



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Centro Internacional de Formación
de la OIT, Turín****b) Informe de la 63.^a reunión del Consejo del Centro
(Turín, 30-31 de octubre de 2001)**

1. El *Director del Centro* da la bienvenida a los miembros del Consejo y les comunica que el Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, lamenta mucho no poder presidir la reunión del Consejo del Centro debido a la preparación del Foro Global del Empleo, que se celebrará en Ginebra los días 1 a 3 de noviembre próximos. Pide al Vicepresidente trabajador, Sr. Rampak, que informe del resultado de las consultas mantenidas con los Vicepresidentes del Consejo para la presidencia de la reunión.
2. El *Vicepresidente trabajador*, tras lamentar la ausencia del Director General, propone que presida la reunión el Sr. Owuor, Vicepresidente empleador. Recuerda su larga experiencia en el Consejo de Administración de la OIT y su excelente conocimiento del Centro. El Consejo aprueba la propuesta.
3. El *Presidente* expresa su reconocimiento al Vicepresidente trabajador y al Consejo por la confianza en él depositada. Da la bienvenida a todos los miembros y muy especialmente a los que asisten por primera vez. Dada la importancia de algunos puntos, y en particular la Aplicación práctica del Tercer Plan de Desarrollo, propone que se modifique el orden del día. Sugiere que el punto 4 (Aplicación práctica del Tercer Plan de Desarrollo), el punto 3 (Informes del Comité de Desarrollo Gerencial y del Comité de Formación Sindical) y el punto 6 (Cuestiones de personal) se traten el 30 de octubre y que el punto 1 (Informe del Director sobre las actividades del Centro en 2000-2001 y perspectivas para 2002), el punto 2 (Informe sobre el cumplimiento del Programa y del Presupuesto para el ejercicio en curso (2001) y Propuestas de Programa y de Presupuesto para el ejercicio 2002) y el punto 5 (Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas) se aborden en la reunión del 31 de octubre.
4. El *Vicepresidente trabajador* felicita al Presidente por su elección, pero sugiere que se modifique el orden del día por él propuesto para tener en cuenta el retraso en la distribución de los documentos correspondientes a los puntos 2 y 4. El Grupo de los Trabajadores desea que el primer punto (Informe del Director) y el tercer punto del orden del día se traten en la presente reunión, pudiendo examinarse los demás puntos en la reunión del 31 de octubre.

5. El *Presidente* toma nota de la aceptación de esta propuesta por el Consejo y del deseo de los representantes del Auditor Externo de presentar su informe al inicio de la reunión del 31 de octubre.
6. El *representante de la ciudad de Turín, Sr. Dealessandri*, da las gracias al Presidente y transmite los saludos del Alcalde, que lamenta no poder participar en los trabajos del Consejo. Reitera el apoyo que la ciudad de Turín ha prestado al Centro desde su creación y resalta que Turín quiere ser una ciudad internacional, en la que el Centro constituye un elemento de pleno derecho. Sobre la base de las decisiones del Consejo municipal de Turín, que aprobó la lista de sitios olímpicos y villas para los atletas y los medios de comunicación, confirma que el campus ha sido definitivamente incluido en la lista de proyectos que se beneficiarán de los fondos de la ley núm. 285 para las Olimpiadas. El importe total de las obras previstas en el proyecto asciende a 32.000 millones de liras, 22.000 millones de ellos en virtud de la ley núm. 285, mientras que los 10.000 millones restantes proceden de la ciudad de Turín. Conforme a la ley, el adjudicador de las obras será la Agenzia Torino 2006. El proyecto contempla la renovación de la parte residencial del Centro y de determinadas infraestructuras de apoyo. Una vez concluidas las obras, estarán disponibles unas 270 habitaciones, a las que se dotará de nuevo mobiliario. La ciudad de Turín consagrará también una suma cercana a los 1.000 millones de liras a la adecuación a las normas de la central eléctrica del Centro. Los trabajos se iniciarán a finales de 2001 o principios de 2002. Por otra parte y a raíz de las iniciativas emprendidas por el Centro a las normas vigentes, confirma que las autoridades municipales, la región del Piamonte y el Gobierno de Italia han sido sensibles a la necesidad de proceder también a una actualización de las estructuras didácticas y las oficinas. El principal obstáculo residía en el costo de realización de todos estos trabajos, pero se encontraron soluciones gracias a la voluntad común de la ciudad de Turín y de la región del Piamonte, que quisieron asociar al Gobierno italiano y a las fundaciones turinesas a este esfuerzo con el fin de recaudar los fondos necesarios. A este respecto, la decisión favorable de la ciudad de Turín se concretó formalmente tras la aprobación del Consejo municipal. Por otra parte, el Gobierno de la región del Piamonte adoptó una resolución que contempla la asignación de 6.000 millones de liras a esta operación. Por último, esta semana, el Alcalde de Turín, Sr. Chiamparino, y el presidente de la región del Piamonte, Sr. Ghigo, enviaron una carta al Ministerio de Asuntos Exteriores en la que piden al Gobierno italiano que conceda una tercera parte del importe necesario para estos trabajos, habiéndose solicitado el resto a fundaciones turinesas. Concluye recordando que las actividades recientes del Centro le han arraigado más en los medios locales, en particular mediante una mayor colaboración con la Universidad de Turín. Estas acciones refuerzan la vocación internacional de la ciudad y de la región y desarrollan los ámbitos de excelencia de Turín.
7. El *Presidente* da las gracias al representante de la ciudad de Turín por su hospitalidad y su apoyo y concede la palabra al representante de la región.
8. El *representante de la región del Piamonte, Sr. Garelli*, saluda a los miembros del Consejo en nombre de su Presidente y expresa su satisfacción por poder participar en este Consejo. Destaca el alcance internacional de las actividades del Centro, que sitúan a la región del Piamonte en un primer plano de las regiones italianas, y manifiesta su deseo de que las actividades del Centro reflejen los objetivos prioritarios de la OIT. Cita, entre otros proyectos a los que la región ha aportado su contribución: el desarrollo del proyecto de la Escuela Superior del Personal, así como la organización del Máster en Gestión del Desarrollo en colaboración con la Universidad de Turín. Se felicita por la iniciativa conjunta con el Ayuntamiento de Turín, que contribuirá a la renovación del campus y, concretamente, en una primera fase, de su parte residencial.
9. El *Presidente* da las gracias al representante de la región del Piamonte por su apoyo y concede la palabra al representante del Gobierno italiano.

10. El *representante del Gobierno de Italia* confirma el pleno apoyo del Gobierno al Centro, a su Dirección y a su personal, que con su energía y entusiasmo han conseguido realizar una transformación radical del Centro en diez años. Además, expresa su satisfacción porque el Centro ha podido adaptarse con éxito a las necesidades de los países en desarrollo e incrementar el número de actividades dirigidas a éstos manteniendo el equilibrio financiero. Por otra parte, le complace que éste haya sabido responder a la demanda de descentralización de la formación. Señala que el número de participantes ha aumentado y que los esfuerzos realizados en el ámbito del tripartismo han dado sus frutos. El Centro ha podido granjearse así la confianza y la estima de sus copartícipes internacionales. Aprueba la intensificación de la colaboración entre la OIT y el Centro, que se traduce en un mayor empleo del Centro para la formación del personal de la sede. El Gobierno de Italia manifiesta su satisfacción con la evolución de las actividades del Centro a través de un aumento constante de su contribución financiera, y expresa su deseo de que la OIT haga lo mismo, a fin de aportar un mayor apoyo al Centro y reforzar sus capacidades para impartir cursos de formación a distancia.
11. El *Presidente* da las gracias al representante del Gobierno italiano por su incesante apoyo y destaca la importancia del Centro para los países en desarrollo. Seguidamente, invita al representante de la Dirección General para la Cooperación y el Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano a que haga uso de la palabra.
12. El *representante de la Dirección General para la Cooperación y el Desarrollo* garantiza a los miembros del Consejo el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano a las actividades del Centro, de la Escuela Superior del Personal y de la OIT.

I. Informe del Director sobre las actividades del Centro en 2000-2001 y perspectivas para 2002 (Primer punto del orden del día)

13. El *Presidente* pide al Consejo que examine el Documento CC63/1 (Informe del Director sobre las actividades del Centro en 2000-2001 y perspectivas para 2002).
14. El *Vicepresidente trabajador* declara:

En nombre del Grupo de los Trabajadores, me gustaría felicitar al Director por su exhaustivo Informe y reiterar que nuestro Grupo considera que el Centro constituye un instrumento crucial para el cumplimiento del mandato de la OIT.

Asimismo, nos complace señalar que el Director General de la OIT ha visitado el campus en varias ocasiones a lo largo del pasado año, y recientemente para participar en el seminario dedicado al Programa sobre Trabajo Decente.

El Grupo de los Trabajadores toma nota de que, contrariamente a las previsiones, en el Informe actual se indica que el número total de actividades y participantes, tanto en el Centro como sobre el terreno, no aumentó en 2000, pero considera con cautela las estadísticas en las que sólo se presentan datos generales y directrices centradas fundamentalmente en el crecimiento cuantitativo.

Resulta más pertinente examinar la formación impartida por el Centro en lo que se refiere a los cuatro objetivos estratégicos. Si reordenamos las actividades desglosadas en el Gráfico D en relación con tales criterios, se observa que el Sector 1 representa el 7 por ciento; el Sector 2, el 42 por ciento, el Sector 3, el 7 por ciento y el Sector 4, el 14 por ciento. Este desequilibrio ya se señaló en la anterior reunión del Consejo, y nos complacería conocer la opinión del Director respecto al modo en que se propone abordar la cuestión.

Asimismo, debe quedar claro que la participación de los trabajadores en las actividades del Centro se encuentra vinculada principalmente al Programa ACTRAV (433 participantes) y

que sólo 210 participantes recibieron formación de otros programas técnicos y regionales en 2000. Únicamente la ayuda financiera de la Oficina de Actividades para los Trabajadores hizo posible la prestación de este importante programa destinado a los trabajadores.

El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente el hecho de que las diversas áreas abordadas en el Informe se presenten ya en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y las dos cuestiones transversales (género y desarrollo). Apreciamos igualmente que se hayan consignado por primera vez los datos desagregados sobre la participación de los trabajadores y de los empleadores en las distintas actividades docentes del Centro (Cuadros 4 y 5).

Además de estas mejoras, el Grupo de los Trabajadores desearía proponer la inclusión de los siguientes cambios en el próximo Informe:

- Suministro de información más precisa acerca del perfil de los grupos destinatarios invitados al Centro. Los datos facilitados por país no son suficientes. Si deducimos del número total de participantes (7.660) a los representantes de empleadores y de trabajadores (908), obtenemos una cifra de 6.752 (88 por ciento del total); asimismo, en lo que se refiere a los días/participante, el 90 por ciento de la formación no está relacionada con la participación de trabajadores y de empleadores. El Informe del Director podría corregir esta deficiencia, y el nuevo sistema informático de gestión adoptado por el Centro debe constituir la herramienta que permita obtener este tipo de información.
- Presentación de cuadros adjuntos al Informe en los que se consignen: *a)* datos desagregados sobre la participación de los trabajadores y de los empleadores en cada uno de los programas técnicos y regionales; *b)* planes de estudio y actividades bipartitas y tripartitas ofrecidas en cada uno de los programas; y *c)* datos inequívocos sobre la participación de las mujeres en cada uno de los cursos.

En lo que respecta al proceso de evaluación, el Grupo de los Trabajadores considera que es necesario acometer un estudio específico de la repercusión real de las actividades en las organizaciones de nuestros mandantes. La dirección del Centro debe asegurarse además que la formación impartida se basa plenamente y en todo caso en los parámetros del paradigma del trabajo decente.

Los programas de formación en los que nunca se mencionan las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores son incompatibles con la labor de la OIT y podrían impartirse fácilmente en otras instituciones de desarrollo gerencial de gestión privada. Por esta razón, pedimos al Director que establezca instrumentos de gestión que habiliten al Centro para supervisar y, posteriormente, evaluar en todos los cursos la presentación de los temas esenciales de la OIT (y que no consista únicamente en una breve introducción rutinaria coincidente con la apertura de los cursos).

El año próximo el Consejo recibirá información detallada acerca de la inclusión de estas presentaciones en todas las actividades docentes del Centro.

El Grupo de los Trabajadores acoge favorablemente la iniciativa del Director del Centro referente al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, vinculada a la puesta en marcha de un proyecto fundamental sobre Libertad Sindical en el marco del Programa Técnico sobre Normas internacionales del trabajo y derechos humanos; programa que debería ser plenamente institucionalizado.

El Centro, debido específicamente a su naturaleza docente, constituye el lugar ideal para avanzar en el desempeño de las tareas relacionadas con la totalidad de las normas internacionales del trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, mientras que los convenios fundamentales deben constituir un mínimo común denominador, la totalidad de los convenios (por ejemplo, los sectoriales, y en especial, los relativos a salud y seguridad) deben encontrar un terreno propicio para su desarrollo en los planes de estudios del Centro, procurando una amplia difusión de los conocimientos que atesoran e impulsando su ratificación y aplicación.

El Grupo de los Trabajadores lamenta tener que referir que, en el área estratégica de movilidad del personal, no se ha producido ningún cambio de política, a pesar de que se trata de una cuestión planteada en numerosas ocasiones. La integración y la movilidad de la

plantilla son aspectos relacionados con la estructura institucional del Centro y deben acometerse con urgencia.

