



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Programas de reuniones sectoriales, 2002-2003**Indice**

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
I. Reuniones sobre sectores examinados por rotación.....	3
A. Industrias químicas	3
A.1. Prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas (tema recomendado en la undécima reunión de la Comisión de Industrias Químicas, 1995; reiteración de una propuesta formulada en 1996).....	3
A.2. Desafíos de las relaciones laborales en el sector de las industrias químicas en el plano mundial (tema adaptado a partir de una resolución adoptada por la Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas, 1999).....	4
A.3. Las perspectivas en materia de empleo y de trabajo en la industria de la fabricación de neumáticos (tema adaptado a partir de una propuesta formulada en 1995)	4
B. Comercio	5
B.1. Efectos en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio (tema recomendado en las conclusiones de la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos, 1999).....	5
B.2. Aspectos sociales y empleo en el comercio electrónico (tema recomendado por la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos, 1999)	6
C. Alimentación, bebidas y tabaco	7
C.1. El futuro del empleo en el sector del tabaco	7
C.2. Mundialización y empleo en la industria de las bebidas.....	8
D. Servicios de salud	9
D.1. Diálogo social en los servicios de salud: instituciones, capacidad y eficacia (recomendado por la Reunión paritaria sobre las condiciones de empleo y de trabajo en el marco de las reformas del sector de la salud, 1998).....	9

D.2.	Evolución de los mercados de trabajo cambiantes en los servicios de salud: ¿qué consecuencias tendrán para el desarrollo de recursos humanos, las normas del trabajo y las condiciones de trabajo?.....	10
E.	Industrias mecánicas y eléctricas	11
E.1.	La repercusión de la mundialización en el empleo y los derechos en el trabajo de las industrias mecánicas y eléctricas.....	11
E.2.	Aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y eléctricas (recomendado en las conclusiones de la Reunión tripartita de las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas, 1998)	11
F.	Minería (minería del carbón y otras minas).....	12
F.1.	Tiempo de trabajo en la industria minera: efectos laborales y sociales (adaptado de una resolución de la 13. ^a reunión de la Comisión del Carbón, 1995).....	12
F.2.	Minería y medio ambiente: repercusiones para el empleo y la formación (adaptado de una resolución adoptada por la 13. ^a reunión de la Comisión del Carbón, 1995).....	13
F.3.	Nueva tecnología minera: repercusiones sobre la formación y el empleo.....	14
G.	Refinerías de petróleo, producción de petróleo y gas	14
G.1.	Fomento de prácticas adecuadas en materia de relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo (solicitado en una resolución adoptada en la Reunión tripartita sobre las cuestiones relativas al empleo y a las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo, 1998)	14
G.2.	Cuestiones sociales y laborales planteadas a raíz de la producción de petróleo y gas en las regiones remotas	15
H.	Servicios de correos y otras comunicaciones.....	16
H.1.	Empleo, empleabilidad e igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones (recomendada por la Reunión tripartita sobre servicios de correos y telecomunicaciones, 1998).....	16
H.2.	Liberalización en la industria de correos: repercusiones sobre el empleo y la organización del trabajo de privatización, alianzas y competencia	17
H.3.	Formación y diálogo social en la industria de las telecomunicaciones (adaptada de las conclusiones de la Reunión tripartita sobre servicios de correos y telecomunicaciones, 1998)	17
I.	Servicio público	18
I.1.	Derechos básicos de los trabajadores para los empleados uniformados de los servicios públicos.....	18
I.2.	Diálogo social nacional en la reforma del servicio público.....	19
J.	Transporte	20
J.1.	La reestructuración de la aviación civil: consecuencias para la dirección y el personal	20
J.2.	Protección social y trabajo decente en el sector del transporte por carretera	21
K.	Servicios públicos	22
K.1.	La reglamentación de los servicios públicos: consecuencias para el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo.....	22
K.2.	Empresas mundiales de servicios públicos múltiples (infraestructura): ¿igualdad de trato para todos los trabajadores?.....	23

