Por lo que se refiere a los recursos, se intentará reforzar los medios que ya existen en muchos casos: la participación activa de otras instituciones especializadas del campo de que se trate, y que asumirían la parte que les corresponde en la movilización de recursos. De esta manera se podrían salvaguardar más fondos de la contribución voluntaria italiana.
31. *El Director de los Programas de Formación, Sr. Graziosi*, dijo, en respuesta a algunas de las preguntas más complejas que se habían formulado, que se podría proporcionar información estadística en una fecha ulterior. En relación con las preguntas relativas a la participación en las actividades de formación, aclaró que la gran mayoría de los participantes eran funcionarios gubernamentales. Además de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, participaban jueces, miembros de las asambleas legislativas nacionales, representantes de gobiernos locales, funcionarios públicos internacionales y estudiantes particulares, entre otros. Señaló que el Centro sólo había empezado a recibir a funcionarios de ministerios de trabajo en 2009. Si bien la participación de los empleadores se había mantenido estable entre 2008 y 2009, el nivel de participación de los trabajadores había disminuido en parte porque, en 2008, se había asignado excepcionalmente financiación adicional, lo que había dado lugar a una participación particularmente alta de los trabajadores ese año. El orador tomó nota de las preocupaciones planteadas acerca de la necesidad de garantizar la participación de los interlocutores sociales en las actividades de formación y propuso que los recursos no asignados a fines específicos se destinaran, en la medida de lo posible, a promover esa participación, que constituía, sin lugar a dudas, una prioridad institucional. Con respecto a la concesión de becas para la participación en programas de formación, aseguró a los miembros del Consejo que se aplicaban los procedimientos correctos escrupulosamente con el fin de comprobar que los candidatos cumplían los requisitos establecidos.
32. La estrategia de movilización de recursos del Centro consistía esencialmente en: encontrar un equilibrio entre las contribuciones básicas y las contribuciones destinadas a actividades de formación específicas; alentar a los donantes a asignar al Centro más recursos no destinados a fines específicos; diversificar las fuentes de financiación, y aumentar las alianzas de colaboración no tradicionales. Los Gobiernos del Brasil y Portugal se encontraban entre los que habían sido receptivos a las sugerencias de modificar sus vínculos con el Centro. En respuesta a las preguntas relativas a la participación del Centro en el proceso de la OIT relativo a la gestión basada en los resultados, dijo que el proceso estaba en una etapa inicial y que sería objeto de una evaluación por parte del Consejo de Administración.
33. *El representante del Gobierno de Mozambique* dio las gracias al Gobierno del Portugal por su primera contribución directa al presupuesto del Centro destinada al proyecto sobre la ampliación de la seguridad social. También deseaba agradecer al Gobierno del Brasil por

el apoyo brindado al programa de prevención de las catástrofes naturales y sociales y por su compromiso con la cooperación Sur-Sur.

34. *El representante del Gobierno de Sudáfrica* preguntó si se había fijado un calendario en relación con las medidas de contención de los gastos determinadas por la dirección del Centro, en particular con respecto a la de reducción de los gastos de desarrollo del personal.
35. *El representante del Gobierno de la India*, al observar que los países más pobres solían ser los que más necesitaban formación, dijo que la promoción de la dimensión regional de las actividades del Centro contribuiría a reducir costos. Ciertos países, como la India, tal vez podrían encargarse de organizar actividades de formación.
36. *El representante del Gobierno de la Región Valona (Bélgica)* acogía con satisfacción la ampliación de la oferta propuesta por el Centro en un contexto financiero difícil, en particular en relación con las actividades destinadas a África. La Región Valona se había centrado en ese continente, especialmente en África Central, como destinataria prioritaria de los proyectos que desarrollaba con el Centro y, con toda seguridad, confirmaría esa tendencia en el próximo ejercicio bienal.
37. *El representante del Gobierno de China* dio las gracias al Gobierno de la Región Valona y al Gobierno de Italia por el apoyo constante que brindaban a las actividades de formación. Expresó la esperanza de que en el futuro continuaran organizándose actividades de formación en China, a pesar de que en 2009 la participación de la región de Asia y el Pacífico se había reducido ligeramente.
38. *El Sr. Javed (empleador, Pakistán)* expresó preocupación por el hecho de que los países en desarrollo, que no sólo eran los más afectados por las catástrofes naturales y las situaciones de emergencia mundiales, también estaban experimentando una reducción del apoyo de los organismos de las Naciones Unidas. Instó a la OIT a que ejerciera presión a fin de garantizar que se asignaran recursos para promover el trabajo decente en los países del Sur, además de la ayuda de emergencia. Muchos de los países de su región disponían de instalaciones de formación de última generación que debían ser apoyadas.
39. *La representante del Gobierno de Francia* hizo hincapié en la importancia de las academias y las alianzas de colaboración, pues consideraba que ofrecían un medio de difundir los valores y las normas de la OIT.
40. *La Sra. Del Río (trabajadora, Italia)* dijo que se podían desarrollar las actividades de cooperación con las instituciones de formación regionales, siempre que dichas actividades complementaran las del Centro, se organizaran con la orientación de la OIT y se basaran en el Programa de Trabajo Decente y la promoción de las normas de la OIT. La oradora recalcó la necesidad de continuar con los cursos interregionales y el valor añadido de esos cursos para los participantes trabajadores.
41. *La representante del Gobierno de España* recordó la riqueza interregional de las formaciones impartidas por el Centro y declaró que acogía con satisfacción la organización de cursos sobre la migración de mano de obra.
42. *El Director del Centro* pasó en revista varios puntos. Las medidas de reducción de costos tenían evidentemente un impacto, aunque limitado, en el funcionamiento del Centro. Por lo tanto, los equipos informáticos obsoletos serían reemplazados progresivamente y no de una vez. Se habían asignado fondos para la capacitación del personal, particularmente en términos de pedagogía. El establecimiento de alianzas de colaboración contribuía a difundir los valores de la OIT a otras audiencias, pero la necesidad de controlar la calidad

de las formaciones impartidas, implicaba que estas alianzas no se podían establecer de un día para otro, y que, en primer lugar, era preciso fortalecer las instituciones asociadas. Por último, en relación con la «Formación sin fronteras», señaló que todas las instituciones de los países industrializados habían financiado la participación de las instituciones de los países en desarrollo.

43. *El Consejo tomó nota del documento CC 72/1.*

**B. Mesa Directiva del Consejo: Informe de la reunión celebrada el 24 septiembre de 2010**

**C. Seguimiento de las Recomendaciones del Equipo de la OIT y Preparación de una nueva Estrategia a mediano plazo para 2012-2015**

44. *El Director del Centro* presentó los documentos<sup>3</sup>. Con respecto al documento CC 72/1/Add.1, explicó las razones que habían llevado a organizar la reunión de la Mesa Directiva del Consejo en septiembre de 2010. En relación con el documento CC 72/1/Add.2, señaló que el mismo constituía un primer paso en el debate sobre el nuevo plan estratégico para 2012-2015.