El Grupo de los Trabajadores desearía expresar su satisfacción respecto al aumento de la participación de las mujeres en las actividades de formación en comparación con las cifras de 1999. En lo que se refiere a las regiones en las que no se ha producido tal incremento (Africa y Asia), debe realizarse un análisis mucho más crítico. En este sentido, aunque consideramos con agrado las actividades relacionadas con las cuestiones de género y destinadas a Africa que se han planificado para el año próximo (página 30), no podemos aceptar esta iniciativa como una fórmula mágica para promover la participación de las mujeres en los cursos de formación: ¡las mujeres deben participar en condiciones de equidad en todas las actividades y en todas las regiones!

Reiteramos nuestro compromiso con la prestación de apoyo al desarrollo de los programas técnicos sobre normas internacionales del trabajo, seguridad social, condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo y diálogo social.

Apreciamos el adecuado desarrollo del programa DELTA y su estrecha colaboración con el Programa de Actividades para los Trabajadores encaminada al desarrollo de un nuevo programa informático concebido para la formación a distancia en los países en desarrollo («lector de cursos»).

También el pasado ejercicio, señalamos que la promoción de cooperativas había desaparecido de la relación de actividades del Centro. Consideramos que, en especial al analizar la economía no estructurada y las microempresas, el modelo cooperativo puede resultar de gran valor para los diferentes actores implicados, y nos gustaría asistir a la asunción de un compromiso firme por parte del Centro en este terreno. El Grupo de los Trabajadores cree que existe una contradicción intrínseca en los términos de la expresión «trabajo decente en el sector no estructurado» que figura en la página 14. En nuestra opinión, la economía no estructurada (no un sector, ya que esta forma de actividad engloba varios) carece claramente de los elementos que convierten al trabajo en «decente» (derechos básicos, salud y seguridad, seguridad social, etc.). Por esta razón, estimamos que el objetivo del Programa de Desarrollo Empresarial relativo a la promoción de «la creación y la potenciación de puestos de trabajo de calidad en el sector no estructurado» constituye una contradicción en sí misma y preferiríamos que se definiese un área temática prioritaria denominada «De la economía no estructurada al trabajo decente».

El año pasado, el Grupo de los Trabajadores solicitó igualmente el suministro de datos desagregados sobre género con los que pudiese determinarse claramente el número de mujeres participantes en las diversas actividades docentes en la sede del Centro y sobre el terreno, a fin de afrontar las necesidades específicas de las regiones (y en su caso, de los países) y de los programas rezagados. Debemos reiterar nuestra solicitud en esta nueva ocasión.

El año 2002 revestirá especial importancia para el Centro, puesto que marca el inicio del Tercer Plan quinquenal de Desarrollo.

Teniendo en cuenta este hecho, proponemos que se convoque a los miembros del Comité de Desarrollo Gerencial y del Comité de Formación Sindical, posiblemente durante el Consejo de Administración de marzo de 2002, con el fin de efectuar una primera evaluación de la puesta en práctica de las directrices diseñadas para el quinquenio.

Deseamos proponer al Director General que visite el campus en un futuro próximo acompañado de los miembros del Consejo, con el fin de:

- a) avanzar en el análisis meticuloso del modo en que la nueva estructura del Centro puede facilitar la puesta en práctica de los objetivos estratégicos de la OIT;
- b) modificar la estructura de oferta de formación del Centro de la OIT mediante el incremento sustancial de las actividades de formación bipartitas y tripartitas;
- c) definir procedimientos que den lugar a la integración de las orientaciones políticas de la OIT en el marco del desarrollo de planes de estudios;
- d) analizar la posibilidad de dedicar a la formación un porcentaje de los recursos extrapresupuestarios disponibles en el marco de la cooperación técnica de la OIT;

- e) perfeccionar la integración del sistema de comunicación general entre el Centro y la sede principal de Ginebra (por ejemplo, el sistema de correo electrónico).

Por último, el Grupo de los Trabajadores desearía que se ampliase la información respecto a las siguientes cuestiones:

- en lo que se refiere a las fuentes de financiación (página 5, Cuadro 6 y Gráfico C), creemos que la información facilitada es relevante, pero insuficiente. En primer lugar, necesitamos disponer de un cuadro comparativo (que cubra al menos 2 ó 3 años). Asimismo, nos gustaría recibir información más precisa acerca de los proyectos financiados por el Banco Mundial (1,3 millones de dólares de Estados Unidos), en particular para saber si incluyen referencias a las normas fundamentales del trabajo, así como otros grandes proyectos financiados por «Fondos fiduciarios» (3 millones de dólares de Estados Unidos) y «Otros donantes bilaterales» (4 millones de dólares de Estados Unidos). Se requiere además aclaraciones adicionales respecto a los proyectos financiados por la Unión Europea;
- información sobre el posible solapamiento entre el Programa de Desarrollo Empresarial y el nuevo Programa de Actividades para los Empleadores; una vez creado el nuevo programa, debemos aclarar algunos aspectos que estaban poco definidos con anterioridad;
- en relación con la capacidad del Centro para responder a las oportunidades de licitación, nos gustaría disponer de una relación completa de los 12 proyectos adjudicados. Es necesario elevar el grado de transparencia y de responsabilidad para perfeccionar la gestión, y entre los instrumentos que podrían contribuir a la consecución de este fin figura la constitución de un Comité de Licitación y la publicación de las decisiones adoptadas en el sitio Web pertinente;

por último, pero no menos importante, el Grupo de los Trabajadores desearía agradecer a la ciudad de Turín, a la región del Piamonte y al Gobierno italiano la reestructuración de las instalaciones y la infraestructura del Centro cuyo inicio se ha previsto para un futuro próximo.

15. La portavoz del Grupo de los Empleadores (Sra. Sasso-Mazzufferi) da las gracias al Centro y a las autoridades italianas en nombre de su Grupo. Reafirma que el Centro es una parte viva de la ciudad y que su plena integración en ésta y en la región es positiva para todos. Con respecto al Informe, felicita al Director y plantea cuatro puntos que considera especialmente importantes: se trata del aumento de la participación de las mujeres y de los interlocutores sociales en las actividades del Centro, de la integración de dichas actividades en los objetivos estratégicos de la OIT, de la promoción de las actividades de educación a distancia y, por último, de los esfuerzos para la realización de evaluaciones cada vez más rigurosas y sencillas. Observa, sobre la base del párrafo 8, que si el volumen global de las actividades del Centro registró un descenso en 2000, el número de actividades y participantes previstos para 2001 va en aumento (párrafo 202). Destaca los numerosos puntos positivos que se recogen en el Informe, como: la tasa de éxito del Centro en las licitaciones, lo que testimonia su competitividad a escala internacional; la progresión del número de actividades tripartitas, que han pasado de 9 en 1999 a 35 en 2000; los buenos resultados del Programa DELTA, con respecto al cual expresa el deseo de que pueda extenderse a regiones distintas de la de América Latina; y las actividades dirigidas a los empleadores, cuyo Programa debe desarrollarse para equipararse al de los trabajadores. En respuesta a una de las observaciones del Vicepresidente trabajador, pide a los miembros del Consejo que no confundan el Programa de Desarrollo Empresarial con el destinado a los empleadores: de hecho, el primero trata del desarrollo y la competitividad de las empresas, que benefician no sólo al empleador sino también al trabajador. Además, destaca que los empleadores, y muy especialmente los de las pequeñas y medianas empresas, también deben hacer frente a los desafíos planteados por el fenómeno de la mundialización. En su opinión, una formación adecuada de los empleadores podría contrarrestar las dificultades que se encuentran al hacer frente a la creciente competencia y permitir que las empresas — especialmente las PYME — sobrevivan, evitando su desaparición del mercado, así como también las repercusiones negativas sobre los

trabajadores. Con respecto al párrafo 207, apoya la formación de expertos en materia de libertad sindical, tanto de las organizaciones de trabajadores como de empleadores, en tanto que contribución a la adopción de medidas políticas, sociales y económicas equitativas y, en consecuencia, a un mejor funcionamiento democrático. Por último, en lo que se refiere a la evaluación, el Grupo de los Empleadores comparte la idea avanzada en el párrafo 153 según la cual la evaluación debería aplicarse al 80 por ciento de las actividades.

16. El *representante del Gobierno de Malasia* se manifiesta feliz de observar, en el párrafo 23, que el Centro ha lanzado una evaluación de las actividades sobre el terreno. Pide al Centro que realice asimismo evaluaciones algunos meses después de la finalización de los cursos. Destaca que la actual desaceleración de la economía mundial puede generar necesidades de formación a las que podría responder el Centro.
17. El *Sr. de Arbeloa* (Empleador, Venezuela) menciona los trágicos sucesos del 11 de septiembre de 2001 y sus repercusiones sobre la labor de la OIT. Lamenta que el Informe del Director, a pesar de su excelente calidad, haya llegado algo tarde. Apoya la intervención de la portavoz del Grupo de los Empleadores y se muestra especialmente satisfecho por la búsqueda de un equilibrio adecuado entre las actividades destinadas a los empleadores y las dirigidas a los trabajadores. Pide que se le confirme el número de 54 participantes haitianos y lamenta que las Antillas Neerlandesas no cuenten en cambio con ningún participante. Señala el bajo índice de participación de los países alejados de Europa, en particular Venezuela, y observa que el alto costo del transporte debería compensarse de un modo u otro en aras de la equidad. Como comentario al Informe del Director, sugiere que se refuercen los sectores prioritarios, como el diálogo social y las actividades para los empleadores (párrafo 28). Pide que se haga referencia al CINTERFOR (párrafo 34) y que se realice un esfuerzo para la difusión de las normas mencionadas en el párrafo 39 en los parlamentos nacionales. Con respecto al párrafo 43, se manifiesta plenamente satisfecho con los cursos de formación a medida organizados para los juristas y profesores universitarios. Reconoce el importante papel desempeñado por la mujer (párrafo 47) y desea que se tengan en cuenta los problemas de la pobreza, del desempleo y del empleo. Destaca la actividad desarrollada en este campo por ACT/EMP (párrafo 53). Pide un mayor apoyo para conseguir igualdad y equilibrio entre las actividades ofrecidas a los trabajadores y las destinadas a los empleadores. En cuanto al párrafo 207, llama la atención del Consejo sobre los conceptos de libertad sindical y libertad de asociación y la interpretación dada a los mismos. Sugiere que de ahora en adelante se utilice el término «libertad de asociación», para evitar las amenazas que pesan sobre algunos países de habla española en lo que respecta a la libertad de asociación (libertad sindical significa sólo libertad de asociación sindical). Se congratula de que universidades de prestigio participen en los cursos del Centro (párrafo 237) y propone favorecer la participación de universidades de la región de América Latina, y concretamente de Venezuela.
18. El *representante del Gobierno de Portugal* felicita al Director y a todo su equipo. Tras analizar el Informe y las tendencias en él reflejadas, estima que el sentido de los cambios operados es más importante que los datos brutos, y afirma que el Centro va en la buena dirección al buscar una mayor coherencia con los objetivos estratégicos de la OIT (normas, diálogo social, formación interna de la OIT y mercado internacional). Destaca que la fase actual de mundialización de las economías y los recientes acontecimientos internacionales ofrecen una oportunidad única a la OIT, que ha de ser capaz de ocupar ese espacio. Resalta el aspecto positivo de una mayor participación de los interlocutores sociales y el incremento de las actividades dedicadas a los empleadores. Se muestra satisfecho con la consolidación de la educación a distancia porque permite reducir los costos de formación. Lamenta que la evaluación de la repercusión sea aún demasiado baja y pide al Centro que se mantenga en esta dirección. Observa con satisfacción que 600 participantes originarios de países de habla portuguesa han recibido una formación en el Centro y que lo esencial de

esos cursos se ha impartido en lengua portuguesa. Por último, espera que su Gobierno pueda pasar de un apoyo puntual al Centro a un marco más estructurado de cooperación activa.