II.	Propuestas para otras reuniones	24
L.	Otros sectores y temas.....	24
	Teletrabajo y trabajo en línea en determinados sectores	24
L.1.	Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre teletrabajo/trabajo en línea (recomendada por la Reunión tripartita sobre los servicios de correos y telecomunicaciones, 1998).....	24
	Sector de los servicios.....	25
L.2.	Reunión de expertos sobre la elaboración de un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés — una amenaza para la productividad y el trabajo decente	25
L.3.	Cuestiones de género y trabajo decente en los sectores de los servicios	26
	Industrias de la información y la comunicación	27
L.4.	Diálogo social en las industrias de la información y la comunicación (recomendado por el Coloquio sobre las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo, 2000)	27
	Industria del tallado y pulido de piedras preciosas	28
L.5.	Prácticas laborales en la industria del tallado y pulido de piedras preciosas	28
	Sector marítimo.....	29
L.6a.	Reunión de expertos sobre la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar	29
L.6b.	Reunión de expertos sobre la revisión de las normas relacionadas con la seguridad y la salud en los trabajos portuarios: un repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (recomendada por la Reunión tripartita de la OIT sobre los problemas de carácter social y laboral producidos por los ajustes estructurales en la industria portuaria, Ginebra, 1996)	30
	Fusiones y adquisiciones en determinados sectores	31
L.7.	Consecuencias sociales y laborales de las fusiones y adquisiciones internacionales ...	31

Introducción

1. Esta es la cuarta vez, desde que se realizó la evaluación del programa de actividades sectoriales en 1995, que la Comisión de Reuniones Sectoriales y Técnicas y Cuestiones Afines ha de determinar un programa de reuniones sectoriales para el próximo bienio. La Comisión convino que decidiría en el mes de noviembre de los años pares el programa de las reuniones para el bienio que ha de comenzar unos 14 meses después. La Comisión ha de efectuar la selección de los sectores respecto de los cuales se celebrarán reuniones y de los temas para discusión a partir de una lista de temas propuestos por la Oficina.
2. Para el actual bienio, el Director General expresó su intención de armonizar en mayor medida las actividades sectoriales con los objetivos estratégicos. Durante los últimos 12 meses se ha hecho un considerable esfuerzo para lograr ese propósito. El Director General considera que ha llegado el momento de iniciar un proceso de consulta con los mandantes acerca de los medios para adaptar aún más el programa de actividades sectoriales existente en función del programa de trabajo decente con un alcance más general. Este proceso ha de iniciarse próximamente. Mientras tanto, se propone que, al determinar las reuniones sectoriales y el orden del día correspondiente para el próximo bienio, las reuniones que se prevean para 2003 sean confirmadas en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2001. Esto permitirá actuar con flexibilidad para efectuar cualquier cambio que se decida.
3. El programa de reuniones sectoriales para 2000-2001 consiste en 11 reuniones para los sectores abarcados por el programa y una reunión de carácter intersectorial. Dado que habrá 12 reuniones sectoriales en 2002-2003, y de acuerdo con el principio de rotación entre los sectores acordado por la Comisión, se propone celebrar reuniones para los 11 sectores respecto de los cuales no hubo reunión en 2000-2001, a fin de completar la segunda rotación de los 22 sectores, como sigue:
 - industrias químicas;
 - comercio;
 - alimentación, bebidas y tabaco;
 - servicios de sanidad;
 - ingeniería mecánica y eléctrica;
 - minería;
 - petróleo y gas;
 - servicio postal y otros servicios de comunicación;
 - servicio público;
 - transporte, y
 - servicios públicos.