45. El orador se refirió en particular al cometido del Centro, a la consolidación de la Escuela de Desarrollo de Turín, a los cursos regulares y las academias, que en su opinión se inscribían en el nuevo modelo económico del Centro, y a la estrategia de movilización de recursos, que presentaba ciertas carencias que la Dirección del Centro reconocía y procuraba paliar.

46. *El Sr. Johnson, Tesorero y Contralor de Finanzas de la OIT*, reseñó las conclusiones del Equipo de la OIT que se habían solicitado para iniciar un examen interno de las operaciones del Centro focalizado en la cooperación entre el Centro y la Oficina. Desde el punto de vista programático, el Equipo había sido estimulado por el alto nivel de integración ya manifiesto y había observado un amplio reconocimiento de las funciones respectivas del Centro y de la Oficina, uno como proveedor de formación y la otra como formuladora de políticas. Uno de los logros alcanzados había sido la participación activa del Centro en el proceso de la OIT de planificación del trabajo basada en los resultados. Dicha participación podía intensificarse si se adaptaba el módulo de Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS) en la sede con el fin de plasmar cabalmente la función del Centro. El Equipo también había observado que el Centro debía impulsar la utilización de metodologías de gestión basada en los resultados en su siguiente plan de desarrollo, para asegurar su concordancia con el enfoque de gestión respaldado por el Consejo de Administración.

47. Desde el punto de vista financiero, el Equipo había observado que existía mucha interacción y se celebraban numerosas consultas entre el Centro y la Oficina, pero que no había mucha integración. La implantación de IRIS contribuiría a mejorar esa situación a mediano plazo. Sin embargo, ese paso requeriría realizar una labor y análisis considerables, ya que el Centro y la Oficina basaban su gestión en modelos diferentes. El orador expuso a grandes rasgos las principales propuestas financieras, que implicaban una mejor atribución de los gastos y formatos revisados para la presentación de informes, y señaló, entre otras cosas, que el Centro había comenzado a estudiar programas de inteligencia empresarial que permitieran reagrupar algunos de sus datos sobre rendimiento.

<sup>3</sup> Documentos CC 72/1/Add.1 y CC 72/1/Add.2.



48. *El Vicepresidente empleador* indicó que, conforme a lo solicitado por el Consejo y la Comisión PFA en noviembre de 2009, el objetivo de la estrategia a mediano plazo era garantizar una financiación sostenible y predecible, pero que, según el plan que se presentaba ahora, sin financiación predecible, sería imposible llevar a cabo dicha estrategia. Para poner fin a ese círculo vicioso, era necesario que la Oficina y el Centro llegaran a acuerdos transparentes y que se revisaran íntegramente los gastos e ingresos del Centro. En cuanto a las recomendaciones del Equipo de la OIT, el orador dijo que su Grupo esperaba perspectivas más claras en cuanto a la manera en que podría traducirse la cooperación entre el Centro y la Oficina en la práctica, en particular en materia de ahorros e inversiones. Manifestó su decepción por el lapso de tres meses transcurrido entre la preparación del informe del Equipo de la OIT y su presentación ante la Mesa Directiva.
49. El orador instó a que se distinguieran más claramente los instrumentos de la misión, y señaló que la misión del Centro era fortalecer la capacidad de los mandantes y ayudarles a aplicar el Programa de Trabajo Decente. En lo tocante a la recomendación formulada por el Equipo de la OIT en relación con el nuevo modelo operativo para el Centro, dijo que agradecería que el Centro aportara datos sobre las características de dicho modelo. El modelo operativo debería permitir que el nivel de integración y cooperación entre el Centro y la OIT resultara mucho más tangible y mensurable. En cuanto a la propuesta del Centro de crear academias de aprendizaje, indicó que si bien esas academias podían brindar una buena oportunidad para que prosiguiera la cooperación entre el Centro y la Oficina, eran necesarios más análisis al respecto. Además, se mostró preocupado por el hecho de que en el documento presentado a la Comisión de Cooperación Técnica del Consejo de Administración sobre la cuestión del desarrollo de la capacidad no se abordara adecuadamente la función del Centro de Turín.
50. El orador lamentó que no se hubieran presentado planes concretos relacionados con la financiación predecible a largo plazo del Centro. Según su Grupo, se disponía de muy poca información para formular a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (Comisión PFA) del Consejo de Administración una solicitud en relación con cuestiones de presupuesto para el siguiente bienio. El orador pidió a la dirección que siguiera analizando los costos e ingresos del Centro con la perspectiva de encontrar soluciones estructurales a largo plazo y colaborara con la Oficina para presentar situaciones hipotéticas sobre la integración de las actividades del Centro en los programas y actividades de la Oficina, las cuales podrían incluir propuestas para lograr una gobernanza más integrada. En conclusión, subrayó que, si debía tomarse una decisión en 2011 acerca de una nueva estrategia a mediano plazo, la labor preparatoria debía realizarse en consultas tripartitas y debía celebrarse una reunión especial del Consejo antes de la reunión de marzo de 2011 del Consejo de Administración. El primer borrador de la estrategia debería estar listo a más tardar a principios de febrero de 2011.
51. *El Vicepresidente trabajador* lamentó que el examen no hubiera incluido consultas a la Mesa Directiva del Consejo y que nadie hubiera visto el informe completo del Equipo de la OIT. Dijo que no comprendía por qué la dirección del Centro parecía haber decidido no presentar, conforme a lo solicitado por la Comisión PFA y el Consejo de Administración, un plan estratégico destinado a garantizar una financiación estable, sostenible y no asignada a actividades específicas para el Centro. En su opinión, el documento presentado se basaba fundamentalmente en la continuación del plan vigente de desarrollo y en soluciones a corto plazo y se refería más a metodologías y procedimientos que a objetivos específicos.
52. El orador acogió con agrado la adopción de un nuevo modelo operativo para el Centro como medio para lograr una mayor integración con la OIT, aunque dicha integración era un proceso de doble dirección y conllevaba cambios también en el modelo operativo de la sede.