19. La *representante del Gobierno de Brasil* felicita al Director y a sus colaboradores por la abundancia de información y datos facilitados en el Informe. Observa con satisfacción el aumento de las actividades del Centro y destaca la importancia del ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Desea que se desarrollen otros sectores técnicos (párrafo 44) y resalta la importancia del aumento de la participación de las mujeres, que, en su opinión, debería convertirse en un fenómeno natural.
20. El *representante del Gobierno de Burkina Faso* agradece al Director la calidad del documento presentado. Se congratula por el satisfactorio balance del Centro y por su acercamiento al mandato de la OIT e insta a que se refuerce la interdependencia entre las normas internacionales del trabajo y el desarrollo económico y social. Lamenta la disminución de los participantes procedentes de Africa y pide que se realice un esfuerzo para adoptar programas específicos y proyectos a largo plazo con este continente. Desea obtener más información sobre el Programa DELTA y los programas de reciente creación.
21. El *Sr. Kara* (Trabajador, Israel) apoya la intervención del Vicepresidente trabajador. Afirma que la educación a distancia, aun cuando no sustituye a la formación tradicional, debe incrementarse, pues constituye un instrumento innovador e importante. Pide que se realicen esfuerzos para aumentar el número de participantes y se muestra preocupado por el descenso en un 30 por ciento del número de participantes africanos. En cambio, valora positivamente el aumento del número de participantes y destaca los alentadores datos recogidos en el Cuadro 6. Desea que se incremente el número de puestos para favorecer la formación de los empleadores y se felicita por los esfuerzos realizados para favorecer la renovación del Centro y ofrecer un marco agradable a los participantes. Destaca, en lo concerniente a las actividades tripartitas, que todavía queda mucho por hacer para aumentar la visibilidad de los empleadores y los trabajadores en el Centro y alienta el desarrollo del diálogo social.
22. El *Sr. M'Kaissi* (Empleador, Túnez) apoya la declaración de la portavoz del Grupo de los Empleadores. Agradece al Director que haya tenido en cuenta los comentarios del año anterior e indica que ello sirve de estímulo para una mayor colaboración. Afirma que las actividades y los programas del Centro deben orientarse cada vez más hacia el futuro y adecuarse a la evolución de las necesidades. Las empresas africanas se enfrentan a la evolución internacional y el Centro debe contribuir a fomentar la creación de puestos de trabajo dignos para garantizar la paz social. El representante empleador de Túnez observa con satisfacción la colaboración con ACT/EMP y pide al Centro que garantice una mayor participación de los empleadores africanos para proporcionarles los medios para responder a las exigencias de la mundialización. Da las gracias a los representantes del Gobierno italiano, de la ciudad de Turín y de la región del Piamonte por su apoyo y sus aportaciones financieras, así como a las organizaciones y países donantes que apoyan al Centro. Finaliza su intervención felicitando al Director del Centro y al personal.
23. El *representante del Gobierno de Eslovaquia* habla primeramente en nombre del grupo de países de Europa Central y Oriental. Expresa su deseo de que aumente el número de actividades organizadas en dichos países y subraya que, con un desempleo del 20 por ciento en la región, existe una necesidad real de reforzar las actividades de formación. Con ello hace referencia a los cursos de formación del Centro pero también a los del Fondo Social Europeo y de la Unión Europea, pues algunos de esos países están siguiendo un proceso activo de adhesión a la Comunidad Europea. En este sentido, será bienvenida una mayor colaboración con el Centro. Destaca la necesidad urgente de que la OIT incremente su contribución financiera al Centro de Turín, que califica de «joya». Como representante

del Gobierno de Eslovaquia, recuerda la visita al Centro, en abril de 2000, del Ministro de Trabajo y la firma de acuerdos de cooperación, en particular para la organización de cursos de formación destinados a los inspectores del trabajo y a los trabajadores discapacitados, y expresa su deseo de que se proceda a una aplicación rápida de dichos acuerdos. Afirma que Eslovaquia y otros países están dispuestos a ayudar al Centro en algunos ámbitos (DELTA, IPEC, colaboración con la Universidad Técnica de Eslovaquia). Destaca que quedan por desarrollar numerosos campos de actividad y pide el apoyo de los países donantes a esta región, para ayudarle a mantener la estabilidad política.

24. La *Sra. Coletti* (Trabajador, Italia) se manifiesta preocupada por la cuestión de la evaluación de las actividades del Centro. El ambicioso camino que el Centro se ha trazado en este ámbito es el correcto y no puede sino contribuir a mantener el nivel de excelencia del mismo. Ahora bien, la evaluación de los logros es tan problemática como importante. Una verdadera evaluación es difícil de realizar, aunque no imposible. Afirma que el proyecto más crucial del Centro es la coherencia con los objetivos estratégicos de la OIT y que, en este sentido, deben evaluarse las repercusiones a largo plazo de los cursos de formación. Afirma que cuanto más difícil parece la evaluación, más atención se le debe prestar y destaca la utilidad del compromiso de los interlocutores sociales en esta vía. Declara que la erradicación de la pobreza debe ser uno de los objetivos del Centro, pero que en ningún caso debe realizarse en detrimento de la participación de las mujeres. Muy al contrario, puesto que existe una feminización de la pobreza, los dos problemas deben tratarse conjuntamente. En lo que se refiere a la posible confusión señalada por otros participantes entre el Programa de Desarrollo Empresarial y el Programa de Actividades para los Empleadores, se suma a los comentarios del Vicepresidente trabajador relativos al Programa de Actividades para los Trabajadores. Observa que dos terceras partes de las actividades destinadas a los trabajadores han tenido lugar gracias al apoyo de ACTRAV. El programa sobre la libertad sindical es un punto clave de las actividades del Centro y representa un primer paso que ha de reforzarse, pues tiene consecuencias en el mundo de la industria, en su totalidad. Concluye pidiendo que este programa sea cada vez más interactivo.
25. El *Sr. Lambert* (Empleador, Reino Unido) apoya la postura de la *Sra. Coletti* sobre la evaluación, un elemento esencial que permite garantizar que las formaciones responden a las necesidades de los mandantes de la OIT. Reconoce que el Informe del Director sobre las actividades del Centro refleja con honestidad los éxitos y las dificultades encontradas. En su opinión, las mejores evaluaciones son las que se realizan en dos fases, la primera inmediatamente después de la formación y la segunda al menos seis meses más tarde. En cuanto a las iniciativas del Programa de Actividades para los Empleadores, observa que el Informe omite mencionar, probablemente por razones de plazo de impresión, las 12 actividades que van a realizarse de aquí a fin de año. Expresa su deseo de que se añadan en forma de apéndices, a fin de que se pueda examinar, de un modo exhaustivo, el trabajo de este programa recién lanzado.
26. La *representante del Gobierno de El Salvador* agradece al Gobierno italiano su apoyo y al Director la calidad del Informe sobre las actividades del Centro. Valora muy especialmente el aumento de la participación de las mujeres y agradece al Director que haya tenido en cuenta las observaciones formuladas en la 62.^a reunión del Consejo del Centro. La participación del Gobierno de El Salvador en el curso sobre las normas internacionales del trabajo ha sido muy fructífera y ha permitido una buena difusión de las enseñanzas sobre los convenios fundamentales entre las universidades y las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
27. El *Sr. Miranda Oliveira* (Trabajador, Brasil) destaca la importancia de emplear el concepto de libertad sindical en vez de libertad de asociación. Sin querer relanzar el debate sobre este tema, llama la atención sobre el hecho de que el concepto de libertad sindical tiene un

alcance mucho más amplio que el de libertad de asociación, por lo que es muy importante para los trabajadores.

28. El Sr. *Wade* (Empleador, Senegal) reitera las felicitaciones y agradecimientos expresados por los oradores anteriores. Resalta que es muy importante que se realicen esfuerzos para promover las actividades sobre el terreno, lo que permitiría atajar el descenso del número de participantes africanos debido a los elevados costos de viaje.
29. El *representante del Gobierno de Francia* expresa al Director del Centro su gratitud por la calidad del Informe e indica que el Centro de Turín ha sabido seguir la línea estratégica de la OIT, en particular en lo concerniente a la política de desarrollo de la cooperación técnica, ámbito en el que el Centro tiene un papel primordial que desempeñar. Le gustaría plantear una serie de preguntas para aclarar algunas de las indicaciones recogidas en el Informe. Se trata, en primer lugar, de los objetivos de la formación. Para estar lo más cerca posible del terreno, el Gobierno de Francia se pregunta cómo evalúan las necesidades de formación los mandantes y los servicios técnicos de la OIT. Desea saber si el Centro es consultado sistemáticamente cuando dichos servicios técnicos organizan los programas de cooperación técnica, a fin de intervenir en los puntos que sean de su competencia. En materia de protección social, se congratula de las acciones emprendidas, en particular sobre la administración de los regímenes de seguridad social, la reforma del régimen de pensiones y la financiación de la seguridad social. No obstante, las intervenciones en materia de «seguridad y salud en el trabajo» no se estructuraron hasta 2000 y el representante de Francia se pregunta si está previsto desarrollar estos sectores. Destaca que un millón de personas mueren cada año como consecuencia de accidentes laborales. Se pregunta por la competencia del organismo de formación de la OIT para conducir los programas europeos ADAPT, orientados sobre todo hacia Italia. En materia de organización de la formación, desea que se le informe de los convenios celebrados con organismos de formación locales para lograr una auténtica permanencia sobre el terreno de las formaciones bajo el control del Centro. Destaca que esta orientación permitiría dar aún más importancia a las actividades de ingeniería y de formación de formadores. En materia de tecnología de la formación, el representante del Gobierno de Francia acoge positivamente el Programa DELTA y el recurso a Internet. Propone al Centro que examine un nuevo sistema que Francia desarrolla con Marruecos utilizando un canal de televisión italiano. La evaluación de la calidad de la formación (evaluación de fin de curso, de aprendizaje, de proyecto) parece una preocupación permanente y correctamente satisfecha por el Centro. No obstante, la evaluación de la repercusión de la formación con respecto a los objetivos perseguidos sigue siendo insuficiente y difícil de realizar. Sería deseable que los métodos de análisis de la repercusión o los efectos de la formación se contemplaran ya desde el momento de la discusión del proyecto de formación. En cuanto a los colaboradores que intervienen en los cursos de formación, propone que los países que tienen una larga experiencia de cooperación técnica bilateral y, por tanto, una larga experiencia en la contratación de expertos para la formación, faciliten una lista de expertos a los que pueda recurrir el Centro. Como conclusión, expresa su deseo de que el Centro de Turín participe sistemáticamente en los programas emprendidos por los servicios técnicos de la OIT en el marco de sus competencias.
30. El *representante del Gobierno de Alemania* da las gracias al Director y señala que el Centro se encuentra en una fase inicial en materia de evaluación. En lo relativo a los programas técnicos, precisa que la protección social abarca ámbitos como la seguridad social, pero también temas como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Expresa su deseo de que se refuerce este sector. En cuanto al diálogo social, pone de manifiesto la necesidad de comprender cuál es su objetivo. Este programa, presentado en el párrafo 63, fue lanzado en enero de 2000 y todavía se encuentra en una fase inicial. En el momento de su evaluación, se deberá velar por incluir los demás programas derivados. Con respecto al párrafo 65 sobre las actividades de formación del Centro en el ámbito de la gestión del

sector público, afirma que éste ha desempeñado ya un importante papel y que deben redoblar los esfuerzos para acompañar las reformas del sector público y de la administración pública. Indica que se han celebrado en la OIT reuniones de urgencia sobre el turismo y la aviación civil, a fin de analizar las consecuencias de la crisis actual de estos sectores, y destaca el papel que puede desempeñar el Centro en estas situaciones. Compartiendo el punto de vista del representante del Gobierno de Eslovaquia, lamenta las pocas actividades emprendidas en Europa Central y Oriental y en Asia Central. Aunque en algunos países se impartan cursos de formación, hay que intentar llegar a la región de una forma más amplia. Hay que concentrar los esfuerzos para formar funcionarios en estos países. Concluye informando que Alemania financiará un proyecto en Belarús para los trabajadores y los sindicatos y resalta la importante función de apoyo a este proyecto que puede ejercer el Centro.

31. El *representante del Gobierno de la Jamahiriya Arabe Libia* se suma a las felicitaciones sobre el Informe, que contiene datos e información de gran importancia. Da las gracias al Gobierno italiano y a las autoridades turinesas por el apoyo prestado al Centro. Se une a los comentarios de los Grupos de los Trabajadores, de los Empleadores y Gubernamental y afirma la importancia de la igualdad de oportunidades en el marco de la participación en los programas de formación. Añade que su país necesita programas de formación y espera que el Centro colabore con su Gobierno en los ámbitos del empleo y de la organización del mercado de trabajo. Acoge positivamente el aumento de la participación de las mujeres y destaca la importancia de los programas en materia de protección social frente a la tendencia actual de algunos países a reducir esta última.
32. La *representante del Gobierno de los Estados Unidos* da las gracias a la ciudad de Turín, a la región del Piamonte y al Gobierno italiano por su apoyo y su acogida, y solicita una información más amplia sobre la gestión de los proyectos de evaluación en el Centro y sobre el reparto de las actividades de formación en el Centro y sobre el terreno.
33. El *representante del Gobierno de Etiopía* se suma a las felicitaciones expresadas y las hace extensivas a todos los funcionarios del Centro. Subraya que deben tenerse en cuenta tanto el desarrollo de las capacidades como la asistencia humanitaria. Pide que se preste atención a las repercusiones negativas de la disminución de la formación destinada a las mujeres africanas. Lamenta el número decreciente de participantes africanos y desea, al igual que el representante de Burkina Faso, que se analicen las razones de esta reducción.
34. El *Presidente* da las gracias a todos los oradores por sus valiosas intervenciones y pide al Director del Centro que responda a las preguntas formuladas.
35. El *Director del Centro* agradece al Presidente y a los participantes el interés y la variedad de sus preguntas y las felicitaciones que le han dirigido por el Informe. Precisa que concentrará su respuesta en torno a cinco temas principales, que abarcan lo esencial de las preguntas formuladas, y que son: *a)* el equilibrio entre los programas del Centro, *b)* los distintos componentes regionales y las actividades sobre el terreno, *c)* la evaluación, *d)* las fuentes de financiación y *e)* la integración con la OIT y, en particular, la importante cuestión de la movilidad del personal. En primer lugar, en lo concerniente al equilibrio entre los distintos programas *a)*, el Director destaca la rápida evolución en la OIT del Programa NORMES, que absorbe el 50 por ciento de los fondos de la Organización. Este sector, que no existía hace siete años, se ha convertido en el sector número uno de la OIT: en el año 2001 se realizaron en el Centro más de 40 actividades de formación sobre las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales, lo que ha elevado el número de participantes formados a 680 frente a los 387 de 2000. Mientras que el Sector 2 va en ligera disminución, los Sectores 3 y 4 experimentan un ligero aumento, de modo que se observa un nuevo equilibrio de los programas en beneficio del Sector 1, como sucede en la OIT. Se ha creado un programa en el Centro para acompañar los esfuerzos de