4. Por lo que se refiere a las otras reuniones, la Comisión convino en dejar margen para celebrar otras reuniones no especificadas en la lista de reuniones sectoriales a fin de poder contar con mayor flexibilidad. Esto permite incluir en el programa de reuniones un sector que no esté en la lista o una reunión urgente.
5. En la sección II se recogen propuestas para celebrar una reunión sobre un sector que no está incluido entre los 22 que se examinan con regularidad (piedras preciosas, corte y pulido), así como para celebrar reuniones para el sector marítimo y reuniones intersectoriales.
6. Al igual que se hizo al presentar los temas propuestos en ocasiones anteriores, las propuestas que figuran en este documento revisten la forma de módulos. Para cada uno de los 11 sectores hay por lo menos dos propuestas; cada una de ellas contiene una descripción del tema que se ha de tratar, la manera en que se debe preparar el informe para la reunión (párrafo A), la naturaleza de la reunión (párrafo B), el tipo de actividades de seguimiento que pueden preverse (párrafo C) y la relación de la propuesta con los objetivos estratégicos de la OIT (párrafo D). También se pone de relieve la promoción de los convenios pertinentes. En los casos en que las reuniones anteriores sobre el sector han propuesto un tema para la próxima reunión, se ha incluido dicho tema y se ha indicado como tal. Se han celebrado consultas preliminares con otras unidades de la Oficina y, una vez que la Comisión haya hecho su selección, las actividades relacionadas con las reuniones se integrarán de la manera más eficaz posible en la labor de la Oficina y en el Programa y Presupuesto.
7. La Comisión recuerda que en virtud de los acuerdos concertados durante la evaluación, en la reunión posterior a aquella en la que se seleccionen los temas (en este caso en marzo de 2001) se le pedirá que tome decisiones sobre el número de participantes, la composición, el tipo de delegaciones y los resultados que se esperan de cada reunión. En cuanto a las actividades de seguimiento, la Oficina presentará informes a la Comisión una vez por bienio para dar cuenta de las medidas de seguimiento que se hayan tomado en cada sector. Los dos primeros informes de esta índole se presentaron en marzo de 1998 y marzo de 2000; el próximo informe se presentará en marzo de 2002.
8. Al redactar las propuestas, la Oficina las ha situado en el nuevo marco de políticas estratégicas de la Organización en su conjunto y del Sector de Diálogo Social en particular. El documento contiene una amplia serie de propuestas que reflejan los principales acontecimientos y las inquietudes de los sectores. Estas propuestas permitirán hacer avanzar los objetivos de la OIT mediante las reuniones sectoriales y constituirán un mecanismo eficaz para el diálogo social en general con respecto a los temas que han de abordarse. Las propuestas presentadas permitirán asimismo que la OIT explore varios medios de acción para alcanzar sus objetivos estratégicos y contribuir a la dimensión sectorial del programa de trabajo decente. Por ejemplo, las reuniones pueden elaborar y recomendar: *a*) repertorios de recomendaciones prácticas (teletrabajo/trabajo en línea, violencia en el trabajo) y *b*) líneas directrices (piedras preciosas, corte y pulido; cuestiones de género en el sector de los servicios) y/o adoptar *c*) conclusiones y resoluciones. Los temas propuestos se centran en uno o varios objetivos estratégicos y enfocan desde el punto de vista sectorial la organización del trabajo, el empleo, las relaciones laborales, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos, la igualdad de oportunidades, la liberalización, la mundialización, los derechos de los trabajadores, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, la formación y las tecnologías de la información y la comunicación, así como las cuestiones de género como tema común a todos los sectores.
9. ***Sobre la base de las propuestas que se enumeran a continuación, se invita a la Comisión a que formule recomendaciones al Consejo de Administración en lo que atañe a la selección de sectores y temas para las 12 reuniones sectoriales que***

figurarán en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2002-2003, quedando entendido que la selección de reuniones y de temas para 2003 deberá ser confirmada en la reunión del Consejo de Administración del mes de noviembre de 2001.

I. Reuniones sobre sectores examinados por rotación

A. Industrias químicas

A.1. Prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas (tema recomendado en la undécima reunión de la Comisión de Industrias Químicas, 1995; reiteración de una propuesta formulada en 1996)

10. Aunque los costos de mano de obra constituyen sólo una pequeña proporción de los costos totales de la producción de sustancias químicas, a menudo representan una parte importante de los costos potencialmente controlables. La informatización de la producción ha modificado la naturaleza del trabajo en esta industria y las necesidades en materia de calificaciones. Los empleadores procuran desplegar su mano de obra con la máxima flexibilidad, tanto para controlar los costos como para ajustar en lo posible las calificaciones de la mano de obra de que disponen en función de las necesidades. Los trabajadores y sus organizaciones están preocupados por la evolución y la aplicación de las modalidades de trabajo flexible y sus efectos en la vida laboral y las perspectivas de carrera.