53. Dijo que lamentaba que entre los aspectos importantes de la estrategia no figuraran ni el tripartismo ni el papel de los interlocutores sociales y de las nomas. Solicitó también una evaluación detallada de las academias antes de proceder a su promoción.
54. El Grupo de los Trabajadores consideraba prematuro aceptar las conclusiones y poner en práctica las recomendaciones del Equipo de la OIT, y prefería recibir antes de marzo un documento elaborado en consulta con la Mesa Directiva del Consejo en el que figurase claramente una estrategia a mediano plazo de financiación estable y sostenible teniendo en cuenta todas las opciones de financiación posibles.
55. *La Vicepresidenta gubernamental* expresó su agradecimiento al Director por el informe, que reflejaba las preocupaciones de su Grupo acerca de la estabilidad estructural del Centro. Su Grupo estaba a favor de la idea de promover academias de aprendizaje, pero preferiría que se evaluaran los riesgos más en profundidad antes de tomar una decisión sobre la financiación. Observó que, según la experiencia del Centro, los casos en que se había logrado la integración programática entre el Centro y los departamentos técnicos y las oficinas exteriores de la OIT se debían mucho más a la colaboración que a mecanismos institucionales obligatorios, y dijo que, en ausencia de un mecanismo de este tipo, había que disponer de normas claras. El documento proporcionaba una buena base para examinar la estrategia a medio plazo.
56. *El Director del Centro* dijo que creía que era difícil responder a todas las preocupaciones formuladas por los Grupos. Una vez más, la cuestión crucial era la sostenibilidad financiera. Por consiguiente, se remitía a los documentos precedentes relativos a la estrategia de financiación del Centro.
57. El orador precisó que el Centro no iba a limitarse en el futuro a organizar academias, y que dados los riesgos inherentes, las acciones de este tipo iban a ser objeto de una introducción progresiva y prudente.
58. *El Tesorero y Contralor de Finanzas* de la OIT dijo que, en las entrevistas llevadas a cabo por el equipo de la OIT, los miembros del personal, tanto de Turín como de Ginebra, habían expresado su satisfacción en relación con los niveles de integración existentes en lo que respectaba a los programas. Precisó que algunas de las recomendaciones del equipo de la OIT, entre ellas las relativas a IRIS y a la planificación del trabajo basada en los resultados, requerían una inversión importante de la sede. Se estaban desplegando esfuerzos, asimismo, en ciertas esferas específicas para determinar en qué ámbitos debería ser posible una mayor integración y repartición de la carga de trabajo, entre ellos el de la gestión de los recursos humanos, la movilización de recursos y la administración de las nóminas.
59. *El Vicepresidente empleador* dijo que, a la hora de considerar la estrategia a medio plazo del Centro para los próximos cuatro años, era esencial tener en cuenta el Programa y Presupuesto de la OIT y conocer con un mínimo de certeza qué nivel de cooperación podía esperarse entre la OIT y el Centro. Con respecto a la gestión basada en los resultados, el orador dijo que las propuestas formuladas a la Comisión PFA en las que se mostraba el modo en que el Centro contribuía a los resultados de la OIT podrían traducirse en mecanismos para la asignación de recursos. Sería una pena que el Consejo del Centro perdiera la oportunidad de presentar una estrategia clara al Consejo de Administración en marzo de 2011.
60. *El Vicepresidente trabajador* señaló que su Grupo estaba dispuesto a negociar en el marco del Consejo. De ese modo, todos los integrantes del Consejo desarrollarían y aplicarían dicha estrategia conjuntamente, pues si bien los enfoques adoptados diferían en ocasiones, los intereses no eran divergentes.

61. *El Consejo* refrendó la propuesta de la Mesa de aprobar la utilización de 500.000 euros del superávit neto de 2009 para financiar programas de formación en 2011. También refrendó la propuesta de la Mesa de añadir los 549.000 euros restantes a la reserva y de adoptar una decisión en cuanto a su inversión una vez que la Dirección formulara propuestas que se ajustaran a la perspectiva del plan estratégico reformulado. En ese contexto podrían hacerse propuestas relativas a medidas de desarrollo de los recursos humanos. Se presentarían informes sobre la utilización de los fondos a las reuniones del Consejo de 2011 y 2012.
62. *El Consejo* tomó nota de los documentos CC 72/1/Add.1 y Add.2.

## II. Informe sobre el cumplimiento del Programa y Presupuesto para el ejercicio económico de 2010, y propuestas para el ejercicio económico de 2011 (Segundo punto del orden del día)

63. *El Director del Centro* presentó los documentos pertinentes<sup>4</sup>. En lo relativo a los estados financieros de 2009, recordó que la previsión de un pequeño déficit respondía a la actitud habitual de prudencia. Por consiguiente, se felicitaba del excedente de más de un millón de euros que se había logrado, y que el orador explicaba en función de tres grandes factores: el mayor interés suscitado por las actividades de formación ofrecidas, en particular entre las demás estructuras de la OIT; las medidas económicas tomadas a partir de mediados de 2009, tras los primeros anuncios de reducción ulterior de la contribución voluntaria italiana; y la anulación por la sede de ciertas deudas del Centro a finales del bienio de 2008-2009. El excedente logrado en 2009 se debía esencialmente a la reducción de los costos, y no al aumento de los ingresos; las previsiones al respecto, basadas en las actividades, había resultado exactas.
64. *La representante del Auditor Externo, Sra. McMahon*, presentó el Informe del Auditor Externo, que figuraba en el documento CC 72/2, en el que se ofrecían datos pormenorizados sobre la auditoría de los estados financieros del Centro para el ejercicio económico de 2009, y observaciones formuladas durante la auditoría, entre otras cosas la difícil tarea que representaba la adopción progresiva por el Centro de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). La oradora resumió el contenido del informe, que llegaba, entre otras, a la conclusión de que los estados financieros del Centro eran sanos, tanto desde el punto de vista de la posición financiera del Centro y de sus resultados como de la liquidez, que los principios contables se habían aplicado sobre una base conforme a la de 2008, que las transacciones del Centro examinadas durante el proceso de auditoría reflejaban las disposiciones estipuladas en el Reglamento Financiero aprobado por el Consejo del Centro, y que el Centro estaba bien preparado para la auditoría, a pesar de que el plazo se recortó en cuatro meses. A continuación, la oradora dio las gracias al Director y a su equipo por su cooperación durante el proceso de auditoría.
65. *El Vicepresidente empleador* dijo que, en vista de las tendencias recientes en lo que respectaba a los ingresos del Centro, era necesario adoptar un enfoque más radical para abordar la relación entre la OIT y el Centro si se quería lograr una situación financiera sostenible. El orador expresó preocupación en relación con la reducción de los niveles de dotación de personal en el Departamento de Formación, especialmente porque en el área de

<sup>4</sup> Documentos CC 72/2 y CC 72/2/Add.1.

la administración no se habían aplicado los mismos recortes, y desearía ver una inversión de esa tendencia, ya que el personal docente desempeñaba un papel fundamental para la dispensa de programas de calidad y para atraer a los donantes. No estaba de acuerdo con las objeciones de algunos países donantes, según los cuales las contribuciones directas asignadas al presupuesto del Centro en el marco de un programa de donantes de la OIT estarían en contradicción con el principio de la gestión basada en los resultados y sugirió que se aclarara la cuestión con la comunidad de donantes.