cooperación técnica que la OIT va a emprender como consecuencia del Informe Global sobre la Libertad Sindical aprobado en la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Centro se esfuerza por introducir en cada curso de formación un componente sobre las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales. Se han elaborado un folleto y un CD-ROM de iniciación. Se están organizando cursos en materia de normas y de seguridad y salud en el trabajo en Asia, y en materia de normas en el sector portuario, así como interesantes programas sobre Derecho internacional del trabajo en colaboración con universidades. En lo que se refiere a los mandatos del Programa de Actividades para los Empleadores y el Programa de Desarrollo Empresarial, hay que precisar que el primero se destina a la formación de los empleadores mientras que el segundo está vinculado al Sector 2 y contempla la creación de puestos de trabajo decentes y productivos. La colaboración entre estos dos programas es posible y deseable. Por otra parte, el Director informa al Consejo que el Centro ha inscrito en su programa para 2002 la reanudación de las actividades a favor de las cooperativas. Sobre la participación de las mujeres, el Director se felicita de que los esfuerzos realizados se hayan visto coronados por el éxito y que, por primera vez en la historia del Centro, la tasa de participación femenina haya ascendido al 41 por ciento. El segundo tema abordado por el Director es el de los distintos componentes regionales y las actividades sobre el terreno *b)*. Se ha entablado una cooperación importante con el CINTERFOR para analizar las necesidades de formación y desarrollar programas adaptados. Confirma que 54 participantes de Haití recibieron una formación con ocasión de dos sesiones dedicadas a la protección social. A la pregunta sobre las razones por las cuales la formación a distancia se desarrolla principalmente en América Latina, el Director responde que se debe sobre todo a las buenas conexiones de Internet en este continente y a una cultura en este tipo de enseñanza. Comunica el deseo del Centro de desarrollar la formación a distancia en otras regiones y precisa que existen ya iniciativas para Asia y los Estados árabes. En lo que se refiere a la cooperación con las instituciones locales, afirma que se han celebrado una decena de acuerdos en América Latina y resalta que el Centro debe aplicarse ahora a dar vida a estos acuerdos y prestarles su apoyo a largo plazo. Lamenta la reducción del número de participantes africanos, pero observa que las formaciones sobre el terreno en Africa han pasado del 26 por ciento en 1998 al 50 por ciento en 2000. En respuesta a las observaciones relativas a los países de Europa Central y Oriental, el Director precisa que se han impartido numerosas formaciones en esta región y que el Centro tiene previsto desarrollar más sus actividades en 2002. En respuesta al delegado gubernamental de la Jamahiriya Arabe Libia, el Director anuncia que es muy posible que el proyecto en materia de formación profesional que se está debatiendo actualmente con el Gobierno italiano se concrete próximamente. A la pregunta formulada por la representante del Gobierno de los Estados Unidos, responde que más del 50 por ciento de las actividades del Centro se desarrollan sobre el terreno, mientras que 10 años atrás este porcentaje era sólo del 10 por ciento. La tasa de ocupación del campus es cada vez más alta y, algunas semanas, el Centro se ve en la necesidad de alojar participantes en los hoteles de la ciudad. El Centro tendrá que seguir desarrollando esta práctica, pues indica que el número de habitaciones no aumentará en cantidad sino en calidad. Para responder a las preguntas sobre la evaluación *c)*, el Director evoca, en primer lugar, la evaluación interna efectuada al final de la formación, que tiene por objetivo mejorar los cursos. Esta se integra en el programa de calidad total desarrollado en el Centro. Informa que el Centro procede asimismo a evaluaciones externas, si bien no son sistemáticas debido a su elevado costo. Por último, declara que se está implantando un sistema de evaluación de impacto y que se presentarán propuestas para su aplicación, lo que requerirá el apoyo de los países donantes. Con relación a las fuentes de financiación *d)*, informa que el análisis comparativo de los ingresos pone de manifiesto la estabilidad de las contribuciones de la OIT y de Italia. Precisa que las financiaciones procedentes de la Unión Europea varían en función de las actividades con cargo al Fondo Social Europeo, mientras que la aportación de las Naciones Unidas va a la baja. Destaca el aumento de las actividades financiadas por los propios países beneficiarios. El Fondo Social Europeo confía al Centro actividades que entran en el

ámbito de competencia de este último y, por tanto, de la OIT. Aunque dichas actividades se orientan principalmente hacia Italia, sirven a todos los Estados Miembros en la medida en que permiten desarrollar nuevas metodologías que pueden aplicarse después a otros programas, en particular en beneficio de los países en desarrollo. El Director confirma también que el Programa ADAPT es conforme al mandato del Centro, pues imparte cursos de formación para contribuir a la creación de empleo. En cuanto a las actividades del Centro con el Banco Mundial, se desarrollan no sólo mediante una financiación directa de esta institución, sino también a través de fondos prestados por el Banco a los países en desarrollo (por ejemplo, el desarrollo de las calificaciones para el empleo en el Yemen). La formación sobre adquisición de equipos es una formación técnica muy valorada que ha sido confiada al Centro por la OIT y que permite promover el mensaje de la Oficina. El Director vuelve a la cuestión de las licitaciones y precisa que hay dos comités diferentes. El primero gestiona los procedimientos de adquisición del Centro, mientras que el segundo examina si un proyecto al que el Centro desea responder es coherente con su mandato y si éste está bien equipado técnicamente para llevarlo a cabo. Esta selección de las licitaciones se efectúa en estrecha colaboración con las oficinas de la OIT sobre el terreno y con los interlocutores potenciales del Centro. Este Comité se ocupa también de comprobar que el proyecto sea financieramente viable. La situación actual es paradójica en la medida en que el Centro se adjudica licitaciones con una frecuencia cada vez mayor, hecho que manifiesta su nivel de calidad y la adecuación de sus costos. Sin embargo, las nuevas reglas financieras de la Unión Europea prevén, que en caso de quiebra de uno de los socios, los demás se hacen corresponsables. Una organización internacional como el Centro no puede asumirse jurídicamente este tipo de responsabilidad y actualmente se están celebrando negociaciones con la Unión Europea para llegar a un acuerdo. En lo que atañe al análisis de las necesidades de formación, el Director informa que se efectúa a través de las estructuras de la OIT sobre el terreno, por conducto de la cooperación técnica y en función de las solicitudes directas. Por último aborda la cuestión de la integración con la OIT e) y subraya que está registrando progresos. En cuanto a la cooperación técnica, se están desplegando esfuerzos para que la OIT confíe sus actividades de formación al Centro, pero subsisten resistencias que deberán superarse paulatinamente. Actualmente, el Centro ofrece una gama de actividades de formación que abarcan los objetivos estratégicos de la OIT. Son muchas las cosas que se han hecho, pero aún queda mucho por hacer. En tal sentido, se ha creado un sistema de examen para velar por que todas las propuestas sometidas a los donantes se adapten a las prioridades de la OIT y se beneficien de todos los medios de acción de que dispone el Centro. La movilidad del personal responde a los deseos de la OIT y del Centro y supone la aplicación de instrumentos técnicos. La OIT está procediendo a una revisión de su sistema de contratación y clasificación de puestos y pide que se apliquen las mismas reglas en el Centro. Propone al Presidente dar el uso de la palabra al Consejero Jurídico de la OIT para que presente los avances en esta materia.

36. El *Vicepresidente trabajador* agradece al Director las respuestas aportadas a las preguntas de los miembros del Consejo.
37. El *Consejero Jurídico de la OIT*, por invitación del Director, presenta un balance de las iniciativas adoptadas con miras a una mejor integración del personal con la OIT y, en particular, en materia de movilidad. Recuerda la complejidad de la cuestión vinculada a tres elementos principales: a) los estatutos jurídicos distintos del Centro y de la OIT; b) la nueva política de la OIT en materia de recursos humanos que comportará una reforma del Estatuto del Personal y de los tipos de contrato, y c) la naturaleza de las funciones y de las actividades llevadas a cabo por el Centro en el marco de los proyectos que implica, en gran parte, contrataciones no permanentes, a diferencia de la OIT. Aclara que durante el año en curso, a solicitud del Centro, el Departamento de Recursos Humanos y la Oficina de Servicios Jurídicos de la OIT han preparado un estudio sobre la movilidad del personal entre ambas instituciones. En enero de 2001, se celebraron consultas entre el Centro y la sede basadas en dicho estudio. El resultado de las mismas demuestra que la armonización

de los Estatutos no supone una identidad de los mismos, sino, esencialmente, una compatibilidad de los procedimientos de contratación, teniendo en cuenta la naturaleza específica de las funciones de las dos instituciones. Sin embargo, considera prematura una reforma del Estatuto del Personal del Centro mientras se encuentra todavía en curso la reforma del Estatuto de la OIT.

38. El Consejo toma nota de los documentos CC63/1, CC63/1/Add.1 y CC63/1/Add.2.

II. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Desarrollo Gerencial (Segundo punto del orden del día)

39. El *Presidente* invita a los portavoces del Comité de Formación Sindical y del Comité de Desarrollo Gerencial a presentar sus informes.

40. El *portavoz del Comité de Formación Sindical* pone de manifiesto la satisfacción del Grupo de los Trabajadores sobre los programas en beneficio de los sindicatos. Recuerda las propuestas del Grupo para 2002-2003 que comprenden una mayor integración de las consideraciones de género, un fortalecimiento de los programas para los trabajadores y una participación mayor en los programas bipartitos y tripartitos del Centro con una representación igualitaria de los mandantes, y planes de estudio convenidos de mutuo acuerdo, una mayor integración con la OIT en el marco de los cuatro objetivos estratégicos, una utilización creciente de las nuevas tecnologías (CD-ROM, Internet) para la producción de material didáctico y la formación sindical, y el desarrollo de nuevos planes de estudios con ACTRAV, sobre todo en el terreno y a nivel sectorial. Desea que el Centro realice un seguimiento más sistemático de las actividades en colaboración con las organizaciones sindicales, y que estas últimas reciban las solicitudes de candidaturas tres meses antes del comienzo de las actividades para optimizar el proceso de selección. Espera que el Centro siga movilizando recursos extrapresupuestarios para sus actividades y se apoye en los centros regionales de formación para su organización, con el fin de aumentar la eficacia de la acción de la OIT. El Grupo de los Trabajadores propone asimismo que el Comité de Formación Sindical se reúna durante dos días en lugar de uno. Por último, se observa que es urgente aumentar el personal del programa.

41. La *portavoz del Comité de Desarrollo Gerencial* llama la atención de los miembros del Consejo sobre los párrafos 7 y 8 en los que, al igual que el Comité de Formación Sindical, se insiste en una mayor utilización de las nuevas tecnologías y de la formación a distancia. La portavoz considera favorablemente las inversiones realizadas en este ámbito. Pone de relieve que, si bien en 2000 no se ha organizado ninguna actividad específica en beneficio de las organizaciones de empleadores en los países en desarrollo, la creación, en noviembre del mismo año, del Programa de Actividades para los Empleadores en Turín ha permitido organizar trece actividades en esta materia. La portavoz del Comité considera necesario proseguir las consultas con la OIT sobre la evaluación de las necesidades, principalmente en el sector del diálogo social y del tripartismo. Recuerda que el plan estratégico elaborado por especialistas del Sector de Actividades para los Empleadores debería mejorarse y deberían analizarse las prioridades, a fin de que sirva de base para la movilización de recursos y el fortalecimiento de las actividades de los empleadores en el Centro.