- A. En el informe se determinarían, documentarían y examinarían ejemplos de las mejores prácticas, con inclusión del alcance y la naturaleza del diálogo social en su desarrollo y aplicación. Para obtener la información necesaria se procedería en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Podrían consultarse expertos en organización del trabajo tanto de la OIT como externos.
- B. La reunión tripartita contaría con unos 25 participantes por Grupo, incluida la participación de gobiernos de los países donde se encuentran las principales empresas de las industrias químicas. Podría alentarse además la ratificación del Convenio núm. 170.
- C. Llegado el caso, podría elaborarse un manual de prácticas óptimas de trabajo flexible en las industrias químicas (y posiblemente en otras industrias de elaboración similares).
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta permitiría impulsar el Objetivo estratégico núm. 3 (protección social).

A.2. Desafíos de las relaciones laborales en el sector de las industrias químicas en el plano mundial
(tema adaptado a partir de una resolución adoptada por la Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas, 1999)

11. Las industrias químicas a nivel mundial están enfrentando múltiples dificultades, entre ellas, los cambios financieros, estructurales y orgánicos, al mismo tiempo que aumenta la dependencia con respecto al sector y sus productos. Las empresas y los trabajadores deben responder a las crecientes exigencias educativas y técnicas y hacer frente al mismo tiempo al escepticismo y la desconfianza del público en relación con ciertos aspectos y productos del sector químico, gran parte de lo cual se debe a una comprensión insuficiente de los problemas y una información errónea. Para hacer frente a estas dificultades, se requiere la confianza mutua y la colaboración entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivos representantes. Esto sólo puede lograrse garantizando un sistema eficaz de relaciones laborales mediante el diálogo social.

- A. El informe para la reunión incluiría un estudio comparativo y un análisis del sistema de relaciones laborales en el sector llevado a cabo en colaboración con todos los mandantes de la OIT.
- B. Una reunión tripartita compuesta por 22 participantes de cada Grupo podría examinar las prácticas corrientes en materia de relaciones laborales y la eficacia de las mismas. Podría sugerir además medidas para asegurar el reconocimiento del diálogo social y el fortalecimiento de las instituciones que actúan en materia de diálogo social y de las partes en el mismo, así como para promover la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 154 en el sector, con el fin de mejorar las relaciones laborales en el mismo, y del Convenio núm. 144. Se podría fomentar también la ratificación del Convenio núm. 170.
- C. Las actividades de seguimiento, por ejemplo en el marco del programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, se determinarán a la luz de las conclusiones de la reunión y de las discusiones relativas al tema.
- D. Esta propuesta permitiría impulsar el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social).

A.3. Las perspectivas en materia de empleo y de trabajo en la industria de la fabricación de neumáticos
(tema adaptado a partir de una propuesta formulada en 1995)

12. La fabricación de neumáticos está experimentando rápidos y constantes cambios en cuanto a la estructura y la tecnología industriales. Esta industria emplea a más de 400.000 trabajadores y tiene una producción bruta que asciende aproximadamente a 75.000 millones de dólares de los Estados Unidos por año. El exceso de capacidad y la rentabilidad modesta o negativa han dado lugar a reducciones y concentraciones del empleo. Seis empresas multinacionales absorben alrededor del 80 por ciento de las ventas mundiales de neumáticos. Las condiciones cíclicas están actualmente mejorando y la demanda está aumentando en algunos nuevos mercados. Pero se está introduciendo una tecnología industrial potencialmente revolucionaria, que permite esperar importantes incrementos de la flexibilidad y la productividad, que ponen en peligro por lo tanto muchos de los puestos de trabajo que no fueron suprimidos durante la contracción cíclica. Al respecto, cabe plantearse una serie de preguntas. ¿Cuáles son las ventajas relativas y el

ritmo de introducción de esas nuevas tecnologías? ¿Se trata del mercado mundial? ¿Debería prepararse la industria para afrontar pérdidas masivas de empleo y, en ese caso, de qué manera? ¿Se supone que la combinación actual de tecnologías y puestos de trabajo ha de variar de una región a otra en los próximos años? La respuesta clara a cada una de esas preguntas podría facilitar los ajustes que afectarán inevitablemente tanto a los empleadores como a los trabajadores.

