



PARA INFORMACIÓN

QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

EVOLUCIÓN FUTURA DEL CENTRO DE TURÍN Y DE SUS RELACIONES CON LA OIT

1. Durante la 294.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, en noviembre de 2005, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores pidieron a la Oficina que elaborara un documento en el que se establecieran las orientaciones que tenía intención de proponer en lo que atañe al futuro del Centro.
2. En marzo de 2006 se presentó tal documento a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración, y en él se informó sobre las medidas adoptadas o previstas para asegurar una mayor coordinación entre la Oficina y el Centro.
3. Dicho documento y el informe sobre ese punto de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración se presentan al Consejo del Centro **a título informativo**.

**PARA INFORMACION Y ORIENTACION**

DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Otras cuestiones financieras**Evolución futura del Centro de Turín
y de sus relaciones con la OIT****Antecedentes**

1. Durante la 294.^a reunión (noviembre de 2005) del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores pidieron a la Oficina que elaborara un documento en el que se establecieran las orientaciones que tenía intención de proponer en lo que atañe al futuro del Centro y a una mejor integración del mismo con la OIT ¹.
2. En el presente documento se describen los aspectos fundamentales de la futura evolución del Centro y de sus relaciones con la OIT. Se informa acerca de las medidas adoptadas o previstas para asegurar una mayor coordinación en términos de programa y actividades entre la Oficina y el Centro, y se plantean algunas cuestiones relacionadas con la evolución a largo plazo del Centro en el contexto de las orientaciones estratégicas de la OIT.
3. A lo largo de los dos últimos decenios, la evolución de la OIT, las Naciones Unidas y la cooperación internacional se ha caracterizado por una atención creciente a la necesidad de crear o mejorar la capacidad de las instituciones nacionales para dirigir y gestionar su propio proceso de desarrollo. De ahí el énfasis puesto en el proceso de capacitación continua como factor crítico para el logro de los objetivos de desarrollo internacionales.

Historia del Centro de Turín

4. A través de la creación de su Centro Internacional de Formación en Turín en 1964, la OIT se situó y se mantiene al frente de este esfuerzo. El Centro es un órgano internacional de carácter técnico y sin ánimo de lucro de la Organización Internacional del Trabajo; goza de personalidad jurídica propia en virtud del artículo VIII de su Estatuto, la cual ha sido reconocida por la legislación del país de acogida — Italia — y dispone de su propio estatuto autónomo y de personal y un presupuesto propios. El Consejo de Administración

¹ Documento GB. 294/8/1 (Rev.), párrafo 38.

de la OIT nombra a parte del Consejo del Centro (artículo III del Estatuto). El Consejo está presidido por el Director General de la OIT.

5. Creado inicialmente como una institución de formación profesional, el Centro se ha convertido hoy en un importante apéndice de formación y capacitación de la OIT para tratar de lograr el trabajo decente para todos, así como en una plataforma única en la que profesionales del mundo entero comparten su experiencia del mundo del trabajo. También es el eje de una red mundial de instituciones y expertos asociados que disponen de conocimientos técnicos especializados en materia de empleo, trabajo, desarrollo de los recursos humanos y metodologías de aprendizaje.
6. Desde comienzos del decenio de 1990, el Centro de Turín ha experimentado un importante crecimiento en términos cuantitativos y cualitativos, que incluye la creación de nuevos programas de formación que responden a toda la gama del Programa de Trabajo Decente, la introducción de una concepción de la formación y de unas modalidades de prestación innovadoras, tales como la formación descentralizada y la formación abierta y a distancia, y la adopción de nuevos sistemas informáticos de evaluación, elaboración del presupuesto y gestión. La base legal y financiera del Centro obliga a la dirección de este último a recuperar una proporción importante de los gastos fijos que se recogen en el presupuesto a través de los honorarios percibidos por sus actividades de formación. El Centro ha tenido éxito en cuanto a la diversificación de su cartera de financiación en un mercado de la formación que es altamente competitivo y al equilibrio de su presupuesto durante unos 15 años consecutivos, a pesar de la brecha creciente entre los gastos fijos y las contribuciones recibidas directamente del Gobierno del país anfitrión, de otros Estados Miembros y de la subvención anual que concede la OIT.
7. Al mismo tiempo, varios mandantes, y en especial el Grupo de los Trabajadores, han señalado en distintas ocasiones la posible contradicción entre la dependencia creciente del Centro respecto de la demanda en el mercado de la formación y su compromiso permanente con los principios y políticas de la OIT, y en especial la pertinencia del programa de formación del Centro para los mandantes de la OIT y el acceso de los mismos al Centro. Esta inquietud se reflejó en noviembre de 2005 en el contexto del informe del Auditor Externo al Consejo del Centro, en el que se afirmaba la necesidad de garantizar la adecuada definición de las metas y objetivos estratégicos del Centro y de examinar la vinculación con los objetivos estratégicos de la OIT, teniendo presente la dependencia creciente respecto de las fuentes de ingresos exteriores.
8. De un examen más detallado de los programas del Centro se desprende que, de hecho, la formación que se imparte en la actualidad se corresponde más con el Programa de Trabajo Decente que hace cinco años. Además, aquellos ámbitos de actividad del Centro que no se corresponden de manera inmediata con uno de los objetivos estratégicos o globales de la OIT — concretamente la gestión del desarrollo y la metodología y tecnología docentes — representan de hecho un servicio potencialmente importante a los mandantes de la OIT. No obstante, teniendo en cuenta las limitaciones materiales, humanas y financieras a la expansión continua de los programas del Centro, la inquietud relativa a la garantía de la mejora del acceso de los mandantes a los futuros programas del Centro y a la pertinencia de dichos programas respecto del Programa de Trabajo Decente supone un desafío continuo tanto para la dirección del Centro como para la de la Oficina.