42. El Consejo toma nota de los documentos CC63/3/a y CC63/3/b.

III. Cuestiones de Personal (Tercer punto del orden del día)

43. El *Presidente*, como de costumbre, invita al Consejo a escuchar la declaración de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal (el texto de la declaración figura en el anexo al presente informe).
44. El *Presidente* invita al Director a que informe al Consejo sobre los desarrollos en materia de personal.
45. El *Director* informa a los miembros del Consejo sobre el nombramiento de la Sra. Telma Viale (El Salvador) como Responsable principal del personal. Su formación y su experiencia serán de gran utilidad, sobre todo para la aplicación de una estrategia de recursos humanos que tenga en cuenta las reformas iniciadas por la OIT.
46. El *Presidente* invita a los miembros del Consejo a tomar nota de los documentos CC63/6/a (Enmiendas al Estatuto del Personal), y CC63/6/b (Proyectos de enmienda al Estatuto del Personal) y CC63/6/c (Proyecto de enmienda al Estatuto del Personal para dar efecto al Acuerdo (colectivo) de reconocimiento y procedimiento).
47. El *Vicepresidente trabajador* apoya las declaraciones de la Presidenta del Comité del Sindicato del Personal, sobre todo en lo que se refiere a la necesidad de encontrar una solución para las jubilaciones de los funcionarios italianos, la continuación del proceso de negociación colectiva, así como la mejora de la situación de las personas con contratos de corta duración. Insiste en el hecho de que los funcionarios de la Escuela Superior deben beneficiarse de la misma protección del derecho al trabajo, particularmente en este delicado período de transición. En cuanto a la integración del personal del Centro y de la OIT, recuerda la decisión política adoptada por el Director General de la OIT ante el Consejo. Observa que el estudio realizado por la Oficina de Servicios Jurídicos no menciona la cuestión de la movilidad y que deberán desarrollarse mecanismos apropiados con miras al desarrollo de la carrera de los funcionarios. Solicita que el estudio y las posibles soluciones se sometan al Consejo. En lo que atañe a las enmiendas al Estatuto del Personal consecutivas a la celebración de un acuerdo de negociación colectiva, señala que el Consejo se reúne solamente una vez al año, lo que podría comportar retrasos en su aplicación. Como ha sido solicitado, deberían elaborarse mecanismos al respecto.
48. La *portavoz del Grupo de los Empleadores* manifiesta su confianza en el Director por lo que se refiere a la solución de las cuestiones del personal según las recomendaciones del Consejo.
49. En respuesta a los puntos formulados por el Vicepresidente trabajador, el *Director* indica al Consejo que podría delegar en su Mesa Directiva, cuando sea necesario, la facultad de aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal entre dos reuniones del Consejo.
50. El Consejo aprueba la propuesta del Director. Toma nota del documento CC63/6/a y aprueba el párrafo 7 del documento CC63/6/b, que autoriza al Director a aplicar las medidas recomendadas por la CAPI, y el párrafo 5 del documento CC63/6/c relativo a la aplicación, a título provisional, de las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal para dar efecto al Acuerdo de reconocimiento y procedimiento. Estas medidas serán objeto de un informe al Consejo durante su próxima reunión.

**IV. Estados financieros e Informe del Auditor Externo
para el ejercicio económico 1.º de enero –
31 de diciembre de 2000 e
Informe sobre el cumplimiento del programa
y presupuesto para el ejercicio económico
en curso (2001) y
Proyecto de Programa y Presupuesto
para el ejercicio económico 2002
(Cuarto y quinto puntos del orden del día)**

51. El *Presidente* recuerda que, a solicitud del Auditor Externo y con el acuerdo del Consejo, estas cuestiones no han podido discutirse junto con el primer punto del orden del día, como se había previsto inicialmente. Invita a los miembros del Consejo a examinar los documentos CC63/1/Add.3, CC63/2 y CC63/2/Add.1.

52. El *representante del Auditor Externo* declara:

Nuestra comprobación se ha realizado con arreglo a lo dispuesto en los artículos 25 a 28 del Reglamento Financiero del Centro y de conformidad con las normas comunes de auditoría del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas. Nuestra labor consistió en un examen general de los estados financieros y en la verificación por muestreo de los comprobantes de cuentas y otros documentos acreditativos que estimamos necesarios para poder formular una opinión sobre tres cuestiones:

- primero, establecer si los gastos registrados en 2000 se habían destinado a los fines aprobados por el Consejo del Centro;
- segundo, si los ingresos y gastos estaban bien clasificados y anotados conforme al Reglamento Financiero del Centro; y
- tercero, si los estados financieros reflejaban fielmente la situación financiera al 31 de diciembre de 2000.

Nuestro enfoque consiste en examinar los riesgos principales identificados durante la labor de preparación de la auditoría y comporta una evaluación de la eficacia y validez de los controles internos, además de la verificación de muestras de transacciones. Hemos tratado de obtener la confirmación de los fondos depositados en las cuentas bancarias del Centro y, a lo largo de la auditoría, recurrimos a un programa computerizado de verificación para analizar las cuentas y los asientos detallados de los estados financieros.

Tras un examen riguroso de los estados financieros, puedo afirmar que no se revelaron errores o deficiencias que fueran de importancia para la exactitud, integridad y validez de los estados financieros en su conjunto y que, por consiguiente, los estados financieros de 2000 son objeto de un dictamen sin reservas del Auditor Externo.

Sin embargo, como se indica en nuestro informe, la auditoría para el ejercicio 2000 resultó difícil y compleja en comparación con años anteriores, y fue necesario corregir una serie de problemas antes de poder lograr una conclusión satisfactoria. A este respecto, deseo agradecer la cooperación constructiva y la ayuda prestada a mis colaboradores por el Director y el personal del Centro a lo largo de la auditoría.

El informe de auditoría confirma la opinión del Auditor Externo y presenta observaciones sobre otras cuestiones vinculadas con la gestión y administración del Centro, así como sobre las medidas adoptadas en respuesta a nuestro informe precedente (1999). Puedo afirmar que el Centro ha seguido las recomendaciones que figuran en el informe sobre los estados financieros de 1999.

Habíamos recomendado que, para reducir al mínimo la exposición del Centro, se explorara la posibilidad de recibir todas las contribuciones voluntarias en dólares. No obstante, tras discusiones con los patrocinadores financieros, el Centro comprobó que la mayoría de

ellos preferían seguir abonando sus contribuciones con arreglo a las disposiciones actuales. Por consiguiente, el Centro no estará en condiciones de recibir contribuciones en dólares en todos los casos.

Con relación al Servicio Médico, recomendamos que el Centro examinara el nivel de los servicios prestados, para asegurar que seguían siendo rentables con respecto a las soluciones alternativas disponibles a nivel local. Observo que el Centro ha transformado algunos de los locales de la enfermería para destinarlos a la formación, y ha calculado que el costo neto de funcionamiento del Servicio en 2000 era de unos 100.000 dólares. El Centro confirmó igualmente que los principales beneficiarios del Servicio Médico interno eran los funcionarios del Centro. Sería posible realizar ulteriores economías, racionalizando el nivel de las prestaciones del Servicio Médico interno, utilizando con mayor frecuencia los servicios sanitarios disponibles en Turín.

Con relación al Fondo de Operaciones, el año pasado habíamos recomendado que el Centro transfiriera al Fondo General las sumas que superaban el nivel a alcanzar por el Fondo de Operaciones. El Centro efectuó transferencias en 2000, pero a finales del ejercicio el saldo del Fondo de Operaciones superaba en unos 670.000 dólares el nivel aprobado por el Consejo.

Los miembros del Consejo recordarán que, en 1999, habíamos formulado observaciones sobre los arreglos entre el Centro y el proyecto de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas. En 2000, el Centro ha presentado por separado los ingresos y gastos de la Escuela Superior. Las Notas sobre los estados financieros indican que los ingresos procedentes de las actividades de la Escuela Superior ascendían a 4.350.000 dólares y los gastos a 3.560.000 dólares.

En respuesta a una solicitud conjunta del Director del Centro y del Director de la Escuela Superior, procedimos a un examen independiente de la contribución de la Escuela Superior a los costos fijos del Centro. Como resultado de esta labor, podemos confirmar que las sumas abonadas por la Escuela Superior son razonables, y hemos propuesto una metodología de cálculo de los costos para el futuro.

La Escuela Superior se convertirá en una institución autónoma a partir del 1.º de enero de 2002 y se ha elaborado un acuerdo formal relativo al uso y a la ocupación de los locales del campus por parte de la Escuela Superior (documento CC63/5). Con miras a una gestión financiera sana, convendría que el Centro celebrara igualmente un acuerdo formal con la Escuela Superior sobre los mecanismos de transferencia de los activos y pasivos pertinentes.

Con relación a los resultados de la auditoría para el ejercicio 2000, la situación financiera del Centro es sana, y desearía poner de relieve dos rasgos salientes.

En primer lugar, se registra una disminución de los ingresos y gastos en comparación con 1999. Tras tener en cuenta los quebrantos por cambios de moneda de 694.000 dólares y la cancelación o los ahorros con respecto a las obligaciones del ejercicio precedente de 784.000 dólares, el superávit neto de ingresos sobre gastos para el ejercicio fue de 82.000 dólares. Esta suma se transfirió a la Reserva General.

Segundo, el nivel de las reservas financieras del Centro es adecuado. En 2000, el total de Caja y depósitos a plazo del Fondo General pasó de 2.000.000 de dólares a 5.560.000 dólares. Otros movimientos significativos incluyen una reducción de 1.100.000 dólares en las cuentas por cobrar al final del ejercicio y un aumento, durante el año, del importe debido a la Organización Internacional del Trabajo por un total de 1.400.000 dólares. Estos movimientos fueron compensados parcialmente por la cancelación de deudas de larga duración (equivalentes a 271.000 dólares) y por el aumento en la provisión por cuentas dudosas a 532.000 dólares.

En cuanto a la aplicación del nuevo sistema integrado de información administrativa y financiera, los miembros del Consejo saben que se trata de una operación difícil y compleja. Si bien los sistemas modernos de bases de datos integradas ofrecen importantes ventajas con respecto a tecnologías más antiguas, su aplicación presenta riesgos debidos a los cambios que comportan en las prácticas y los procedimientos. Resulta necesaria una planificación y gestión cuidadosas de esos cambios para reducir los riesgos, aunque son raros los casos en que se producen sin dificultades.

En noviembre de 1995, el Centro anunció su intención de sustituir los sistemas INFORMIX y de desarrollar una solución «interna». Sin embargo, los progresos fueron lentos,

motivo por el cual el Centro estudió la posibilidad de adquirir un programa aplicativo comercial para satisfacer sus necesidades.

Resulta claro que el Centro examinó una serie de productos alternativos y llevó a cabo análisis y evaluaciones detallados de los procedimientos administrativos existentes, pero sin preparar un estudio económico formal. En ausencia de un estudio económico adecuado, es difícil establecer en qué medida el proyecto ha cumplido sus objetivos.

Habiendo adquirido un programa aplicativo por unos 100.000 dólares en abril de 1999, el Centro decidió aplicar el nuevo sistema en abril de 2000. El Centro estaba convencido de que el programa aplicativo comercial respondía a sus necesidades y lo introdujo tras un período de experimentación sumamente breve y sin ponerlo a prueba en paralelo con el sistema anterior. Además, resultó evidente muy rápidamente que algunos usuarios no habían recibido una formación suficiente y no estaban familiarizados con algunos de los nuevos procedimientos. Estas dificultades redundaron en una serie de errores y en un retraso en el trabajo.

Los miembros del Consejo recordarán que en el informe sobre el ejercicio 1999 habíamos manifestado particular preocupación con respecto al retraso en la reconciliación de los asientos contables del Centro con los de los bancos. Esta reconciliación, de importancia clave, se completó con respecto al ejercicio de 2000, pero tan sólo en septiembre de 2001.

Los errores generalizados y otros problemas afectaron la exactitud de los estados financieros provisionales del Centro y han requerido numerosos ajustes. En total, solicitamos cambios en la contabilización por unos 3.200.000 dólares y el efecto neto de estos errores resultó en una disminución del superávit presentado de 268.000 dólares a 82.000 dólares.

La solución de los problemas resultantes de la aplicación del nuevo sistema informático ha exigido por parte del Centro una cantidad de tiempo y esfuerzos considerables y ha comportado costos adicionales significativos estimados en alrededor de 1.250.000 dólares. Incluso con la asistencia de consultores, el cierre de las cuentas y el calendario de las operaciones sufrieron enormes retrasos, de modo que tan sólo el 25 de octubre de 2001 se presentaron estados financieros aceptables para la auditoría.

Las medidas concertadas por el Centro permitieron superar las dificultades inmediatas para la preparación de los estados financieros del ejercicio 2000, pero aún subsiste gran parte de los problemas básicos que han provocado ulteriores retrasos en los trabajos para 2001. El Centro afrontará muchos problemas similares para el cierre del ejercicio financiero de 2001.

En el párrafo 55 del informe sobre la auditoría se presenta una lista de las tareas clave que en nuestra opinión deben afrontarse inmediatamente. En particular, el Centro debe adoptar medidas urgentes para resolver y corregir las inexactitudes y defectos detectados con el nuevo sistema y los nuevos procedimientos; es necesario dispensar una formación completa y familiarizar al personal con todos los aspectos de los nuevos procedimientos, y eliminar los retrasos con relación al ejercicio 2001. A este respecto, acogemos con beneplácito la garantía del Director de que las cuestiones serán abordadas y el nombramiento de consultores para contribuir a esta labor esencial.

Por último, deseo completar mi exposición formulando una observación sobre una cuestión que ya hemos evocado en repetidas ocasiones en los informes de los años precedentes: los procedimientos del Centro sobre el seguimiento de las cuentas por cobrar.

Como resulta de la auditoría para 2000, la aplicación del nuevo sistema informático ha llevado a un deterioro ulterior del desempeño del Centro en este sector. Por ejemplo comprobamos que el plazo medio requerido para establecer una factura ha pasado a unos 126 días en comparación con los 85 días en 1998. Además, el Centro no había procedido a un control regular de las deudas pendientes desde hace mucho tiempo, ni ha estado en condiciones de introducir los procedimientos más eficaces que habíamos recomendado en nuestro informe sobre el ejercicio 1997.

A solicitud nuestra, el Centro llevó a cabo un examen detallado de todas las facturas pendientes y ha procedido a la cancelación de deudas consideradas incobrables por un total de alrededor de 271.000 dólares. Estas facturas han sido canceladas. Teniendo en cuenta el plazo de algunas facturas no cobradas, el Centro ha aumentado igualmente la provisión por cuentas dudosas de 344.000 dólares a 605.000 dólares. Esta medida garantiza que los estados financieros no presentan un cuadro erróneo del valor real de las sumas por cobrar.