- A. Se podría elaborar un informe basado en datos obtenidos en empresas o fábricas que están desarrollando o utilizando los últimos adelantos técnicos, en estudios a nivel de países de algunos de los mercados y productores incipientes más importantes, así como en informaciones más generales.
- B. Una reunión tripartita con hasta 22 participantes por cada Grupo permitiría reunir delegados de países que constituyan una muestra representativa de los principales productores y consumidores que existen actualmente o que están cobrando importancia, con el fin de adoptar conclusiones sobre las cuestiones antes mencionadas.
- C. El resultado de la reunión se difundiría ampliamente y, junto con el informe, serviría de base para la prestación de servicios de asesoramiento técnico.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta permitiría impulsar el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

B. Comercio

B.1. Efectos en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio *(tema recomendado en las conclusiones de la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos, 1999)*

13. El comercio ha experimentado transformaciones radicales durante los últimos años. Las pequeñas y medianas empresas siguen empleando a la mayoría de los trabajadores del comercio, pero las fusiones y adquisiciones han dado lugar a gigantes de la distribución que dominan el mercado regional y mundial. Muchos comerciantes minoristas y mayoristas preponderantes en Europa han sido estimulados por la introducción del Euro y la creación de un gran mercado unificado más allá de su mercado nacional; además de la expansión dentro de la Unión Europea, las nuevas economías de mercado emergentes en Europa central, así como los Estados Unidos, América Latina y Asia, se han convertido en metas atractivas para ellos. Los minoristas estadounidenses están también extendiendo su alcance a nivel mundial. Para estos gigantes del comercio, el tamaño de la empresa se traduce en muchas ventajas importantes en una plaza competitiva y en proceso de mundialización, y las fusiones y adquisiciones — en lugar de las inversiones en nuevos establecimientos — constituyen un medio para aprovechar rápidamente los nuevos mercados. En los últimos años se han producido por lo tanto grandes fusiones y adquisiciones, que han tenido efectos importantes en el empleo. Se prevé que esta tendencia ha de continuar. Los analistas predicen una reorganización radical y una concentración sectorial, la cual puede redundar en un mercado mundial dominado por unas pocas empresas de grandes dimensiones.

- A. Se llevaría a cabo un estudio en una selección de países para analizar los efectos de la concentración en el comercio en los mercados de trabajo locales y nacionales, así como en el internacional. Se pondría de relieve las razones primordiales que motivan

las fusiones y adquisiciones y las consiguientes repercusiones en los niveles de empleo, la formación y la readaptación profesionales, las horas de trabajo y otras condiciones de trabajo, las prácticas en materia de remuneración, los niveles de remuneración y las relaciones laborales. En dicho estudio se podrían de relieve las estrategias empresariales para equilibrar las consideraciones acerca de los resultados con un empleo aceptable y los costos sociales de la racionalización.

- B. Una reunión tripartita con 20 a 25 participantes por cada Grupo podría constituir un foro para examinar los resultados del estudio e intercambiar experiencias. El debate podría dar lugar a la adopción de conclusiones sobre las mejores políticas y prácticas en general en materia de empleo y recursos humanos que deben adoptarse con respecto a las fusiones y adquisiciones en el sector del comercio.
- C. Las conclusiones podrían divulgarse y promoverse activamente en combinación con otras labores pertinentes de la OIT, y proporcionarían orientaciones sobre las actividades de seguimiento de la OIT.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta impulsaría el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

B.2. Aspectos sociales y empleo en el comercio electrónico
(tema recomendado por la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos, 1999)