- 66.** La dirección había presentado un presupuesto equilibrado para 2011, tal como lo había hecho para 2010. Sin embargo, el orador no estaba seguro de que los logros de 2010 pudieran repetirse. Si se examinaban a fondo las cifras, quedaba claro que el equilibrio no era el resultado de una mayor reducción de los costos, sino más bien de un aumento de los ingresos. El orador hizo varias preguntas en relación con el nivel de realismo de las expectativas, y observó que su Grupo no consideraba la propuesta de presupuesto para 2011 suficientemente sólida, por lo que pidió a la dirección que presentara propuestas de medidas para una mayor reducción de los costos, que deberían aplicarse a los gastos fijos y no al nivel de actividades, y para garantizar con mayor certeza el incremento de los ingresos procedentes de las fuentes relacionadas con la OIT. El orador reiteró la necesidad de estudiar más a fondo la forma de conseguir nuevas fuentes de ingresos. Ese enfoque debería formar parte de la estrategia a medio plazo que debía presentarse antes de la reunión de marzo de 2011 del Consejo de Administración y, si fuera posible, deberían tomarse medidas a partir de 2011. Dado el nivel relativamente bajo de ingresos ordinarios, el presupuesto del Centro para 2012 debería prever un superávit del orden de un millón de euros para que el Centro fuera menos vulnerable en caso de que ciertos ingresos no se concretaran.
- 67.** *El Vicepresidente trabajador* solicitó que se aclarasen algunos de los puntos correspondientes a los estados financieros. En particular, expresó su preocupación por el hecho de que la Caja del Seguro de Salud no se financiara íntegramente por las contribuciones de los trabajadores y que esta situación no garantizara la cobertura de los funcionarios jubilados. El Grupo de los Trabajadores tomó nota del informe del auditor externo y pidió a la Dirección del Centro que tuviera en cuenta seriamente las observaciones y sugerencias formuladas en ese informe.
- 68.** Con referencia a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2011, el orador expresó su satisfacción por el hecho de que los distintos donantes hubieran compensado la reducción de la contribución voluntaria de Italia y les expresó su agradecimiento. No obstante, se preguntó si ese tipo de fuentes de ingresos eran fiables y podían considerarse estructurales y manifestó ciertas dudas acerca del realismo de las sumas relativas a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) y a la Comisión Europea. Los nuevos recursos generalmente ya estaban asignados y no se podían utilizar con tanta flexibilidad como la contribución voluntaria de Italia, lo que podía afectar las actividades y la participación de los trabajadores.
- 69.** El Grupo de los Trabajadores solicitó también un mecanismo de clasificación objetiva que comparase la evolución de los gastos en concepto de personal, costos fijos y costos variables con miras a promover la estabilidad del empleo. Tras formular estas observaciones, dicho Grupo indicó que tomaba nota del documento y apoyaba la aprobación de la propuesta de Programa y Presupuesto para el ejercicio de 2011.
- 70.** *La Vicepresidenta gubernamental*, subrayando que en el futuro sería necesario centrarse en una planificación financiera más predecible, recibió con satisfacción la opinión sin reservas del Auditor Externo. Asimismo, señalando que en el presupuesto quedaba reflejado el deseo de estabilidad manifestado por su Grupo, solicitó que se suministrara más información sobre el aumento del número de obligaciones por liquidar e instó a la

dirección a que examinara cuidadosamente, los gastos fijos, en especial durante el período de transición, y a que tuviera en cuenta que la reducción de los costos no debía tener un efecto negativo en la calidad de la formación o la capacidad de inversión en compromisos futuros. A ese respecto, la oradora pidió más información acerca de la asignación de recursos prevista con cargo a la CSPO en 2011. En cuanto a la cuestión relativa a los programas de formación sufragados con cargo al presupuesto, se preguntaba por qué razón se preveía un descenso del número de participantes procedentes de África y sólo un ligero aumento del número de participantes de Asia y el Pacífico y manifestó su preocupación por la reducción de los programas de protección social.

71. *El representante del Gobierno de Kenya* dijo que, si bien acogía con agrado las medidas de reducción de los costos, era importante encontrar formas sostenibles para la movilización de recursos y asegurarse de que la calidad de los servicios que ofrecía el Centro no desmejorara. Preguntó asimismo si la dirección tenía previsto mantener un equilibrio entre los gastos de personal y las actividades básicas del Centro y cuál era el criterio que la dirección aplicaba para determinar qué áreas temáticas debían recibir más apoyo.
72. *El representante del Gobierno de la India* encomió también las medidas de contención de los costos que se habían previsto, pero señaló que bajo ninguna circunstancia debían afectar las principales actividades del Centro o su credibilidad. Deseaba saber cómo se adoptaban las decisiones en cuanto a la cantidad de participantes de cada región en las actividades de formación y, teniendo en cuenta la gran dimensión de la fuerza de trabajo existente en Asia y el Pacífico, así como los niveles de pobreza y las necesidades de creación de capacidad en los sectores formal e informal de esas zonas, expresó su preocupación por el número relativamente reducido de participantes que se esperaba de esa región.
73. *El Director del Centro* respondió a las preguntas formuladas por el Consejo. El aumento del personal de administración no era en realidad más que una percepción debida al traslado de la unidad de apoyo a la formación y de los participantes que figuran en la columna de «administración» del organigrama del Centro. En cuanto a las previsiones para 2011, el orador estaba de acuerdo en que no estaban garantizados pero eran realistas. Las previsiones presupuestarias eran, por definición, una proyección de futuro. No obstante, el punto de partida era sólido, en particular en relación con las sumas referentes a Italia y a la Comisión Europea. Además, el hecho de que los ingresos procedentes de las actividades de formación en 2010 fueran superiores a las previsiones y de que 2011 fuera el segundo año del bienio, en el cual los distintos departamentos y oficinas de la sede tradicionalmente gastaban sus fondos, subrayaba aún más el rigor de las previsiones. Por lo que se refería al aumento de la tasa de participación de las distintas regiones, el Director señaló que el principal criterio aplicado, aunque no el único, era el de la demanda según la «solvencia», es decir dependiendo de la capacidad de los alumnos de autofinanciarse la participación.
74. *El Director de los Programas de Formación*, en respuesta a las preguntas sobre las previsiones de ingresos para 2011, indicó que si bien las previsiones se basaban en parte en las tendencias históricas, ahora existía un sistema para supervisar los ingresos y los gastos semanalmente, de manera que el Centro estaba bien preparado para adaptarse a las tendencias que pudieran surgir a lo largo del año, según fuera necesario. Por otro lado, el Centro también había tenido en cuenta el hecho de que la financiación con cargo al presupuesto ordinario de la OIT tendía a aumentar durante el segundo año del bienio. El orador señaló que las previsiones para los ingresos de la CSPO para 2011 eran prudentes, puesto que aún se desconocía cuáles serían las cantidades destinadas a la formación. En cuanto a la obtención de otras fuentes de financiación dijo que, el Centro esperaba un aumento de la financiación durante 2011 procedente de la Comisión Europea. Como consecuencia de los contratos adjudicados o que estaban siendo negociados con el Centro en relación con diversos proyectos. Además, se habían firmado nuevos acuerdos de

proyectos o programas con los Gobiernos de Brasil, España, Francia e Italia, y se estaban negociando otros acuerdos conexos con la Región Valona y la Comunidad Flamenca de Bélgica y el Gobierno de Portugal. A su juicio, las previsiones para 2011 eran realistas. Con referencia a las preguntas formuladas acerca del desglose regional y temático de los programas de formación, dijo que era fundamentalmente el resultado de diversos factores, como el volumen de la demanda, el nivel de las asignaciones de los donantes y el grado de integración operativa con los sectores y regiones de la OIT.