Por último, deseo expresar una vez más las gracias al Director, al Director Adjunto y a todo el personal del Centro por la cooperación y asistencia prestadas durante nuestra auditoría.

Doy las gracias al Presidente y a los miembros del Consejo por su atención.

- 53.** La *portavoz del Grupo de los Empleadores* constata con satisfacción el equilibrio financiero alcanzado en 2000 y se felicita por el ligero superávit alcanzado a pesar de los quebrantos por cambio de monedas. Se complace por las economías realizadas tras las recomendaciones del Auditor Externo. Llama la atención de los miembros del Consejo sobre las propuestas del Auditor Externo incluidas en los párrafos 26 a 28 y 54 a 59 del informe y recomienda su aplicación. Da las gracias a los auditores por el trabajo realizado, así como al Director y al personal del Centro por su colaboración. El Grupo de los Empleadores reitera la importancia que concede al cumplimiento de las recomendaciones del Auditor Externo. En cuanto a la aplicación del sistema informático, la portavoz recuerda que todas las instituciones que han adoptado el programa ORACLE, como la FAO, han sufrido retrasos. Destaca el profesionalismo y la dedicación de los funcionarios del Centro por los esfuerzos que han desplegado para reducir las consecuencias.
- 54.** El *Vicepresidente trabajador* después de observar que el Grupo ha tomado conocimiento con gran preocupación del análisis del Auditor Externo informa que dicho análisis presenta numerosos elementos mencionados por el Grupo de los Trabajadores durante las reuniones precedentes del Consejo. En el marco de la reforma de los procedimientos administrativos y de la aplicación de un nuevo sistema informático, lamenta los problemas serios que aparecieron al ser puesto en ejecución dicho sistema y que no se hayan tenido más en cuenta las necesidades del personal con respecto a ese nuevo instrumento. El Grupo de los Trabajadores está preocupado por las consecuencias de la introducción de ese nuevo sistema y, en particular, por el aumento en los plazos de facturación y la duplicación de la provisión por cuentas dudosas. Espera que el Centro sacará provecho de esta experiencia durante la introducción de las nuevas bases de datos prevista en el Tercer Plan de Desarrollo. Pide que se informe al Consejo sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Auditor Externo mencionadas en los párrafos 33 y 35 de su informe. El Grupo de los Trabajadores solicita mayor información sobre la separación de las contabilidades del Centro y de la Escuela Superior, y sobre los programas autofinanciados por los beneficiarios. Por último, agradece al Auditor Externo la labor realizada. En lo que respecta a las diferentes actividades de formación de los Grupos para 2001, habida cuenta de que el Director del Centro mencionó en su intervención que varios países han comenzado a financiar sus programas con recursos propios, deseáramos que los informes futuros indiquen con un asterisco esas actividades con fines de claridad.
- 55.** El *Sr. Lambert* (Empleador, Reino Unido) observa que las grandes empresas siempre introducen un sistema que funciona en paralelo antes de validar definitivamente un nuevo sistema informático. En su opinión, se trata de una lección que el Centro debería recordar para el futuro.
- 56.** El *Director* da las gracias al Auditor Externo por su informe y lamenta que sus condiciones de trabajo hayan sido particularmente difíciles durante el período de introducción del nuevo sistema. Recuerda que el cambio de sistema informático era indispensable debido al crecimiento del Centro. La dificultad principal era que el Centro no disponía, contrariamente a otras instituciones y a la OIT, de un fondo específico y que debía recurrir a su capacidad siempre aleatoria y difícil de desprender los recursos necesarios en su presupuesto ordinario. De las diferentes soluciones estudiadas, aquella propuesta por ORACLE era la única que, al momento de la adquisición, estaba al alcance del Centro desde el punto de vista financiero. Haciendo una comparación entre las diferentes instituciones que han introducido cambios muestra que, tanto desde el punto de vista de la naturaleza de las dificultades como de los costos incurridos, el Centro no ha conocido una situación excepcional. Las dificultades técnicas surgidas durante la aplicación se han

superado paulatinamente gracias al recurso a equipos técnicos muy especializados. No obstante, todo esto no se ha logrado sin dificultades, ni sin causar retrasos. Las disfunciones debidas al sistema adquirido por el Centro se han corregido gracias a un esfuerzo excepcional de la Sociedad ORACLE, pero todo ello ha complicado, durante varios meses, el cumplimiento de las operaciones. La situación se encuentra bajo control. Sin embargo, el Director vigila muy de cerca la situación y concede particular atención a las recomendaciones del Auditor Externo que se tomarán muy en cuenta. Explica que se está por aplicar un nuevo proyecto para superar las dificultades con las que ha tropezado el Centro en materia contable y financiera. En un primer tiempo, se completarán las reconciliaciones bancarias con el fin de cumplir el presupuesto para 2001 en buenas condiciones. Además, se introducirá un proceso sumamente riguroso y activo para la recuperación de las deudas. Por último, se completará la formación del personal sobre el nuevo sistema. Se concebirá e aplicará rigurosamente un sistema de supervisión a lo largo del año de las operaciones contables y financieras, garantizando el cumplimiento y respeto de los diferentes plazos. El Director asegura a los miembros del Consejo que ya se han adoptado todas las disposiciones sobre estos diferentes puntos.

57. El Consejo aprueba el párrafo 17 del documento CC63/2 y toma nota de los documentos CC63/1/Add.3 y CC63/2/Add.1.

V. Aplicación práctica del Tercer Plan de Desarrollo (Sexto punto del orden del día)

58. El *Presidente* invita al Director del Centro a presentar el documento.
59. El *Director* recuerda brevemente que el plan había sido aprobado durante la última reunión del Consejo y que los numerosos comentarios presentados en dicha ocasión habían sido integrados. Subraya, en primer lugar, que el cumplimiento del plan se basa en diferentes proyectos y que cada uno de esos proyectos se confiará a un funcionario del Centro. Los proyectos tendrán objetivos precisos, indicadores del logro de objetivos y deberán ser financiados en la medida de su capacidad con cargo al presupuesto ordinario del Centro. Habida cuenta de la situación financiera, subraya que será necesario recurrir a copartícipes externos. El tercer medio de financiación propuesto consiste en la utilización, en el marco de las reservas financieras acumuladas por el Centro que ascienden a 5.000.000 de dólares, de la suma de 1.000.000 de dólares para sufragar el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades técnicas y tecnológicas del Centro y el contenido de las acciones de formación.
60. La *portavoz del Grupo de los Empleadores* subraya que se trata de uno de los documentos más importantes de la reunión. Reitera que el plan precedente ha sido un éxito y se felicita por el aumento de las actividades de formación a distancia, de la participación de las mujeres y se complace por el desarrollo de nuevos programas y por el apoyo prestado a los interlocutores sociales. Observa que la renovación de la infraestructura del Centro constituye un elemento importante. Aprueba el contenido de los párrafos 11 y 12 y pide que se refuercen las evaluaciones de impacto. Espera que se alcance la cifra prevista de 40.000 participantes hasta el año 2005 y que se logre una buena distribución entre las actividades organizadas en el Centro y sobre el terreno. Acoge favorablemente el aumento de las actividades tripartitas, pero insiste en la necesidad de desarrollar también actividades bipartitas. Si bien aprueba el párrafo 26, expresa reservas sobre el párrafo 30 que propone aumentar al 50 por ciento el número de los puestos de la categoría de los servicios orgánicos ocupados por mujeres. No quisiera que el sistema lleve a una situación donde las calificaciones de las mujeres ocuparían el segundo plano. Se felicita por el aumento de la calidad de los servicios y desea que se desarrolle una cultura orientada hacia los clientes en el Centro. Considera positiva la idea presentada en el párrafo 46 de crear una red de

ex participantes. Por último, pone de relieve la necesidad de promover acciones de lucha contra la pobreza y contra el desempleo y que ambos temas prioritarios se integren en las perspectivas estratégicas del plan. Concluye su intervención, concediendo su apoyo al plan presentado en el documento de referencia, a reserva de los puntos mencionados.

61. El *Vicepresidente trabajador* recuerda que el Tercer Plan de Desarrollo debe ser un instrumento destinado a promover la idea de un centro de formación integrado en la OIT. A este respecto recuerda las propuestas específicas presentadas por el Grupo de los Trabajadores en el pasado mes de noviembre. Su Grupo observa, ante todo, que una vez que el Centro opera a pleno régimen, sería deseable adoptar un enfoque centrado en:
- un mejor equilibrio de las actividades de formación del Centro en relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT;
 - no sólo en el número de participantes sino más bien en indicadores cualitativos;
 - la introducción de la enseñanza en línea en relación a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT;
 - la revisión de la asignación del Fondo de Inversiones (párrafo 15). Se trata de una cuestión crucial y estamos muy sorprendidos al observar que no se ha propuesto ninguna financiación para la «más estrecha asociación con la OIT» (objetivo núm. 1). A este objetivo y al objetivo núm. 4 (Tecnología de la información) debería asignarse la mayor parte de la inversión. El reparto de 1.000.000 de dólares debería ser reexaminado a fin de lograr una redistribución equilibrada.

Además el Grupo solicita una aclaración respecto de la gestión del plan. El Grupo de los Trabajadores considera que el Plan de Desarrollo podría ser un instrumento para permitir, en colaboración con los Directores Ejecutivos y los responsables de los Programas InFocus, el desarrollo de actividades de formación que integran los objetivos estratégicos de la OIT. Expresa reservas con relación a los párrafos 22 y 23 relativos a la financiación de actividades bipartitas y tripartitas y considera que tales actividades deberían realizarse en primer lugar con recursos financieros existentes según arreglos a definir. Sería deseable asimismo que, de aquí a 2005, el 75 por ciento de las actividades del Centro sea de naturaleza bipartita y tripartita, para formar de este modo un mayor número de interlocutores sociales. Estas actividades deberán desarrollarse en consulta con el Programa de Actividades para los Trabajadores, el Programa de Actividades para los Empleadores y con la participación de los sindicatos designados por el Secretario del Grupo de los Trabajadores, por conducto de ACTRAV en Ginebra. El Grupo de los Trabajadores reitera el deseo de que se realice un estudio sobre las implicaciones jurídicas y financieras de la integración del personal del Centro con el de la sede y subraya la importancia de un equilibrio geográfico y de género en el personal. Ese estudio debería llevarse a cabo en consulta con el Departamento de Recursos Humanos de la sede y la Mesa Directiva del Consejo del Centro y podría presentarse durante el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2002. El Grupo de los Trabajadores considera importante igualmente que el Centro pueda concentrarse en las actividades vinculadas con el mandato de la OIT y ofrecer servicios de formación adaptados a sus mandantes. Insiste en la necesidad de introducir una programación financiera y una estrategia común de movilización de recursos con la OIT. Reitera el deseo expresado en noviembre de 2000 de que se proceda a un ajuste de la estructura de gastos del Centro. Además, en esta perspectiva, los costos fijos del Centro deberían cubrirse mediante recursos extrapresupuestarios con cargo a la cooperación técnica y subvenciones directas de los Estados Miembros. En lo que se refiere a la renovación de las infraestructuras del Centro con motivo de los Juegos Olímpicos de 2006, su Grupo desea ser consultado sobre el proyecto que se someterá a las autoridades italianas. Aunque la sección del documento relativa a la tecnología de la información refleja adecuadamente las diferentes necesidades

del Centro, convendrá elaborar una estrategia de desarrollo de las bases de datos para los contactos externos y la formación del personal. En este contexto, la formación y el perfeccionamiento técnico del personal constituyen aspectos importantes, sobre todo en materia de formación a distancia.