14. El comercio electrónico (de empresa a empresa y de empresa a consumidor) y otros adelantos tecnológicos (los lectores de códigos de barras, los sistemas logísticos, los medios de comunicación múltiples y otras aplicaciones para facilitar la venta en los almacenes) están transformando radicalmente el comercio y el empleo en ese sector. La proporción del comercio electrónico, especialmente el componente de empresa a empresa, está creciendo de manera exponencial, cambiando fundamentalmente todos los aspectos del comercio, incluyendo sus procesos, las calificaciones requeridas, la organización del trabajo, la entrega de productos, la composición de la fuerza de trabajo y la utilización de la mano de obra. Casi todos los grandes minoristas y los actores de la cadena de suministro y entrega han adaptado el comercio electrónico a sus operaciones, ya sea como empresas autónomas o en el marco de una estrategia híbrida en la cual el comercio electrónico complementa las actividades existentes. El comercio electrónico está modificando los papeles y el equilibrio de fuerzas y de influencias de los diferentes actores en la cadena de distribución. Está incrementando también la competencia en el mercado al reducir los obstáculos para ingresar en los servicios de distribución. Las conclusiones de la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos, 1999, pusieron de relieve las múltiples ventajas prácticas del comercio electrónico, pero señalaron la necesidad de que éstas se expandan, se maximicen y se extiendan al mayor número posible de trabajadores en el sector. Asimismo señalan a la atención los probables efectos del comercio electrónico en las relaciones de trabajo, las categorías profesionales y la organización del trabajo, y la dificultad para hacer cumplir ciertas disposiciones legales, como las relativas a las horas de trabajo, en el comercio cibernético.

- A. Un estudio permitiría determinar: la situación actual del empleo en el comercio electrónico y su potencial para generar nuevos puestos de trabajo en los próximos años, el número y el tipo de empleos creados, transformados o eliminados; las necesidades en materia de educación y formación para el comercio electrónico; la evolución de la organización del trabajo y de los horarios de trabajo; los niveles de remuneración y las relaciones laborales en el comercio tradicional minorista y

mayorista y el comercio electrónico como resultado de esta evolución. Se pondrían de relieve además los aspectos del comercio electrónico que maximizan las prestaciones del empleo y las que podrían tener consecuencias negativas en el empleo en diferentes ocupaciones.

- B. Una reunión tripartita de 20 a 25 participantes por cada Grupo proporcionaría un foro para examinar los resultados del estudio e intercambiar experiencias de todas partes del mundo.
- C. Las conclusiones y resoluciones de la reunión podrían utilizarse para elaborar líneas directrices sobre el comercio electrónico relativas a las «mejores» políticas y prácticas en materia de desarrollo de los recursos humanos en los Estados Miembros, así como para guiar la futura labor de la OIT en este campo.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta permitiría impulsar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

C. Alimentación, bebidas y tabaco

C.1. *El futuro del empleo en el sector del tabaco*

15. En los últimos años ha habido importantes pérdidas de empleo en el sector del tabaco en países donde las industrias de elaboración del tabaco y de fabricación de productos del tabaco están establecidas desde hace mucho tiempo. Las razones para la constante presión a la baja del empleo a nivel de las empresas y de la industria incluyen la introducción de nuevas tecnologías, el traslado de la producción a países con salarios bajos, las fusiones y adquisiciones, y la privatización de los monopolios estatales. A nivel del gobierno, se incluyen las medidas de control del tabaco y el aumento de los impuestos. A nivel del mercado, los cambios en las pautas del consumo se caracterizan por una reducción de los mercados en los países industrializados y un crecimiento de los mercados en los países en desarrollo. El traslado de la producción a otros países se ha acompañado con la introducción de nuevas tecnologías, lo cual implica a menudo el traslado de equipo de sustitución de mano de obra y tecnología de instalaciones que se abandonan a otras nuevas, y no supone necesariamente un aumento del empleo. Los tres interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar en relación con las cuestiones que afectan actualmente a esta industria. Las estrategias utilizadas por los gobiernos para controlar el tabaco y la disminución de la demanda han sido citados por las empresas como factores que contribuyen a tomar decisiones para cerrar sitios de producción y trasladarla a países donde la demanda está en aumento. Las estrategias empleadas por las empresas para aumentar el valor de las acciones ha llevado a la sustitución de la mano de obra por máquinas y al traslado de la producción a países con salarios bajos. Los cierres de establecimientos y las pérdidas de empleo no sólo afectan a los trabajadores y a sus familias, sino también a la red de empresas y servicios dependientes de este sector y a las economías de comunidades enteras. Tanto los empleadores como los gobiernos son responsables de las consecuencias para el empleo de sus decisiones.
 - A. El informe que podría elaborarse para la reunión comprendería un estudio comparativo y un análisis del sector del tabaco efectuado en colaboración con los tres Grupos de mandantes de la OIT.
 - B. Una reunión tripartita de unos 20 participantes por cada Grupo podría examinar las medidas que deben tomarse conjuntamente para minimizar los efectos adversos en el empleo y las condiciones de trabajo de las tecnologías que permiten suprimir la mano

de obra, los traslados de la producción, la concentración industrial, los cambios en las pautas del consumo y las medidas gubernamentales para controlar el tabaco (la reglamentación relativa a la prohibición de fumar en los lugares públicos y el aumento de los impuestos).