75. *La Sra. Dungca, Tesorera del Centro*, señaló que las provisiones por créditos de dudoso cobro habían disminuido entre 2008 y 2009, y explicó el método adoptado para su cálculo, tal como se señalaba en el informe. Esa disminución había sido el resultado de la intensificación de las labores destinadas a recaudar las cuentas por cobrar. En cuanto a las obligaciones por liquidar, indicó que debían contemplarse junto con las demás cuentas por pagar; en total, se podía observar un claro descenso con respecto a 2008. El hecho de que las obligaciones por liquidar fueran más elevadas para 2009 se debía únicamente a que el cierre de las cuentas se hizo más temprano que el año anterior. En lo referente al llamamiento para reducir los gastos fijos, la oradora señaló que los costos reales de 2009 y los presupuestos para 2010 y 2011 se situaban en los niveles de 2006. Además, aseguró al Consejo que la Dirección del Centro estaba revisando los gastos con objeto de identificar los elementos que contribuyen a la eficiencia de los costos, y aquellos que la inhiben.
76. *El Vicepresidente empleador* dijo que en el futuro resultaría útil recibir más información que indicara cuáles eran las hipótesis que se utilizaban al elaborar el programa y presupuesto. Se debería tratar de evitar que hubiera una gran disparidad entre las estimaciones presupuestarias y la ejecución del presupuesto en un momento en que era preferible pecar más bien de precaución.
77. *El Consejo aprobó los estados financieros que figuraban en el documento CC 72/2.*
78. *El Consejo aprobó el Proyecto de Programa y Presupuesto para 2011* que se resumía en el párrafo 17 del documento CC 72/2/Add.1 y la sinopsis que figuraba en el cuadro del anexo informativo I.
79. *El Director del Centro* presentó brevemente el documento sobre los progresos realizados en cuanto a la aplicación de las NICSP<sup>5</sup> y felicitó al personal de servicios financieros por los esfuerzos desplegados.
80. *Los Vicepresidentes trabajador y empleador* se sumaron a las felicitaciones expresadas por el Director.
81. *El Consejo tomó nota del informe y de los progresos realizados por el Centro con respecto a la adopción de las NICSP.*

### III. Cuestiones relativas a los recursos humanos (Tercer punto del orden del día)

82. *El Director del Centro* presentó el documento<sup>6</sup> y pasó rápidamente a tratar los puntos esenciales. En primer lugar dijo que, a pesar del aumento del número de actividades, la dotación de personal se había mantenido estable o había disminuido ligeramente. Esto

<sup>5</sup> Documento CC 72/2/Add.2.

<sup>6</sup> Documento CC 72/3.

había tenido inevitablemente consecuencias en las condiciones de trabajo del personal. En segundo lugar, la Dirección del Centro había observado la activa participación del personal en la puesta en práctica de las medidas de ahorro, en particular con el respaldo del Sindicato del Personal, que había propuesto una reflexión general sobre las posibles opciones de reducción de costos. En tercer lugar, aunque se había producido una disminución de los fondos destinados a la formación del personal, ésta se había abordado en una perspectiva estratégica, dando prioridad al fortalecimiento de las competencias lingüísticas y pedagógicas. En 2011 se aportarían fondos para la participación de miembros del personal en conferencias sobre sus respectivas esferas técnicas con miras a actualizar sus conocimientos y fortalecer su pericia. En cuarto lugar, en estrecha consulta con el Sindicato del Personal, se había reanudado la concesión de contratos de duración indeterminada, bloqueada desde 2006, a los colegas que reunían los requisitos necesarios.

- 83.** *El Vicepresidente trabajador* tomó nota de la constante reducción de la dotación de personal del Centro así como del desequilibrio estructural entre la administración y la formación. También preguntó si se había consultado al Sindicato del Personal acerca de la contratación de personal en grados inferiores y de la congelación de los puestos vacantes, práctica que, según el Grupo de los Trabajadores, generaba condiciones contractuales precarias, como los contratos de corta duración. Propuso que se creara un cuadro en el que se indicara la fecha de inicio y finalización de cada contrato de corta duración para vigilar mejor el desarrollo de los contratos precarios. Respecto de la movilidad, preguntó si los movimientos del personal entraban en el marco del acuerdo entre Turín y la sede o si los funcionarios en cuestión se habían seleccionado mediante el proceso de contratación habitual y se consideraban los candidatos más apropiados. Hechas estas observaciones, el Grupo de los Trabajadores tomó nota de los proyectos de enmienda al Estatuto del Personal e indicó que aprobaba el punto que requería decisión.
- 84.** *El Vicepresidente empleador* reiteró su inquietud ante la reducción del personal de formación y dijo que las futuras reducciones deberían efectuarse a nivel administrativo, por ejemplo, como resultado de la introducción del sistema IRIS, que era un buen instrumento para la futura integración de las actividades del Centro y podría lograr una disminución de los gastos corrientes y reducir la duplicación entre la OIT y el Centro. Al mismo tiempo, el uso compartido de IRIS podría aumentar la transparencia en relación con la contribución del Centro al logro de los resultados de la OIT. Expresó su preocupación por la precaria situación contractual del personal vinculado a proyectos y acogió con satisfacción las actividades relacionadas con los indicadores de productividad.
- 85.** *La Vicepresidenta gubernamental* observó con satisfacción que se habían realizado progresos en materia de igualdad de género, si bien insistió en la importancia de mejorar ese equilibrio, en particular en los puestos de mayor rango. También preguntó cuáles eran los principales obstáculos que impedían la movilidad y si existía un derecho bien establecido de reincorporación al puesto original. La oradora se planteaba algunas cuestiones sobre la distribución del personal entre los servicios administrativos y los programas de formación. Se mostró satisfecha con el enfoque sistemático, aunque no era suficiente. La situación actual y la exigencia de una mayor movilidad, flexibilidad e innovación eran un desafío constante para el personal. Por lo tanto, el Grupo Gubernamental quisiera que la Dirección adoptara una estrategia global en materia de recursos humanos.
- 86.** *El Director del Centro* se refirió a algunas observaciones de los Vicepresidentes y explicó que el problema de la proporción entre el personal dedicado a la administración y el personal encargado de la formación se debía a la presentación estadística y prometió que en el futuro esto se corregiría para evitar malentendidos. El próximo informe sobre la administración de recursos humanos daría indicaciones acerca del número de personas empleadas mediante contratos vinculados a proyectos que se habían integrado en el

presupuesto ordinario. En cuanto a la contratación, el Sindicato de Personal siempre participaba en dicho proceso mediante el Comité de Selección. Respecto del desarrollo de la capacidad, señaló que era conveniente fortalecer en primer lugar la capacidad técnica del personal y en segundo lugar su capacidad pedagógica.

87. *El Sr. Zefola, Jefe interino del Servicio de Recursos Humanos*, señaló la tendencia al alza de la movilidad entre Turín y Ginebra. Esta movilidad era el resultado de la aplicación de la circular de 2005 relativa a los préstamos de personal. Con respecto a las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la movilidad se concretaba en forma de cesión temporal y préstamos de personal entre organismos. Aunque el derecho de reincorporación no era automático, se estaban llevando a cabo negociaciones sobre esta cuestión con el Departamento de Recursos Humanos de la sede. En cuanto a los contratos de corta duración, el orador señaló que esos contratos se habían reducido a la mitad de entre 2009 y 2010, y precisó que el Centro respetaba la norma según la cual después de 364 días de trabajo seguidos debía aplicarse una interrupción obligatoria de seis meses.
88. *El Consejo tomó nota del documento CC 72/3 y aprobó el punto que requería decisión*, que figuraba en el párrafo 6 del anexo, sobre los proyectos de enmienda al Estatuto del Personal.
89. *La Presidenta*, siguiendo el procedimiento habitual, invitó al Consejo a escuchar la declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal (véase el anexo II).