Grupo de Trabajo mixto OIT/CIT

9. Para dar respuesta a esta situación, el Director General creó en marzo de 2003 un Grupo de Trabajo mixto OIT/CIT cuyo mandato era proponer medidas para un mejor aprovechamiento de la capacidad del Centro para los programas y las actividades de cooperación al desarrollo de la OIT. El Grupo de Trabajo, presidido por el Director del Centro, presentó en febrero de 2004 un conjunto de recomendaciones destinadas a garantizar una mayor implicación y contribución de la Oficina en los programas del Centro, con el fin de mantener y mejorar su correspondencia con las orientaciones estratégicas de la OIT. Se han llevado a cabo, o se están desarrollando, diversas actividades concretas en los ámbitos arriba mencionados.
10. **Estrategia en materia de capacitación.** El Grupo de Trabajo ha recomendado una estrategia de capacitación y aprendizaje a escala de toda la Oficina como base para el futuro desarrollo del Centro y para su integración práctica en la OIT. Se han formulado propuestas a fin de seguir desarrollando métodos y herramientas de capacitación capaces de responder a las necesidades expresadas por los mandantes, las instituciones y las personas. Se trata de un ámbito en el que pueden lograrse mayores sinergias a través de la estrecha colaboración con el Centro para definir productos y servicios específicos a largo plazo. Esta prioridad se mantiene para 2006-2007. Dentro de la estrategia global de la OIT, el papel del Centro en relación con el desarrollo de los recursos humanos, tanto de las organizaciones de los mandantes como de la propia Oficina, puede definirse en términos del análisis de las necesidades en materia de formación y de la concepción y experimentación de productos y herramientas de formación y aprendizaje; la aplicación de los elementos relativos a la formación que se integran en los programas y proyectos de la OIT; la formación del personal de la OIT; el apoyo a las actividades de investigación y las publicaciones de la OIT; y el desarrollo de redes y programas académicos encaminados a la difusión del Programa de Trabajo Decente.
11. **Planificación conjunta.** Se están celebrando reuniones periódicas entre los responsables de los correspondientes programas de la Oficina y del Centro. Además, se invita al Centro de Turín a participar con la Oficina en ejercicios conjuntos de planificación, que se ven facilitados gracias al acceso al Módulo de Gestión Estratégica de IRIS. También se han desplegado esfuerzos concertados durante los dos últimos años para compartir información respecto de las reuniones anuales con los donantes, así como para garantizar la presencia del Centro en dichas reuniones principales. Durante el presente bienio, se prevé organizar de manera más sistemática reuniones anuales de planificación entre el personal del Centro y de los departamentos regionales y técnicos de la Oficina. Tales ejercicios deberían desembocar en compromisos concretos respecto de los recursos que habrán de poner en común cada una de las partes para desarrollar actividades conjuntas. Además, fue posible iniciar un proceso de planificación conjunta entre el Centro y el Instituto en lo que atañe al desarrollo de cursos de postgrado y a la creación de redes académicas en general. De este modo, el Centro estaría mejor equipado para planificar sus actividades y dispondría de una base estable a la hora de calcular los ingresos procedentes del presupuesto ordinario de la OIT, de la CTPO y/o de los fondos extrapresupuestarios.
12. **Cooperación técnica.** En noviembre de 2005, el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV) y el Centro alcanzaron un acuerdo práctico respecto de algunas medidas concretas destinadas a mejorar la participación del Centro en el programa extrapresupuestario de cooperación técnica de la OIT. Dicho acuerdo incluye la asistencia habitual del Centro a las reuniones de planificación y estudio celebradas entre la OIT y los organismos donantes; un intercambio oportuno y frecuente de formación y presentaciones respecto de los proyectos de actividades y los proyectos en fase de estudio, así como negociaciones programadas con los organismos donantes; la negociación con los donantes, siempre que sea posible, de asignaciones básicas para la capacitación en los