- C. Las actividades de seguimiento se determinarían a la luz de las conclusiones de la reunión y de las discusiones sobre el tema.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta impulsaría el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

C.2. Mundialización y empleo en la industria de las bebidas

16. La mundialización tiene importantes repercusiones en la industria de las bebidas en todo el mundo y en las condiciones de empleo en la misma. La industria mundial está cada vez más concentrada, con una proporción cada vez mayor del mercado controlada por unas pocas empresas transnacionales en cada subsector. El subsector de las bebidas refrescantes sin alcohol está dominado por la empresa Coca Cola, junto con sus diversas embotelladoras, las que a su vez están operando en cada vez más países. La industria de agua embotellada está dominada por Nestlé y Danone, que están adquiriendo fuentes minerales en todo el mundo. Otra industria mundial en crecimiento es la del agua embotellada «purificada» procedente de fuentes no determinadas. El sector de la cervecería está experimentando una ola de fusiones y adquisiciones y está cada vez más dominado por unas pocas empresas mundiales (Anheuser Busch, Heineken, Interbrew, AmBev, South African Breweries, Tsingtao, etc.). Varias de esas empresas están instaladas en países en desarrollo. El sector de las bebidas alcohólicas está también experimentando una rápida concentración. Los trabajadores de esas industrias no sólo se ven afectados por las distorsiones causadas por las fusiones y adquisiciones sino también porque sus condiciones de empleo están cada vez más sujetas a la «comparación competitiva» con las actividades en otros países de la misma empresa y de sus competidores. La introducción de nuevas tecnologías como parte del proceso de mundialización tiene también importantes repercusiones en el número de puestos de trabajo y en las condiciones de empleo: las tecnologías que permiten ahorrar mano de obra han reducido el número de los puestos de producción y distribución, y requieren una formación continua. Las presiones competitivas en favor de la producción continua han llevado a un aumento del volumen de trabajo realizado, así como de los horarios desfavorables al trato social, lo cual dificulta la vida familiar de los trabajadores.

- A. Se prepararía un informe para examinar la industria mundial de las bebidas, su fuerza de trabajo, los procesos de elaboración, las condiciones de trabajo, los horarios de trabajo, la flexibilización, la seguridad y la salud en el trabajo, la negociación colectiva y las relaciones entre las empresas multinacionales y los competidores locales y las filiales.
- B. Una reunión tripartita de hasta 20 participantes por cada grupo examinaría las cuestiones planteadas en el informe y elaboraría conclusiones para proporcionar orientaciones a los interlocutores sociales acerca de las medidas que pueden tomarse para minimizar los efectos negativos de la mundialización en el empleo, la seguridad en el trabajo, la salud y las condiciones de trabajo.
- C. Las actividades de seguimiento podrían incluir la prestación de asistencia técnica y servicios de asesoramiento para plantear iniciativas en el sector y supervisar su aplicación.

- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta permitiría impulsar el Objetivo núm. 2 (empleo).

D. Servicios de salud

D.1. *Diálogo social en los servicios de salud: instituciones, capacidad y eficacia (recomendado por la Reunión paritaria sobre las condiciones de empleo y de trabajo en el marco de las reformas del sector de la salud, 1998)*