#### **IV. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores (Cuarto punto del orden del día)**

90. *El Vicepresidente trabajador* dio lectura a un documento elaborado conjuntamente entre los trabajadores y los empleadores, en el que los dos Grupos insistían en la importancia del tripartismo — y su integración en la nueva estrategia para 2012-2015 — así como en la asignación de una parte más importante de los recursos para actividades destinadas a los trabajadores y a los empleadores. Dijo que el tripartismo en la programación no se limitaba a la cuestión de contar con programas de formación especiales para los empleadores y los trabajadores, ni a la participación de los empleadores y los trabajadores en los cursos técnicos; se trataba también de permitir a ACT/EMP-Turín y a ACTRAV-Turín cooperar con los programas técnicos con el fin de garantizar un contenido equilibrado y la pertinencia para todos los mandantes.
91. El Grupo de los Trabajadores expresó su agradecimiento a todo el personal de ACTRAV-Turín por los esfuerzos desplegados a lo largo del año, así como a los gobiernos de Italia y de España por su apoyo financiero al Programa de Actividades para los Trabajadores.
92. *El Vicepresidente empleador* felicitó al Sr. De Koster, responsable del Programa ACT/EMP-Turín, por los resultados positivos obtenidos en 2009. El programa contaba con más de 1.000 participantes y con un presupuesto de aproximadamente 2,2 millones de euros. El número de patrocinadores externos había aumentado, lo que confirmaba que ACT/EMP-Turín era un contribuyente neto a las actividades del Centro. Añadió que estaba convencido de que el programa se podía seguir ampliando, por ejemplo en Asia, para lo cual se requería ahora el apoyo del Centro y de la OIT a fin de encontrar los recursos necesarios para aplicarlo en dicha región. Destacó también la importancia de velar por que se abordase adecuadamente la cuestión de la responsabilidad social de las empresas en programas técnicos tripartitos, teniendo en cuenta su carácter voluntario. En ese sentido era esencial mantener una buena comunicación.



93. *El Consejo tomó nota de los documentos CC 72/4/a y CC 72/4/b.*

## V. Otras cuestiones

(Quinto punto del orden del día)

94. *La Presidenta* informó a los miembros del Consejo de que el informe de la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro estaría a disposición de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración de la OIT a partir del miércoles 10 de noviembre de 2010. De acuerdo con la práctica habitual, y teniendo en cuenta que se disponía de un plazo muy breve, propuso que el Consejo delegara en sus Vicepresidentes la tarea de aprobar el proyecto de informe.

95. *El Consejo aprobó la propuesta de la Presidenta.*

## VI. Fecha y lugar de la próxima reunión

(Sexto punto del orden del día)

96. *La Presidenta* propuso que la 73.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro se celebrase en una fecha, que determinaría la Mesa del Consejo, anterior a la 312.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, la cual tendría lugar en Ginebra del 3 al 18 de noviembre de 2011. La Mesa del Consejo comunicaría las fechas exactas a los miembros, teniendo en cuenta otras reuniones de la OIT.

97. *El Consejo aprobó la propuesta de la Presidenta.*

## VII. Clausura de la reunión

98. *El Director Adjunto del Centro, Sr. Arrigotti*, se refirió a la partida inminente del Director del Centro, y le agradeció, en nombre de todo el equipo de dirección, la excelente colaboración que prestó en el curso de los últimos cuatro años y medio. En particular, quiso destacar la competencia, el respeto, la disponibilidad y la confianza que caracterizaban al Sr. Eyraud.

99. *El Vicepresidente empleador* dijo que, gracias a su dedicación y cooperación, el Director había ayudado al Centro a superar un período muy difícil y había contribuido a crear un clima de confianza indispensable para encontrar soluciones sobre una base tripartita.

100. *El Vicepresidente trabajador* dio las gracias al Director del Centro, quien lo había impresionado por su sencillez e inteligencia. En opinión del Grupo de los Trabajadores, el Sr. Eyraud dio un nuevo impulso al Centro gracias a la dinámica consensual que le supo imprimir.

101. *La Vicepresidenta gubernamental* dijo que su Grupo lamentaba la marcha del Director y le agradeció calurosamente su compromiso, dedicación y disponibilidad.

102. *El Director del Centro* dio las gracias a los miembros del Consejo por sus muestras de simpatía. Durante el tiempo que pasó al frente del Centro, siempre había contado con un personal entusiasta, motivado e implicado. Por último, consideraba que la evolución experimentada por el Centro en los últimos años no habría sido posible sin el Consejo, lugar privilegiado de encuentro con los donantes.

- 103.** *La Vicepresidenta gubernamental* dio lectura a una declaración en nombre de los tres Grupos (véase el anexo I).
- 104.** *La Presidenta* dio las gracias a los participantes por su contribución y declaró clausurada la 72.<sup>a</sup> reunión del Consejo.

Turín, 5 de noviembre de 2010

*Este documento se presenta para información*

## Anexo I

### Declaración tripartita de clausura

1. Acogemos con beneplácito el hecho de que el Centro haya logrado compensar la pérdida de ingresos mediante una reducción de los costos y un aumento de los ingresos procedentes de otras fuentes. Todos reconocemos que las medidas a corto plazo no pueden aportar una solución estructural a largo plazo. Hay que tener en cuenta que las medidas a corto plazo tienen que ser compatibles con la estrategia a mediano plazo, a fin de mantener y mejorar la calidad de las actividades. La tarea consistente en construir una base de recursos estable y sostenible para el Centro no ha terminado y debería llevarse adelante con empeño y dedicación.
2. Por iniciativa de la Oficina, el equipo de la OIT pasó revista a las actividades del Centro en la perspectiva de lograr una mayor integración entre éste y la sede. Nos sentimos alentados por los resultados de este trabajo y las recomendaciones constructivas que se han recogido. Es necesario seguir dialogando sobre las posibles consecuencias de tales recomendaciones. En particular, debería elaborarse una estrategia de recursos humanos que permita potenciar las posibilidades abiertas al personal para desarrollar su trabajo en las nuevas condiciones.
3. Aunque hay algunos indicios de que la integración entre el Centro y la OIT está mejorando, creemos firmemente que hacen falta medidas más concretas y prácticas, y también más visibles y sostenibles. Las modalidades prácticas que revistan tales medidas deberían garantizar que el Centro disponga de una base de recursos más previsible y sostenible tanto para fines específicos como para fines sin asignación específica, que no entrañen altos costos de transacción para el Centro. De esta manera, se trataría de conseguir que tanto en la sede como en las regiones se comprenda que el Centro de Turín es el órgano de formación de la OIT, cuyo cometido es satisfacer las necesidades de capacitación de los mandantes tripartitos; del mismo modo, es necesario que el Centro comprenda que la aplicación del Programa de Trabajo Decente y sus cuatro pilares forma parte de sus actividades esenciales.
4. La adopción de un enfoque equilibrado que permita asegurar una financiación sostenible y predecible también requerirá que en el Centro se hagan esfuerzos con respecto al gasto. Por lo tanto, también pedimos que se adopten medidas para revisar las medidas de reducción de costos, especialmente en lo que respecta a la disminución de los costos de administración, teniendo presente la necesidad de no dañar la capacidad de formación del Centro, y para explorar otras posibles fuentes de ingresos.
5. Es posible experimentar nuevas formas innovadoras para lograr estos objetivos, como, por ejemplo, el fomento de las llamadas «academias»; en todo caso, nos gustaría que esta idea fuera objeto de un examen detenido antes de promover las academias de manera generalizada. Concretamente, su puesta en práctica debería basarse en varios análisis, de diversos aspectos: las necesidades de los mandantes; las oportunidades en el propio Centro y en las regiones, así como las posibles asociaciones; los distintos métodos de aprendizaje; la delicada cuestión del impacto sobre los recursos; y la integración del tripartismo en todos sus aspectos.
6. Consideramos muy atinadas las medidas que tienen por objeto atraer a más donantes de entre los Miembros de la OIT; esto significa que, en las actuales circunstancias, la OIT y el Centro deberían aunar fuerzas, tanto en las regiones como en la sede, para impulsar el proceso de movilización de recursos y la concepción, planificación y puesta en práctica de las actividades de formación. Nos parecen encomiables los esfuerzos que se están desplegando para atraer a más interlocutores, como, por ejemplo, instituciones de formación ajenas a los círculos de la OIT, y consideramos que tales iniciativas son una