acuerdos de asociación y/o en los presupuestos de los proyectos; y la colaboración en las licitaciones públicas.

- 13. Desarrollo del personal de la OIT.** Los recursos asignados en 2006-2007 para el desarrollo y la formación del personal ofrecerán una oportunidad para discutir y programar una serie de planes de estudio fundamentales, que deberían ser impartidos a través del Centro de Turín. El Centro de Turín ya está colaborando en la actualidad en el marco del Programa de desarrollo de las capacidades de gestión y liderazgo. Entre las posibles áreas para el desarrollo de planes de estudio figuran: la formación del personal de la OIT en materia de concepción y prestación de la formación; la formación relativa a la concepción, gestión y evaluación de los proyectos; los cursos introductorios para nuevos funcionarios de la OIT; y la introducción del aprendizaje abierto y a distancia en los programas de desarrollo del personal de la OIT. Dichas áreas podrían ampliarse progresivamente en función de las características de la demanda en materia de desarrollo del personal y de la disponibilidad de recursos.
- 14. Movilidad del personal y gestión de los recursos humanos.** En diciembre de 2005 se publicó una nueva circular relativa a las «Reglas aplicables al préstamo de personal entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Centro Internacional de Formación de la OIT». En dicha circular se fijan las normas y procedimientos destinados a facilitar el intercambio de personal entre ambas instituciones. Con arreglo a la circular relativa a la política de movilidad de la OIT, de noviembre de 2005, el destino temporal al Centro puede considerarse como parte del modelo global de desarrollo de la carrera de los funcionarios de la OIT. Mientras el Centro siga siendo un organismo autónomo dentro de la Organización, la Oficina considera que la dirección del Centro debería conservar su autoridad e independencia a la hora de contratar y gestionar el personal. Sin embargo, debería extenderse la práctica actual de implicar a los departamentos correspondientes de la OIT en la selección del personal profesional técnico del Centro.
- 15. Concepción y elaboración de productos multimedia.** En 2003 se firmó un primer acuerdo conjunto entre la OIT y el CTI, otorgando al Centro prioridad respecto del derecho a denegar la concesión de contratos de autoedición y elaboración de productos multimedia de la OIT hasta un tope máximo. Dicho acuerdo está sujeto a una revisión anual por ambas partes y podría ampliarse en el futuro.
- 16. Tecnología de la información.** Con el fin de facilitar el intercambio de información, las direcciones de correo electrónico del Centro fueron integradas a comienzos de 2005 en la red GroupWise de la OIT. También está previsto el acceso del Centro al sistema de gestión de la información IRIS, como parte del futuro desarrollo de IRIS, y también se está estudiando la posibilidad de integrar al Centro en diversas aplicaciones. Por último, la Oficina está estudiando la posibilidad de aprovechar la experiencia del Centro para mejorar la difusión de sus programas de formación y de actividades prácticas a través del aprendizaje abierto y a distancia y de las aplicaciones de tecnología docente.