- 62.** El Sr. de *Arbeloa* (Empleador, Venezuela) inicia su intervención aclarando que en la presente reunión representa al Grupo de los Empleadores de las Américas y no solamente a los empleadores de Venezuela. Se asocia a las declaraciones de la portavoz del Grupo de los Empleadores y subraya algunos elementos importantes del documento. Comparte la opinión de que es necesario garantizar un equilibrio entre las actividades para los trabajadores y los empleadores y, por consiguiente, solicita una igualdad en la asignación de recursos. Expresa su preocupación en cuanto a la alineación del Estatuto del Personal del Centro con el de la OIT, la que podría resultar muy costosa. Al referirse a las realidades financieras menciona que habría que encontrar una relación costo/beneficio adecuada. A este respecto sugiere organizar una reunión con el Sr. Alan Wild, Director del Departamento de Recursos Humanos de la OIT, a fin de aclarar y evaluar correctamente, todos los aspectos de la cuestión, entre otros, la negociación colectiva. Recuerda que existen diferencias reales entre Ginebra y Turín, principalmente en cuanto a la procedencia de las contribuciones financieras. De hecho, la financiación del Centro depende principalmente de donantes que tienen el derecho de exigir la mayor eficacia posible en la utilización de sus contribuciones. Manifiesta su preocupación sobre la imposición de cupos en la contratación de mujeres y teme que redunden, de cierta manera, en una discriminación sin poner el acento en las calificaciones. Aprueba el fortalecimiento de los lazos con los ex participantes en las actividades del Centro (párrafo 46). En lo que se refiere al párrafo 49, reitera el deseo del Grupo de los Empleadores de que se promueva el apoyo financiero del Centro por parte de los gobiernos, siguiendo el ejemplo de Italia en general y de su Gobierno en particular. Con el fin de favorecer la participación de candidatos de las regiones más alejadas de Turín, como en el caso particular de la Región de las Américas, propone que se utilice una parte de los superávit acumulados para contribuir a los gastos de viaje de esos participantes, dándoles así la oportunidad de participar en los cursos organizados en Turín. Aunque se felicita por los esfuerzos realizados para desarrollar las actividades de formación a distancia, observa que los cursos en Turín permiten beneficiarse de un ambiente internacional y ofrecen a los participantes la posibilidad de compartir sus experiencias, ventaja ésta del Centro que no podrá sustituirse jamás por una educación a distancia. Lamenta que la pobreza y el desempleo al parecer se hayan desatendido en beneficio de otros sectores (por ejemplo, el género), y expresa el deseo de que ambos temas reciban la máxima prioridad. En conclusión, aprueba el párrafo 61 del documento, a reserva de los comentarios presentados.
- 63.** El representante del Gobierno de Alemania, expresándose igualmente en nombre del representante del Gobierno de Portugal, presenta algunos comentarios relacionados sobre todo con la asociación más estrecha con la OIT y la evaluación de impacto. Con relación al primer punto, comparte la opinión del Vicepresidente trabajador sobre la necesidad de formar al personal del Centro sobre los objetivos estratégicos de la OIT (párrafo 17). Considera que el Centro podría y debería desempeñar un papel más importante en las actividades de formación — en Turín, en Ginebra o sobre el terreno — destinadas a favorecer el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la OIT. En cuanto a la evaluación de impacto, desea que se extienda a las instituciones y organismos beneficiarios de los programas de formación del Centro y que los resultados se comuniquen a los patrocinadores. Solicita también un examen del impacto de las actividades de formación sobre la Organización para aprovechar las lecciones en el futuro.
- 64.** El Sr. *M'Kaissi* (Empleador, Túnez) aprecia la iniciativa tendiente a favorecer la formación en materia de informática y pone de relieve que se trata de una buena preparación para el futuro. De hecho, constituye una competencia fundamental que debe impartirse a los

participantes, y desea el mayor éxito del Centro en este ámbito. El Sr. Lambert (Empleador, Reino Unido) insta al Centro a reforzar la formación de su personal especialmente en lo que respecta a la utilización de las tecnologías de la información.

65. El *Presidente* agradece a los diversos oradores sus comentarios y concede el uso de la palabra al Director del Centro.
66. El *Director del Centro* da las gracias a los miembros del Consejo por sus observaciones, y por el apoyo prestado al plan y a la propuesta de utilizar un millón de dólares de las reservas. Observa que las cuestiones merecen ser abordadas a tres niveles: el primer nivel está relacionado con la manera en que el Centro se ha concebido y se financia, y ello es responsabilidad del Consejo de Administración. El Grupo de los Trabajadores ha expresado el deseo de lograr un sistema de financiación más seguro con contribuciones crecientes por parte de los Estados Miembros. Espera que las discusiones en curso lleven a resultados positivos y que se haga todo lo posible para que el Centro pueda cumplir mejor su misión, lo que actualmente resulta difícil por la situación financiera que le obliga a desarrollar sus actividades teniendo en cuenta la necesidad de equilibrar su presupuesto. El segundo nivel corresponde a la articulación operacional entre la OIT y el Centro. El Director desea que durante la realización del plan se refuerce el papel complementario del Centro para las actividades de la OIT cada vez que se pueda aprovechar su capacidad técnica. Se han alcanzado grandes progresos. Afirma que aprovecha su doble función para prestar su máximo apoyo a dicho proceso. Son muchas las cosas que quedan por hacer y que merecen ser hechas. El Director General de la OIT también se ha pronunciado muy favorablemente. El tercer nivel está relacionado con la gestión interna del Centro. Confirma que se están desplegando todos los esfuerzos para responder a los deseos expresados y para favorecer al máximo la participación de los interlocutores sociales en las actividades impartidas. Observa que las actividades bipartitas y tripartitas pasaron de nueve en 1999 a 35 en 2000, que se ha creado un fondo gracias a contribuciones italianas para favorecer este desarrollo, que ha permitido financiar 80 becas de estudio. Indica que las limitaciones financieras impiden un ulterior desarrollo de las actividades. Informa al Consejo que se han previsto 45.000 dólares para financiar la formación del personal con relación a las nuevas tecnologías. El Director anuncia que se consagrará un proyecto a la evaluación, que se nombrará a un jefe de proyecto y que se asignarán los recursos financieros necesarios para asegurar el funcionamiento y permitir el logro de los objetivos esperados. Recuerda que la ayuda a los países en desarrollo sigue correspondiendo a la prioridad del Centro. Lamenta no poder responder a cada una de las intervenciones, pero asegura a los miembros del Consejo que ha tomado nota de los comentarios presentados. Da las gracias al Consejo por su apoyo al plan dotado en la mayor medida posible de realismo y visión, e indica que se han tomado particularmente en cuenta las orientaciones formuladas por el Consejo durante la precedente reunión.
67. El Consejo aprueba el párrafo 61 del documento CC63/4.
68. El *Vicepresidente trabajador* indica que su Grupo aprueba el párrafo 61 del documento CC63/4, pero solicita un nuevo examen de las asignaciones del Fondo de Inversiones.

VI. Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC) (Séptimo punto del orden del día)

69. El *Director* presenta el documento sobre el Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Declara que el documento refleja las orientaciones formuladas por el Consejo cuando se planteó la cuestión de saber cómo organizar las relaciones entre el Centro y la Escuela Superior. Subraya, en particular, que han debido encontrarse modalidades para permitir el funcionamiento independiente de la Escuela Superior, institución cuyo domicilio sigue siendo el campus del Centro. Recuerda que las líneas directrices se establecieron durante la reunión especial de la Mesa Directiva del Consejo celebrada en Ginebra bajo la presidencia del Director General de la OIT. La primera decisión ha sido aceptar la prolongación, por un año, del proyecto de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas hasta el 31 de diciembre de 2001. Se había aclarado que tal prolongación no podría ser renovada y que todos los arreglos debían haberse puesto en vigor el 1.º de enero de 2002. La Mesa Directiva del Consejo subrayó que el Centro debía seguir operando en el marco de los acuerdos firmados con las autoridades italianas y debía seguir manteniendo el control del campus. La cuarta decisión menciona que el funcionamiento del Centro no debe ser alterado por la Escuela Superior, que debe desarrollar una cooperación fructífera con el mismo. Se ha pedido que, si bien el Centro no debe beneficiarse en detrimento de la Escuela Superior, tampoco debe incurrir de manera directa o indirecta en gastos imputables a su presencia o a su funcionamiento. El Director indica que como resultado de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo se ha procedido a una reflexión conjunta con el Director de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas para determinar los arreglos que podrían regir las relaciones entre ambas instituciones, de conformidad con las orientaciones elaboradas por la Mesa Directiva del Consejo. La Escuela Superior ha informado al Centro sobre los servicios que deseaba recibir por parte de este último para poder determinar el método de cálculo de dichos servicios. El Director subraya que dicho ejercicio se ha desarrollado con un espíritu de cooperación y con éxito. Puede asegurar al Consejo que el punto de acuerdo sometido es conforme a las orientaciones del Consejo. Esto ha sido confirmado por los Servicios Financieros y Jurídicos de la OIT. El acuerdo se basó en la metodología propuesta por el Auditor Externo. Informa que el Director de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas y él personalmente deseaban que el acuerdo se apruebe y que pueda entrar en vigor el 1.º de enero de 2002. Sin embargo, por motivos administrativos, las Naciones Unidas no han podido comunicar todavía su aprobación formal. El Director desea que las Naciones Unidas hagan todo lo posible para acelerar el procedimiento habida cuenta de su urgencia, y frente a esta situación propone al Consejo que delegue en su Mesa Directiva la facultad de aprobar dicho acuerdo en su nombre. Dado que los miembros de la Mesa Directiva estarán presentes en Ginebra con motivo del Consejo de Administración de la OIT, el Director propone que la reunión de la Mesa Directiva se celebre antes de la conclusión de dicha reunión y antes de la partida de sus miembros de Ginebra; de este modo, quedan 15 días para aprobar un acuerdo definitivo sin el cual las partes se encontrarían en una situación sumamente difícil y perjudicial para su funcionamiento. El Director recuerda la necesidad de pasar al nuevo sistema a partir del 1.º de enero de 2002.
70. El *Director de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas* declara que el Director del Centro ha descrito muy claramente la situación. Pone de relieve que las diversas reuniones entre las Naciones Unidas y la OIT destinadas a llegar a un acuerdo han sido fructíferas y que ambas partes han desplegado considerables esfuerzos a tal efecto. Lamenta el retraso debido a problemas técnicos y administrativos en Nueva York y espera

que podrán superarse a la mayor brevedad de modo que la Mesa Directiva del Consejo pueda aprobar el acuerdo antes del 17 de noviembre de 2001. Añade que durante su próximo viaje a Nueva York, celebrará un encuentro con los responsables interesados para obtener el acuerdo previsto, y espera que la situación pueda resolverse rápidamente.

71. El *representante de la Dirección General de la Cooperación y del Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores de Italia* reafirma la convicción del Gobierno italiano de que la elección del Centro para el establecimiento de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas constituye la opción más apropiada. Espera que se sigan desarrollando sinergias entre el Centro y la Escuela Superior y que se logre una utilización armoniosa de las estructuras existentes. Recuerda a los miembros del Consejo que la importancia del apoyo financiero concedido por el Gobierno italiano a la Escuela Superior no comportará disminución alguna de la contribución financiera al Centro, sino que, por el contrario, se acaba de decidir un aumento de la misma. Espera que todo el sistema de las Naciones Unidas se beneficiará del apoyo de la nueva institución y reitera su agradecimiento a la OIT y al Director del Centro por el apoyo concedido a la Escuela Superior.
72. El *Presidente* agradece al Gobierno italiano el apoyo constante concedido a ambas instituciones.
73. El *Vicepresidente trabajador* se asocia al agradecimiento expresado por el Presidente. El Grupo de los Trabajadores está satisfecho con el Acuerdo y desea obtener aclaraciones sobre su impacto y sobre la utilización de las estructuras del campus (habitaciones y aulas) por ambas instituciones. Su Grupo pide que el Consejo sea consultado sobre la transferencia de los activos y pasivos del proyecto de la Escuela Superior a la nueva institución. Recuerda el interés del Grupo de los Trabajadores por la aplicación de las normas de la OIT en los contratos del personal de la nueva institución.
74. La *portavoz del Grupo de los Empleadores* agradece al Director e invita al Consejo a aprobar la aplicación del acuerdo en las mejores condiciones posibles. Recuerda que el acuerdo ha recibido la aprobación de los Servicios Jurídicos y Financieros de la OIT (párrafos 4 y 5) y que el Grupo de los Empleadores espera que los plazos previstos para la separación de ambas instituciones se respeten plenamente.
75. El *Director* aclara que la aplicación del acuerdo no tendrá una incidencia en las relaciones del Centro con la ciudad de Turín, relaciones que se rigen por un convenio especial. En cuanto a la utilización de las estructuras, la organización de reuniones trimestrales de planificación entre el Centro y la Escuela Superior debería permitir una utilización óptima del campus. Indica que las transferencias financieras se efectuarán según las modalidades recomendadas por el Auditor Externo. Recuerda que los funcionarios de la Escuela Superior dependerán de las Naciones Unidas, a partir del 1.º de enero de 2002.
76. El Consejo aprueba el párrafo 7 del documento CC63/5, delegando en su Mesa Directiva la facultad de aprobar el acuerdo.

VII. Otras cuestiones: Informe a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (Octavo punto del orden del día)

77. El *Presidente* explica que el informe de la presente reunión del Consejo (63.^a) estará a disposición de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración de Ginebra a partir del 6 de noviembre de 2001.

78. El Consejo da mandato al Presidente para aprobar el texto del informe de la 63.^a reunión.

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

79. El *Presidente* propone que la 64.^a reunión del Consejo del Centro se celebre en Turín en una fecha fijada por la Mesa Directiva del Consejo antes del Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2002 (285.^a reunión, Ginebra, 7-22 de noviembre de 2002). La fecha definitiva se comunicará a los miembros del Consejo.

Turín, 5 de noviembre de 2001.

Anexo I

Declaración de la Presidenta del Sindicato del Personal del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín ante el Consejo del Centro (30 de octubre de 2001)

Caminante, son tus huellas
el camino, y nada más;
caminante, no hay camino,
se hace camino al andar.

A. Machado

Señor Presidente, señoras y señores:

Debo confesar que compartir con ustedes estas breves notas en la presente coyuntura histórica tiene un efecto muy especial.

Los trágicos hechos del 11 de septiembre pasado, cuyo eco nos acompañará durante mucho tiempo, han alterado profundamente una situación mundial en la que ahora podría perfilarse un papel más relevante para todo el sistema de las Naciones Unidas.

La derrota del terrorismo no es, en efecto, cuestión de bombas, sino sobre todo de eliminación de sus causas más profundas y endémicas. Exige, pues, una actividad política y social más intensa en forma de lucha contra la pobreza, las desigualdades sociales y las violaciones de los derechos. La razón de ser de la ONU por medio de la Secretaría, los programas, las misiones de mantenimiento de la paz y los organismos especializados que incluyen, por tanto, a la OIT y al Centro de Turín.

En el ámbito del fortalecimiento de la capacidad nacional, que actualmente es una de las principales actividades del sistema de las Naciones Unidas, es imposible no subrayar la función de la formación en la construcción y la potenciación de las diversas estructuras nacionales.