oportunidad para consolidar la coherencia de nuestra política difundiendo los principios del Programa de Trabajo Decente.

7. Por consiguiente, pedimos a la Dirección que incluya estos elementos en la nueva estrategia a mediano plazo para 2012-2015. Se deberían celebrar consultas tripartitas lo antes posible, en 2011, a fin de elaborar un documento de síntesis basado en el proyecto que se presentó a esta reunión del Consejo del Centro. Se debería convocar a una reunión especial de la Mesa antes de la reunión de marzo de 2011 del Consejo de Administración para discutir el segundo proyecto de estrategia a mediano plazo para 2012-2015, con el objeto de aportar una contribución constructiva a los debates sobre el programa y presupuesto previstos para la citada reunión de marzo del Consejo de Administración.
8. Para preservar la idoneidad y continuidad de la acción del Centro, pedimos al Director General que considere la conveniencia de prever una etapa de transición en la gestión del Centro, de tal manera que el actual Director pueda participar plenamente en la elaboración de la próxima versión de la estrategia a mediano plazo para 2012-2015.
9. Los cambios pueden ser sinónimo de progreso si van acompañados de perseverancia, fiabilidad y confianza mutua. Los miembros del Consejo nos ceñiremos a estos principios, y confiamos en que la Oficina y el Centro hagan lo mismo, cada vez que haya que adoptar decisiones trascendentes.

## Anexo II

### **Alocución del representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro** (5 de noviembre de 2010)

Señora Presidenta, distinguidos miembros del Consejo, estimados colegas, señoras y señores:

En primer lugar, Señor Director, en nombre del personal del Centro de Turín, queremos expresar nuestro pesar por la confirmación de la noticia de su futura partida. Nos gustaría darle las gracias por su dedicación al frente del Centro en estos tiempos de crisis, y por su apertura y disponibilidad para el diálogo. Sólo nos cabe esperar que su sucesor entienda la importancia de seguir en la misma dirección. De hecho, el Centro es un lugar del que podemos estar orgullosos y un ejemplo de buenas prácticas de concertación entre el Sindicato y la Dirección, como queda plasmado, por ejemplo, en su comité de selección conjunto. El diálogo social es un valor que se encuentra amenazado en los lugares más impensables y, en nombre del personal del Centro, queremos manifestar que entendemos perfectamente las dificultades que enfrentan nuestros colegas en Ginebra. Como Sindicato, compartimos su preocupación y por ello llevamos esta insignia que simboliza sus esfuerzos por mejorar los procesos de selección, la reclasificación del personal de las oficinas exteriores y la negociación colectiva.

También expresamos nuestro agradecimiento a quienes brindan apoyo al Centro desde hace muchos años, a saber, los Gobiernos de Italia y Francia, la región de Piamonte, la ciudad de Turín, y desde fechas más recientes, el Gobierno de Portugal.

#### **1. Reconocer los esfuerzos del personal**

En diciembre de 2009, hace menos de un año, el personal del Centro de Formación fue informado por la dirección de lo mucho que estaba sufriendo realmente el Centro a causa de la crisis financiera. A raíz de ello, se anunciaron una serie de medidas de ahorro que afectaban directamente al personal. Entre ellas figuraba la suspensión de los subsidios para comidas y de los fondos para formación del personal, como se menciona en los documentos del Consejo. También se limitó la contratación de personal por períodos de corta duración. El panorama era sombrío y estos sacrificios parecían lógicos; por cierto, muchos de nosotros nos hubiéramos avenido a ir aún más lejos, pero las nubes de diciembre se veían más grises que nunca y la moral del personal estaba en su nivel más bajo.

Hoy, el Comité del Sindicato del Personal se complace en leer las estadísticas favorables y en cerciorarse de que el déficit de 2010 se ha convertido en un superávit. Esto, sin embargo, ha tenido un precio: como se indica en el informe del Director, el nivel de actividad del Centro en 2009 fue el más alto de su historia, en términos de actividades realizadas y de participantes. Las tendencias para 2010 son aún más pronunciadas. Esto se logró manteniendo niveles casi iguales de dotación de personal, limitando la posibilidad del trabajo a tiempo parcial y no compensando las horas extraordinarias.

Señor Director, sus esfuerzos encaminados a diversificar las fuentes de financiación y los interlocutores del Centro han dado algunos resultados evidentes y merecen nuestro elogio. Sin embargo, nos gustaría que usted reconociera también los esfuerzos realizados por el personal y que, habiendo ya reintegrado parte de los fondos para formación, reconsiderara también su decisión referente a la suspensión de los subsidios para las comidas por un segundo año — tema que de hecho no fue discutido con nosotros.