Contribuciones financieras de la OIT al Centro

- 17.** La Oficina reconoce que un aumento de las contribuciones con cargo al presupuesto ordinario contribuiría a mantener el enfoque del Centro dentro de las orientaciones estratégicas de la OIT, y proporcionaría una base más estable para la planificación de las actividades y servicios de este último. En este sentido, hace muchos años que la financiación básica que aporta la OIT al Centro no se ha reducido en términos reales, a diferencia de lo ocurrido con otros programas principales de la OIT. No obstante, en el contexto de las actuales restricciones presupuestarias, la OIT no se encuentra en situación de contraer ningún compromiso adicional. La Oficina también es consciente del potencial

que conllevaría una mayor implicación del Centro en la aplicación de los componentes de capacitación y formación que se incluyen en los proyectos de cooperación técnica extrapresupuestaria de la OIT. Ello requeriría una adaptación creciente de los programas de formación de Turín a las necesidades de los proyectos de cooperación técnica. Aunque se trate de un factor muy importante, por sí solas las contribuciones financieras y los flujos de caja no reflejan cabalmente el actual nivel de colaboración entre la Oficina y el Centro, ya que son muy numerosos los programas que se conciben y aplican de manera conjunta. La Oficina confía en que la aplicación de las medidas arriba descritas a lo largo del tiempo producirá beneficios y se traducirá en una participación más eficaz en los programas de actividades de la OIT.

Mirando al futuro

18. La OIT está comprometida con el concepto de un centro de excelencia dedicado al desarrollo de la capacidad institucional en los Estados Miembros de la OIT para la promoción del trabajo decente. La contribución del Centro al Programa de Trabajo Decente consiste en: llegar a un gran número de personas e instituciones que participan en la definición y aplicación de las políticas y programas en los ámbitos económico, social y laboral; propiciar el intercambio de reflexiones y el aprendizaje recíproco a través de la compilación y comparación de las experiencias y prácticas nacionales; y concebir y aplicar metodologías y tecnologías de punta que hagan que la formación y el aprendizaje sean accesibles a un costo razonable para los países en desarrollo.
19. La aplicación de los programas de trabajo decente por país (PTDP) es el principal vehículo para convertir al trabajo decente en un objetivo mundial y en una realidad nacional, tal y como se prevé en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2006-2007. Ello hará que aumenten las oportunidades para consolidar los conocimientos y la capacidad de un gran número de actores en el plano nacional y, en particular, de los mandantes tripartitos de la OIT, abriendo de este modo nuevas fronteras para la acción del Centro de Turín en este ámbito.
20. Para ello, es necesario que la OIT y el Centro de Turín emprendan conjuntamente una estrategia dinámica de movilización de recursos destinada a prestar apoyo a los PTDP a través de la financiación extrapresupuestaria. El dirigirse e implicar de manera conjunta a la comunidad de donantes contribuirá a una mayor eficiencia y eficacia, y a que la OIT hable con una sola voz. Compartir los recursos en el contexto de un marco común como es el PTDP mejorará las perspectivas de lograr una plataforma más estable para la financiación de las actividades de capacitación.
21. La Oficina se está esforzando para crear un mecanismo directivo interno conjunto con el Centro, a fin de seguir avanzando y de supervisar la aplicación de las disposiciones arriba citadas.
22. Dado que la alta dirección del Centro cambiará en un próximo futuro y que el plan de desarrollo para 2007-2011 está en fase de preparación, se agradecería que la Comisión facilitara su visión general respecto de las cuestiones siguientes:
 - i) el nuevo plan de desarrollo del Centro representa una oportunidad para reflexionar acerca de la orientación a largo plazo del mismo y acerca de sus vínculos prácticos con el Programa de Trabajo Decente en general. ¿Debería adaptarse el Centro, desde este punto de vista, al ciclo de planificación del Marco de Planificación Estratégica de la OIT?

- ii) el Centro tendrá que seguir obteniendo recursos extrapresupuestarios adicionales para la financiación de sus programas de formación en un entorno altamente competitivo. ¿Cómo puede la Oficina, en el contexto del plan de desarrollo del Centro, seguir apoyando la concepción y promoción de productos y programas de formación en ámbitos que corresponden al mandato de la OIT y a la competencia del Centro?
- iii) ¿cómo podría mejorarse la colaboración entre la OIT y el Centro para obtener resultados óptimos en términos de movilización y reparto de los recursos extrapresupuestarios disponibles en la comunidad de donantes, y para garantizar un apoyo creciente a los elementos relativos a la formación que se integran en las actividades de cooperación técnica?

Ginebra, 6 de marzo de 2006.

Este documento se presenta para información y orientación.