Desde esta perspectiva, el Premio Nobel de la Paz otorgado recientemente a la Organización de las Naciones Unidas y a su Secretario General —Premio Nobel que, como organismo especializado, es también en parte un reconocimiento a la labor de la OIT¹— se percibe como una apremiante invitación a cumplir a fondo nuestro mandato.

Es en el ámbito de este nuevo contexto internacional en el que consideramos oportuno situar las estrategias de desarrollo del Centro.

Al preparar estas reflexiones, he examinado algunos de los discursos pronunciados por mis predecesores ante el Consejo. En todos he encontrado una acusada sensibilidad por el futuro inmediato, una inclinación a intervenir en los puntos débiles del Centro, una poderosa energía para indicar el camino que nos hará estar preparados para los desafíos del nuevo milenio.

Señor Presidente, miembros del Consejo, señoras y señores ¡bienvenidos al futuro!

No se trata de un aspecto meramente cronológico, de la certeza de haber entrado en el nuevo milenio después del «paso en falso» del año 2000, sino de tomar conciencia de que ya se ha puesto en marcha un proceso de transformación. Se trata de decidir si queremos ser protagonistas de ese proceso o si vamos a dejarnos arrastrar. Desde un punto de vista práctico, esto significa elegir entre estrategias de desarrollo del Centro con una visión ambiciosa, valiente y siempre en la vanguardia de nuestro mandato, y estrategias que se muevan dentro de la lógica de la «administración ordinaria»; unas estrategias orientadas hacia la solución de problemas más bien que a anticiparlos.

¹ Aprovecho la ocasión para recordar el Premio Nobel concedido a la OIT en 1969.

Como Sindicato, nos reconocemos plenamente en la opción más dinámica y consideramos que podemos desempeñar un papel fundamental. El mecanismo de negociación colectiva, creado mediante el acuerdo de octubre de 2000, ha confirmado un principio de participación en las decisiones que va más allá de la elaboración de reglas y procedimientos internos para regular los diversos aspectos del funcionamiento del Centro.

Antes de reflexionar sobre las consecuencias no estrictamente jurídicas de un acuerdo de este tipo, aprovecho la ocasión para recordar que ha permanecido inoperante durante todo el año, pues el Consejo debe aprobar todas las enmiendas al Estatuto del Personal. Esto me lleva a proponer a breve plazo una reflexión de tipo jurídico. Como el Consejo se reúne sólo una vez al año, hay que evitar que las posibles modificaciones del Estatuto, derivadas de convenios colectivos, deban esperar tanto tiempo para entrar en vigor. Sería, pues, conveniente pensar en un mecanismo más flexible para asegurar la inmediata validez de esta clase de enmiendas.

En lo inmediato, el Sindicato está dispuesto a acelerar los tiempos de la negociación. Como habrán observado en la introducción al sexto punto del orden del día de esta reunión del Consejo, ya se han identificado las cuestiones en que se centrará inicialmente la negociación: la tramitación de las reclamaciones, incluidos los casos de acoso, el procedimiento de contratación y la clasificación de los puestos de trabajo.

A este respecto, tenemos la intención de concluir el acuerdo sobre la tramitación de las reclamaciones antes de que acabe este año o a principios del año que viene como máximo.

En esta perspectiva se ha discutido con la Oficina de Personal la posibilidad de empezar a sentar las bases de una estructura interna de mediadores que representen un primer nivel de conciliación y, a la larga, de prevención de conflictos.

A tal fin hemos proporcionado indicaciones sobre las personas que podrían ya beneficiarse de la formación ofrecida por el Centro en esta materia, con el fin de crear una reserva a partir de la cual seleccionar más adelante a los primeros mediadores. También en este caso tenemos la clara intención de poner en marcha una estructura operacional a la mayor brevedad, y sin duda antes de que termine nuestro mandato.

Al llamar su atención y la del Centro hacia un «futuro» que ya no es «lo por venir» sino, de hecho, el presente, consideramos necesario subrayar que para centrarnos por completo en los desafíos actuales debemos afrontar de manera decidida algunas cuestiones pendientes de solución desde hace mucho tiempo.

Algunos de mis predecesores ya han manifestado en los últimos años la necesidad de afrontar con decisión la situación de las pensiones de un amplio grupo de funcionarios italianos que, en el momento de la incorporación, a principios del decenio de 1970, no se afiliaron al régimen de pensiones de las Naciones Unidas.

A principios del presente año, se logró crear finalmente un Grupo de Trabajo, formado por dos miembros nombrados por la Dirección y dos por el Sindicato. Su mandato es examinar la situación de las personas afectadas por este problema y proponer las correspondientes recomendaciones al Director del Centro.

Confiamos en la labor de este Grupo, aunque hasta ahora, debemos reconocer con pesar, sólo se ha reunido una vez. No obstante, siendo conscientes de los obstáculos burocráticos que impiden un funcionamiento más dinámico, debemos insistir en la necesidad de dar una respuesta clara en un plazo razonable a las legítimas preocupaciones de nuestros colegas.

Esto lo exige no sólo el principio de equidad, sino también el sentido de respeto por la profesionalidad de unos funcionarios que durante tantos años han estado al servicio del Centro y han contribuido, al igual que el resto, al alcance de los objetivos del Centro.

Al mencionar el Acuerdo de negociación colectiva ya he anticipado que en éste se había plasmado un principio de tomas de decisiones en común que va más allá de la formulación de procedimientos internos.

Tal principio implica en la práctica el reconocimiento del papel del personal en las políticas de desarrollo del Centro desde el momento de su definición. Creemos que ha llegado el momento de insistir en esta concepción de nuestro papel.

Con esto manifiesto nuestro pesar por no haber podido contribuir directamente a la elaboración de las estrategias de aplicación del Tercer Plan de Desarrollo del Centro, con el que, no obstante, compartimos el análisis y los objetivos.

Aunque respetando el bien conocido principio de identificar objetivos del tipo que la jerga técnica llama SMART — es decir, mensurables y vinculables con unos plazos de ejecución, entre otras cosas — hubiéramos preferido un Plan con mayor creatividad. Un Plan en el que la medida del éxito no estuviese sólo vinculada a valores cuantitativos, sino también a aspectos de carácter cualitativo. Un Plan en el que la calidad de la formación que ofrecemos a nuestros mandantes estuviese más estrechamente unida a la potenciación de la capacidad profesional del personal del Centro.

La reforma diseñada por J. Somavia hace unos dos años, como la de K. Annan, un poco antes, tuvo el mérito de querer promover y constituir en el plano interior una «organización de aprendizaje». Una organización más flexible, potencialmente menos burocratizada, en la cual se hiciese claramente hincapié en el principio de que «quienes orientan y encauzan la labor, y prestan los servicios son las personas, y no las estructuras»². Y las personas tienen legítimas expectativas de promoción y de desarrollo profesional. Para la OIT, reconocer esto ha significado comprender que la Organización debe activarse ofreciendo oportunidades de trabajo fecundo, estableciendo dispositivos de trabajo productivo y de formación como base para el perfeccionamiento personal y el ascenso de los interesados. De aquí la importancia atribuida a una organización guiada por el principio del aprendizaje continuo en la que el objetivo final es estimular en el personal la imaginación, la creatividad y el sentido de excelencia³.

Compartimos plenamente estos objetivos y deseáramos verlos materializados en las políticas del Centro, tanto en las que afectan al Departamento de Formación y, en las de la Oficina de Personal que, por su naturaleza afectan a todas las unidades del Centro.

Por ello, siguiendo la estela de los Comités anteriores del Sindicato del Personal, renovamos nuestro llamamiento a favor del desarrollo de mecanismos de gestión de los recursos humanos menos obsoletos y más adecuados a la interpretación actual del mandato del Centro.

Al mismo tiempo, consideramos importante insistir en la noción de creatividad, cuya relevancia señaló el Sr. Somavia y que, con mayor razón, no puede faltar en una institución como el Centro, encargada de la formación de recursos humanos a escala mundial. Una creatividad con la que debemos aprender a modelar sobre nuestras peculiaridades las estrategias de contratación, gestión y desarrollo del personal ya adoptadas en Ginebra. Y todo ello respetando por completo el objetivo de movilidad entre el personal del Centro y el de la OIT que ya planteaba el Plan de Desarrollo.

Como representantes del personal queremos participar activamente en todos estos procesos por medio de una colaboración concreta, tanto con el Departamento de Formación como con la Oficina de Personal. A este respecto, informamos al Consejo que ya se han puesto en marcha encuentros periódicos con los representantes de los responsables de estos dos sectores. Estas reuniones constituyen una valiosa oportunidad de *brainstorming* y de debate informal de los asuntos del Centro. Por medio del convenio colectivo pretendemos, en los casos oportunos, transformar las aportaciones que suscitan en medidas concretas.

Aprovechamos esta ocasión para dar la bienvenida a la nueva funcionaria principal del personal, cuya experiencia nos llevará a una concepción de desarrollo de los recursos humanos del Centro basada en la planificación estratégica y el dinamismo. Esto adquiere una importancia especial en un momento en que toda una generación está terminando su experiencia profesional en el Centro.

Para el futuro, aspiramos a crear un ambiente de trabajo con una sólida cultura de gestión del personal en la que los funcionarios puedan desarrollar a fondo y de manera coherente su potencial y en la que dispongan de instrumentos y procedimientos apropiados para responder a sus exigencias,

² Memoria del Director General, Trabajo Decente, 1999, pág. 74.

³ Memoria del Director General, Trabajo Decente, 1999, pág. 76.

un Centro atento a las cuestiones de género y a las necesidades de todos los colegas con responsabilidades familiares que sepa materializar cuanto precede de forma concreta y eficaz.

Hay ciertos retos apremiantes a los que este testimonio de aprecio quiere servir de estímulo y reclamo. Entre los más importantes están los vinculados con muchas situaciones contractuales de carácter bastante precario. Es propósito e intención del Sindicato reabrir el debate sobre la circular de 27 de junio de 2000 relativa a los contratos de corta duración. El esfuerzo realizado para tratar de resolver un asunto siempre delicado para el Centro merece reconocimiento; no obstante, más de un año después de la adopción de dicho procedimiento, se tiene la impresión de que ha seguido sobre todo una lógica de parcheo en lugar de encuadrarse en una estrategia a largo plazo que preste la debida atención también al cambio generacional que se está produciendo, como ya se había mencionado. Las medidas propuestas, por ejemplo, se basan en buena parte en la iniciativa de los responsables de programa, pero no se inscriben en una visión global del Centro y de sus necesidades.

Por ello nos vemos obligados a volver a expresar preocupaciones ya manifestadas en el pasado por el Sindicato, tanto ante el Consejo como en otras instancias, y a recordar que el crecimiento de actividades y participantes que se ha producido en los últimos años no se corresponde con una adecuación coherente de la plantilla. Esto obliga con frecuencia a recurrir a contratos de corta duración o a colaboraciones externas para cubrir necesidades de personal que no están vinculadas con la simple contingencia.

En consecuencia, no podemos dejar de exhortar al Centro a llevar a la práctica en las relaciones con el personal propio esos valores promovidos por la OIT en todo el mundo. Se trata de una exigencia ya lanzada por nuestros colegas del Sindicato del Personal de Ginebra a su Consejo de Administración en el pasado mes de marzo y que demuestra la importancia de gozar condiciones de trabajo seguras y protegidas, que deben entenderse también como un notable incentivo para el personal y un estímulo para el aumento de la productividad.

A este respecto, esperamos que la Escuela Superior del Personal, cuyo proceso de separación del Centro está casi concluido, se coloque también en la estela de estas reflexiones. El Sindicato ha seguido las distintas etapas del proceso de autonomía con el fin de garantizar la plena tutela de los derechos de los funcionarios de la Escuela Superior, que son nuestros afiliados. Deseamos que la nueva estructura de representación sindical de la Escuela Superior se complete a la mayor brevedad con el fin de poder cooperar plenamente.

Para terminar, permítanme volver a subrayar el propósito del Sindicato de actuar como interlocutor activo y eficaz en la conducción del Centro y de representar a los funcionarios del Centro de la mejor manera posible y los intereses de sus funcionarios.

A tal fin hemos aumentado el número de nuestros grupos de trabajo, lo que permite, gracias a la participación más directa de los afiliados, un mejor análisis de los asuntos que más interesan al personal. Estos grupos proporcionan sugerencias y propuestas concretas que pueden servir de base en las relaciones con la Dirección.

Por otro lado, hay también una intención clara de reforzar por esta vía la participación en nuestro interior con el fin de crear un sindicato profundamente consciente de las necesidades de todos y cada uno de los programas y de todas las unidades y en el que sean cada vez más numerosos los compañeros interesados en participar.

En este sentido he aquí el sentido de las iniciativas vinculadas sobre todo con la gestión del propio sindicato, como la revisión de nuestro Estatuto y la creación de una página Web en la Intranet del Centro.

El esfuerzo por renovar el Centro apenas ha comenzado. No existen caminos trazados para alcanzar nuestro objetivo. Compete a nosotros, Sindicato y Dirección, encontrar la mejor ruta teniendo en cuenta el mandato respectivo. Profesionalidad, motivación y dinamismo figuran entre los instrumentos valiosos que señalarán el rumbo a ambas partes.

Nosotros estamos prontos para iniciar el viaje.