## **2. La necesidad de contar con una estrategia de recursos humanos a largo plazo que respalde el cambio en el Centro**

Señor Director, gracias a su acción, el Centro está cambiando externa y, tal vez, también internamente. Un elemento importante de nuestro nuevo *modus operandi* será el recurso a las «academias». Estas actividades a mayor escala, independientemente del interés que revisten, tendrán un impacto en nuestra forma de trabajar. Y nos preguntamos si el Centro está preparado para asumirlo. Necesitamos entender mejor cómo se verá afectado nuestro trabajo, por ejemplo, abriendo un proceso de reflexión interna sobre qué riesgos y qué oportunidades en el seno del Centro conllevará la adopción de una forma de trabajo radicalmente nueva. Nuestra estrategia de recursos humanos debería adaptarse a los nuevos desafíos; ya tenemos formación metodológica periódica, pero esa formación deberá adaptarse a las nuevas necesidades de los grupos multilingües, más numerosos. Desde el punto de vista de la logística, cabe preguntarse: ¿está el Centro preparado para acoger varios eventos importantes en un solo mes? Más concretamente, quisiera mencionar un factor que, a juicio del Comité del Sindicato, es el precio más alto de la crisis y un probable obstáculo en el camino hacia los cambios que el Centro tiene que implantar — ya sea dirigir academias o competir en licitaciones — a saber, el fuerte deterioro de las relaciones de trabajo dentro del Centro. A pesar de que el Centro debería funcionar como un equipo, no lo hace. Paradójicamente, cumple su cometido como un equipo — los resultados, en términos de ingresos o número de participantes, lo demuestran —, pero no funciona como un todo. Hay una falta de confianza creciente y tangible, a veces incluso de respeto, entre los colegas y los servicios. Esto debe ser abordado con urgencia antes de adoptar nuevas formas de trabajar que, previsiblemente, exigirán un gran esfuerzo del personal y aumentarán aún más la carga de trabajo.

En pocas palabras, el Centro debe sentirse respaldado mientras se vayan implantando los cambios que usted ha planificado. Ello requerirá una acción proactiva, incluida la adopción de una política de recursos humanos a largo plazo, que debe abarcar la planificación de la sucesión a medio plazo y mecanismos de motivación y de conservación del personal. El Comité del Sindicato está dispuesto a entablar un diálogo significativo y constructivo para encontrar nuevas formas viables y plausibles de aplicar el mandato del Centro.

Nosotros, el Comité del Sindicato, ya estamos anticipando el cambio. Por ejemplo, en breve pondremos en marcha una encuesta en línea para reunir datos sobre los niveles de estrés en el Centro. El diálogo social será fundamental para que el cambio sea satisfactorio, y el Sindicato tiene que ser fuerte y profesional. En consecuencia, estamos trabajando para fortalecer nuestra presencia y capacidad institucional. Por ejemplo, estamos ofreciendo formación a la persona que es nuestro representante más estable, nuestra secretaria. Vamos a proponer la modificación de nuestro Estatuto para adaptar las reglas referentes a las elecciones: en la actualidad el conjunto del Comité se presenta a reelección cada año. Queremos cambiar esta regla para que el mandato de los miembros del Comité se prolongue a dos años, de modo que, cada año, sólo sea sustituida la mitad del Comité, como ocurre con el Sindicato de la OIT en Ginebra.

## **3. La situación del empleo en el Centro**

La última cuestión sobre la que trataré es la situación del empleo en el Centro.

La desigualdad de género es un problema que todavía existe y que debemos afrontar de manera seria. Si bien se han realizado esfuerzos para contratar a un mayor número de mujeres en los niveles profesionales, todavía queda mucho por hacer. Hemos observado un predominio de hombres en los puestos de nivel superior: sólo dos de los seis altos directivos del Centro son mujeres. Asimismo, todo el personal administrativo y la mayoría del personal administrativo con contratos de corta duración son mujeres jóvenes.

Finalmente, la importante carga de trabajo del año anterior, la necesidad de recurrir a las horas extraordinarias y las dificultades para mantener el trabajo a tiempo parcial afectan sin duda de manera más negativa a las mujeres, ya que éstas suelen asumir más responsabilidades familiares. Todavía queda mucho trabajo por hacer en cuanto a mejorar la cultura de igualdad de género en el Centro. Desearíamos que la dirección iniciara un diálogo constructivo sobre la manera de evaluar los logros relativos a la política de igualdad de género del Centro, y estudiara la forma de encauzar este proceso hacia la consecución de resultados más concretos en beneficio de todo el personal, mujeres y hombres indistintamente.

La precariedad es un problema persistente en el Centro. Un caso extremo que pone de relieve esta situación es el de un colega que ha estado trabajando durante ocho años como colaborador externo en el mismo puesto y en la misma unidad. Otros dos colegas, uno de la categoría de los servicios orgánicos (P) y el otro de los servicios generales (G), han trabajado de forma continua durante 14 años cada uno en puestos financiados con cargo a fondos destinados a proyectos. Por lo menos en uno de estos tres casos se iniciaron discusiones hace más de un año para abordar la situación de manera específica, sin que todavía se haya llegado a una conclusión.

En primer lugar, la precariedad es el aumento del período de tiempo en que los colegas están trabajando con contratos de corta duración. Hay que admitir que se han realizado esfuerzos para reducir esas cifras, con buenos resultados. Por ejemplo, a los directores de programa únicamente se les ha permitido emplear personal con contratos de corta duración en función del nivel de actividad y de los ingresos a disposición de sus programas. Además, el personal con contratos de corta duración ha tenido que interrumpir sus funciones durante seis meses tras un período de 12 meses de empleo. Como resultado, en 2009 se establecieron 36 contratos de corta duración, 11 menos que en 2008. Sin embargo, en 2010 se ha alcanzado ya la cifra de 40, y el año todavía no ha terminado. Para retomar la cuestión que estaba tratando, es muy importante recordar que la duración media de dichos contratos aumentó a lo largo de los años: entre 2006 y 2008, la duración media fue de 128 días. Desde 2009, la duración media ha sido de 159 días, lo que representa un mes adicional de trabajo.

En segundo lugar, la precariedad también se pone de relieve en el aumento del período en que los colegas están trabajando con contratos de duración determinada financiados con fondos de proyectos. Son cada vez más numerosos los colegas que han prestado más de cinco años de servicios. En la categoría de los servicios orgánicos (P), de las 19 personas con contratos de duración determinada en 2007, 11 (el 58 por ciento) habían prestado servicios durante más de cinco años. En 2009, de un total de 25 personas con contratos de duración determinada, 19 (el 76 por ciento) contaba con más de cinco años de empleo en el Centro. Para los colegas de los servicios administrativos (G) con contratos de duración determinada financiados con fondos de proyectos, la situación mejoró considerablemente en 2009 y aún más en 2010, gracias a los esfuerzos concertados entre la dirección y el Comité del Sindicato del Personal.

En tercer lugar, lo que estas estadísticas no muestran es la situación todavía más precaria de los colegas empleados sucesivamente con distintos tipos de contrato, desde colaboración externa hasta contratos de proyectos, lo que a veces supone incluso el paso de una categoría del personal a otra, de G a P y viceversa. Si no se dispone de datos longitudinales a nivel individual, la información relativa a esos casos no puede ser sino fragmentaria, por lo que el Comité del Sindicato del Personal ha pedido reiteradamente que se le proporcionen datos con respecto a esos colegas en concreto.

Con relación a la seguridad en el empleo, el número de contratos sin límite de tiempo (también llamados contratos de duración indeterminada) ha disminuido de 54 en 2006 a 33 en 2010 (en otras palabras, han pasado del 36 al 22 por ciento del total del personal).

La situación del Centro con respecto al empleo se caracteriza por un problema persistente de precariedad y una disminución de la seguridad en el empleo. Es urgente reconocer esta situación, ya que el Centro está luchando para garantizar su financiación y, por consiguiente, su existencia. Debilitar la calidad del empleo del Centro no debería ser el medio utilizado para salir de la crisis.

Gracias.