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Informes de la Comisión de Programa,
Presupuesto y Administración**

Primer informe: Cuestiones financieras

Extracto

Otras cuestiones financieras: Evolución futura del Centro de Turín y de sus relaciones con la OIT
(Decimoquinto punto del orden del día)

- 118.** La Comisión tuvo ante sí un documento sobre el Centro Internacional de Formación de la OIT, Centro de Turín¹³.
- 119.** El Sr. Blondel se felicitó de que por fin se inscribiera la cuestión política de las relaciones de la OIT con su Centro en el orden del día de la Comisión. Sin cuestionar la estructura jurídica del Centro, el objetivo de su Grupo era garantizar una mejor integración donde pudiera realizarse. El debate debía ser franco y abierto y aportar respuestas claras sobre lo que la OIT quería hacer del Centro para servir a sus mandantes tripartitos, pero también sobre el modo de financiación y de gestión si se demostraba que el precio de las prestaciones no era competitivo. En este sentido, quiso reconocer la enorme contribución que aportaban las autoridades del país anfitrión a la financiación y gestión del Centro, al mismo tiempo que promovían su carácter internacional. Gracias a las inversiones recientes con motivo de los juegos olímpicos el Centro era ahora más moderno y eficaz.
- 120.** Habría que preguntarse también si existía una verdadera cohesión y colaboración entre el Centro y los departamentos técnicos, el Instituto Internacional de Estudios Laborales y las oficinas y equipos regionales de la OIT a la hora de elaborar sus estrategias y actividades, y qué sucedía con la cooperación en materia de políticas de formación y de fortalecimiento de las capacidades del personal de las dos instituciones. El Grupo de los Trabajadores tenía algunas respuestas a esas cuestiones que había comunicado al Director General en varias ocasiones, en particular en lo que respectaba a la reducción de los costos fijos del Centro, la movilización conjunta de recursos y la función de la cooperación técnica. Sin embargo, había llegado la hora de pasar a la aplicación de medidas concretas encaminadas a garantizar estructuras más complementarias. Si bien no se podía hablar de integración por limitaciones objetivas, había que intensificar la cooperación a través de los intercambios entre el personal del Centro y el de la Oficina o a través de ofertas de actividades docentes en consonancia con los objetivos estratégicos y las políticas de la Organización.
- 121.** No correspondía al Consejo de Administración gestionar el Centro desde Ginebra, pero sí preocuparse de forma continua de cómo garantizar una cooperación mucho más estrecha con el Centro. El cese del Director, la elaboración de un plan de desarrollo cuatrienal del Centro y las discusiones sobre el próximo programa y presupuesto de la OIT brindaba una oportunidad que no se podía desaprovechar. El nombramiento del nuevo Director y las relaciones estrechas que podría establecer entre Ginebra y Turín serían indicativas del mensaje que la Oficina quería transmitir sobre dichas relaciones con el Centro. Si se deseaba que se reforzaran los vínculos, el nuevo Director debería seguir desempeñando su función ante las estructuras de dirección de la sede de la OIT y mantener una presencia física en la sede.
- 122.** Por último, el Sr. Blondel quiso reconocer en nombre de su Grupo la enorme labor realizada por el Sr. François Trémeaud al frente del Centro y rendirle personalmente tributo.
- 123.** El Sr. Barde indicó que el Grupo de los Empleadores apoyaba el Centro y la labor que venía realizando desde hacía 40 años al servicio de sus mandantes tripartitos. El Centro era el único instrumento de formación de la OIT. La Oficina disponía en Ginebra de las capacidades necesarias en materia de ingeniería de formación. Además, el Centro era lo

¹³ Documento GB.295/PFA/15/1.

suficientemente flexible como para poder responder a las necesidades del mercado y mantenía un contacto directo con los mandantes.

- 124.** Gracias a la iniciativa de los empleadores y de los trabajadores, la Comisión tenía por fin la oportunidad de celebrar una discusión sobre el Centro y su porvenir. En el documento presentado por la Oficina no se encontraban las respuestas relativas al futuro del Centro. El Centro era una herramienta importante para la ejecución de las actividades de la OIT. Debía conservar un espíritu tripartito, espíritu que también debían demostrar los departamentos de la sede. Indicó que el departamento dedicado a los empleadores debía tener la misma importancia que el dedicado a los trabajadores. La cuestión principal era la relativa a la cooperación entre el Centro y la sede. Al depender en un 80 por ciento de fondos no garantizados, el Centro no podía ser considerado como un departamento de la Oficina Internacional del Trabajo. Señaló que, por razón de esta dependencia, una integración completa plantearía problemas de orden jurídico y financiero, y que el Centro difícilmente podía respetar una planificación como la que se aplicaba en la sede. Dado que parecía difícil considerar la posibilidad de un aumento de la subvención de la OIT, cabía considerar otras posibilidades como la asignación temporal de personal de la OIT o la subcontratación de actividades. Indicó que debía proseguirse con la buena gestión demostrada hasta la fecha, ya que la responsabilidad incumbía en último término al Consejo de Administración. El Grupo de los Empleadores no quería dejar de agradecer al Gobierno italiano y a las autoridades locales su contribución a la financiación del Centro, pero la OIT tenía que reflexionar sobre la financiación de inversiones más importantes. El Grupo de los Empleadores insistía en la necesidad de mejorar las relaciones entre ambas instituciones. Estas no podían competir entre sí por las mismas licitaciones. Sin renunciar a su propia estrategia de movilización de recursos, el Centro tenía que coordinarse mejor con CODEV y con las regiones. Una mejor coordinación también requería un análisis de las competencias del Centro, así como un análisis de las necesidades de los responsables de la sede en materia de formación, a fin de crear sinergias.
- 125.** Además, el Sr. Anand (miembro empleador, India) declaró que como habían pasado dos años desde que el Grupo de Trabajo mixto OIT/CIT había presentado su informe, era necesario reorientar algunas de las prioridades contenidas en el documento de la Oficina en consulta con los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. El Centro tenía que establecer vínculos con las instituciones de formación en las regiones y subregiones. Sus programas de formación y desarrollo de las calificaciones deberían vincularse con los nuevos retos que planteaba una economía global. Por último, solicitó que la OIT concediera importancia a la designación del sucesor del actual Director del Centro al que expresaba su agradecimiento personal.
- 126.** En nombre de su Grupo y de todos los participantes empleadores que habían pasado por el Centro, el portavoz de los empleadores dio las gracias al Director por su actuación sobresaliente, tanto en lo que se refería al desarrollo de las actividades como en lo relativo a la imagen misma del Centro. El Grupo de los Empleadores consideraba que su sucesor debía contar con las mismas competencias políticas y de gestión.
- 127.** El representante del Gobierno de Italia dio las gracias a los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores por emprender esta discusión, que era fundamental para el futuro del Centro. Asimismo, manifestó su apreciación por la labor del Director, quien, en más de 17 años, había convertido una pequeña institución de formación profesional en un órgano esencial de la OIT y en un centro de excelencia y especialización en materia de empleo, cuestiones laborales, desarrollo de los recursos humanos y metodologías de aprendizaje reconocido internacionalmente. Esta notoriedad debía tenerse en cuenta a la hora de reemplazar al Director. Como país anfitrión, Italia era la principal fuente de financiación del Centro en los planos nacional, regional y local. Inversiones recientes había permitido ampliar la capacidad de acogida del Centro, así como su capacidad tecnológica. Esto había

reportado un valor añadido a la OIT y aumentado el potencial para desarrollar la capacidad institucional de los Estados Miembros y promover la labor de la Organización. No estaba claro que las recomendaciones del Grupo de Trabajo hubieran ido seguidas de medidas concretas, y en particular de una mayor contribución al Centro con cargo al presupuesto ordinario de la OIT. Como resultado de ello, el Centro dependía cada vez más del apoyo extrapresupuestario. Ello no le había impedido concentrar cada vez más su labor en el logro de los objetivos estratégicos de la OIT. No obstante, si se obligaba al Centro a diversificar aún más sus fuentes de financiación, la pertinencia de sus programas para el Programa de Trabajo Decente y para las necesidades de los mandantes podía verse menoscabada. La OIT tenía que realizar opciones estratégicas respecto de la naturaleza de su relación con el Centro. Como primer paso, el Gobierno de Italia esperaba que, sin demora alguna, el Centro se integrara plenamente en las actividades de cooperación técnica de la OIT.

- 128.** La representante del Gobierno de Filipinas hizo un llamamiento para que se brindara un mayor apoyo al Centro, ya que era un socio fundamental en la aplicación del Programa de Trabajo Decente. Acogió con satisfacción el programa de formación del Centro, en especial en la esfera de la responsabilidad social de la empresa, y solicitó que también se desarrollaran módulos de formación en el ámbito de la inspección del trabajo.
- 129.** El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, coincidió en que esta discusión era necesaria, habida cuenta del número creciente de solicitudes de asistencia técnica formuladas por los Estados Miembros para poder gestionar sus procesos de desarrollo. El fortalecimiento de las capacidades y la formación eran componentes clave de estos procesos, los cuales se enmarcan en el Programa de Trabajo Decente. Abogó por que se establecieran vínculos más estrechos entre los programas del Centro y los objetivos estratégicos de la OIT, así como por una colaboración más intensa en relación con el desarrollo del personal de la OIT. El acuerdo práctico de cooperación técnica también contribuiría a mejorar la colaboración entre el Centro y la OIT. Hizo un llamamiento para que se brindara un mayor apoyo al Centro, incluso en el plano financiero, y agradeció al Director del Centro la labor que había realizado.
- 130.** El representante del Gobierno de Hungría también recalcó la importancia que revestían las iniciativas del Centro en materia de creación de capacidad y de formación a efecto del logro del trabajo decente para todos, especialmente en el contexto de la aplicación de los programas de trabajo decente por país. Por lo tanto, sería importante proporcionar al Centro un presupuesto suficiente para permitirle llevar a cabo su labor, y aumentar al mismo tiempo la eficiencia a través de iniciativas conjuntas tales como el mecanismo directivo conjunto al que se hacía referencia en el documento preparado por la Oficina.
- 131.** El representante del Gobierno de Francia señaló que el cambio de director en un momento en el que todo estaba dispuesto para elaborar el Cuarto Plan de Desarrollo del Centro (2007-2011) brindaba una oportunidad ideal para reflexionar acerca de las relaciones que la Organización mantenía con su Centro de formación. El orador afirmó que el Centro constituía un elemento esencial para la puesta en práctica de los objetivos estratégicos de la OIT y para la proyección de la Organización. No obstante, su carácter específico y su autonomía dificultaban la tarea de hacer corresponder la programación de sus actividades con las de la OIT. Una mejor armonización iba a exigir un debate pormenorizado, que abarcara también la cuestión del nivel de recursos asignados al Centro por la OIT, debate éste que iba a tener que realizarse en varias etapas. Se sumó a los agradecimientos manifestados por los oradores precedentes al apoyo ofrecido por las autoridades italianas, y el homenaje rendido a la capacidad de innovación del Director del Centro, así como al dinamismo y rigor de su gestión.

132. El representante del Gobierno de Jordania, en nombre de los países árabes del Consejo de Administración, consideraba que el Centro debía seguir siendo un brazo esencial de las actividades de la Organización. El Cuarto Plan de Desarrollo del Centro debía ser la herramienta que sirviera para que este último y la OIT colaborasen para resolver las deficiencias detectadas y lograr sus metas comunes, además de para realzar los aspectos positivos de la cooperación mutua. El orador se sumó a los agradecimientos expresados a las autoridades italianas y al Director del Centro por su contribución al éxito del mismo.
133. El representante del Gobierno del Brasil expresó igualmente su agradecimiento a las autoridades italianas y al Director del Centro. El conocimiento de la OIT que tenían los funcionarios gubernamentales y los representantes de los empleadores y los trabajadores se debía, en gran medida, a las actividades de formación realizadas por el Centro. El orador manifestó su respaldo a las iniciativas surgidas de las labores del Grupo de Trabajo mixto OIT/CIT, dado que éstas contribuirían a garantizar que el Centro Internacional de Turín siguiera siendo un centro de excelencia consagrado al desarrollo de la capacidad institucional para la promoción del trabajo decente en los Estados Miembros de la OIT.
134. El Director General acogía con agrado este debate, y reiteró el agradecimiento de la Oficina al Gobierno italiano, a las autoridades del Piamonte y a la ciudad de Turín, por el continuo respaldo brindado al Centro.
135. Esta discusión sobre el Centro que estaba celebrando la Comisión era oportuna dado que, en general, el Consejo de Administración sólo tenía la oportunidad de hacerlo al examinar el informe anual de su Consejo y con ocasión de la discusión de las propuestas de Programa y Presupuesto que suele dedicarse a los recursos que era necesario asignarle. La presente discusión había demostrado que entre los mandantes tripartitos de la OIT se sentían muy identificados con el Centro, y había puesto de manifiesto la necesidad de contar con una visión estratégica para el futuro del Centro y el de sus relaciones con la Organización.
136. Aparte de las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo mixto OIT/CIT, resultaba obvia la necesidad de lograr un mayor conocimiento y comprensión mutuos. El Centro, probablemente, llevaba ventaja en este sentido, tras la decisión de hacer corresponder sus programas con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Del mismo modo, era a todas luces necesario que cada parte aprovechara mejor los servicios ofrecidos por la otra, y sacara partido de los puntos fuertes de la otra y era necesario también evitar la duplicación de tareas. El énfasis dado a los programas de trabajo decente por país en el Programa y Presupuesto para el bienio 2006-2007, y el ejercicio iniciado en cada uno de los sectores para identificar las opciones de política y las herramientas disponibles a fin de poner en práctica cada uno de los objetivos estratégicos por medio de los programas de trabajo decente por país, iban a brindar la ocasión de determinar de forma sistemática los componentes de formación de cada uno de los objetivos y programas de la OIT. Era importante definir claramente los papeles respectivos de la Oficina y de Turín, a fin de colaborar de una manera complementaria. Mientras que la labor de la Oficina se centraba en la formulación y el análisis de las políticas y en el asesoramiento político, Turín poseía los conocimientos especializados necesarios para el desarrollo de productos, la formación y la creación de capacidad sobre la base de tales políticas. En un momento en que las decisiones en materia de financiación se tomaban cada vez más, en el plano nacional, era necesario examinar las posibilidades de recaudación conjunta de fondos y asegurar una mejor coordinación con los donantes. También se requerían esfuerzos para garantizar que los donantes comprendieran mejor el alcance y la naturaleza globales del Centro, y que las contribuciones de otros donantes, sumadas al generoso apoyo de Italia, reforzasen esta dimensión internacional.

- 137.** La Oficina iba a seguir trabajando en estas posibilidades y propuestas, pero se necesitaba la orientación del Consejo de Administración en cuanto a la dirección política general. Esa orientación tenía que encontrar el equilibrio adecuado entre la autonomía del Centro y el cometido de gobernanza que incumbía al Consejo de Administración en relación con la OIT en su conjunto.
- 138.** El Sr. Trémeaud, Director del Centro, expresó su agradecimiento a la Comisión por su mensaje de agradecimiento al trabajo realizado por el Centro desde que él asumiera su dirección en 1989. Esa tarea no se habría podido llevar a cabo sin los equipos con los que había tenido la suerte de colaborar. En nombre de estos equipos, precisamente, se enorgullecía y congratulaba del mensaje transmitido por la Comisión. También deseaba expresar su gratitud a las autoridades italianas por el apoyo incesante del que habían hecho gala, así como al Director General, por haberle confiado la difícil, aunque apasionante, responsabilidad de dirigir el Centro durante 17 años. Dejó constancia ante la Comisión de la calidad y dedicación del personal de Turín y, sobre todo, de los jóvenes, que suponían en su opinión la garantía de futuro del Centro.
- 139.** Por último, el Director General, sumándose a los mensajes de agradecimiento de la Comisión, no quiso dejar de rendir homenaje al Director Ejecutivo y Director del Centro, François Trémeaud, en vísperas de su partida tras haber pasado 37 años al servicio de la Organización y de los valores que ésta representa. La carrera del Sr. Trémeaud había sido brillantísima, concretamente a la cabeza de la Oficina del Director General en tiempos de Francis Blanchard. Habría sido uno de los pilares de las actividades de cooperación técnica, primero con el Sr. Blanchard, y posteriormente al frente del Departamento de Cooperación Técnica, antes de ser designado Director Ejecutivo responsable de las Regiones y de la Cooperación Técnica, conservando sus funciones de Director del Centro de Turín. Pero su nombre se asociaba sobre todo con este último. Desde que asumió su dirección en 1989, había sabido hacer de él, con la ayuda de las autoridades italianas, piemontesas y turinesas, un auténtico centro de excelencia en el terreno de la formación, ampliamente reconocido en el seno del sistema multilateral. Prueba de ello había sido la decisión de crear la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y de establecerla en el campus del Centro. La carrera del Sr. Trémeaud era el ejemplo de un funcionario internacional que había hecho toda su carrera en la Oficina y llegado a las más altas funciones por su competencia y sus méritos. Su lealtad, su sentido de la diplomacia y su compromiso con los ideales de la OIT eran motivo de honra para la Oficina y para la función pública internacional.

Ginebra, 27 de marzo de 2006.

Puntos que requieren decisión: párrafo 11;
párrafo 24;
párrafo 40;
párrafo 47;
párrafo 50;
párrafo 54.