17. Las reformas del sector de la salud, a menudo acompañadas de la descentralización y la privatización, han planteado nuevos desafíos a los interlocutores sociales. Han surgido marcos no institucionalizados al margen de los hospitales (por ejemplo en las zonas rurales) para que la atención de salud llegue más a la gente. La experiencia práctica y las declaraciones de principios confirman que es muy probable que dichos cambios logren sus objetivos en materia de prestación de servicios eficaces y de alta calidad si se planifican y aplican con total participación de los trabajadores, sindicatos y consumidores. Tras las reformas, las nuevas estructuras emergentes, los planteamientos gerenciales y las responsabilidades políticas exigen una revisión de las instituciones de diálogo social y de la capacidad y eficacia del diálogo social en el sector de la salud. Como consecuencia, en muchos países hay que reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para entablar un diálogo efectivo. En los sistemas de salud descentralizados y en los marcos «no institucionalizados», los empleadores suelen estar poco familiarizados con el diálogo social en el sector de la salud, puesto que los empleadores privados están entrando en el campo de la prestación de servicios de interés público. Los acuerdos colectivos tienen que alcanzarse a escala local y éstos pueden constituir un desafío para las estructuras de las organizaciones de trabajadores. En algunos países, se han desarrollado acuerdos marco para hacer frente a estos cambios. La capacidad de los directores y trabajadores para participar en estos procesos tiene que evolucionar al paso de las reformas. Las instituciones de diálogo social reforzadas facilitarían la aplicación práctica del trabajo decente en la atención de salud a escala nacional.

- A. A partir de los resultados de la Reunión paritaria de 1998, los resultados de la Reunión paritaria sobre las repercusiones de la descentralización y la privatización en los servicios municipales en 2001, y la prueba de sus actividades de seguimiento, la Oficina prepararía un informe sobre el potencial, las limitaciones y la necesidad actuales de mejorar el diálogo social en los servicios de salud que se enfrentan al cambio estructural y a las nuevas normas de calidad.
- B. Una reunión paritaria, con la participación de algunos empleadores privados o una reunión tripartita debatiría el informe y adoptaría conclusiones entre las que se contaría la guía práctica para reforzar el diálogo social y la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 del sector, así como de los Convenios núms. 144 y 151.
- C. Los resultados se difundirán ampliamente a los mandantes de la OIT, las autoridades responsables, las organizaciones internacionales y/o los organismos que tratan con las reformas del sector de la salud. Las reuniones nacionales o regionales podrían utilizarlos como referencia para las actividades.
- D. La presente propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social).

D.2. Evolución de los mercados de trabajo cambiantes en los servicios de salud: ¿qué consecuencias tendrán para el desarrollo de recursos humanos, las normas del trabajo y las condiciones de trabajo?

18. A causa de los factores demográficos y epidemiológicos, la demanda de trabajadores sanos está en constante proceso de evolución en todo el mundo y en todos los países, mientras que dicha demanda se ve restringida por el nivel de gasto público y privado que puede destinarse a la atención de salud. Sin embargo, en la mayoría de países, la demanda está creciendo rápidamente. Habida cuenta de que la mayor parte de la mano de obra en materia de salud puede describirse como competente o semicompetente y las calificaciones se adquieren a lo largo de largos períodos de tiempo y suele necesitarse una formación permanente, la oferta de este mercado laboral se adapta lentamente a la demanda. La planificación de la mano de obra, las políticas de un mercado de trabajo sectorial y el uso de la tecnología de la información para acceder a la formación y a la información pueden encontrar soluciones a largo plazo. A corto plazo, no obstante, los desequilibrios pueden afectar a la educación en materia de salud y a los sistemas de formación así como a otros aspectos del desarrollo de recursos humanos. La oferta insuficiente de trabajadores del sector de la salud puede traducirse en períodos de calificación más cortos y en normas del trabajo inferiores. Además, en dichos entornos, las condiciones de trabajo y el trabajo decente pueden verse afectados y, por consiguiente, la calidad general de los servicios. La falta de personal calificado también se ha traducido en un aumento de la migración, que además afecta a los mercados nacionales del trabajo en los servicios de salud. Como en otros sectores, una oferta y una demanda desequilibradas han afectado a la calidad de los servicios. No obstante, ello todavía preocupa más en el sector de la salud que incluye los servicios esenciales. Estas tendencias del mercado laboral deben, no obstante, distinguirse de otros factores que llevan al deterioro de las condiciones de trabajo y de las normas del trabajo tales como los presupuestos restringidos y las formas de organización de reciente aparición. Un análisis detallado de diversas tendencias afines podría revelar las repercusiones en el entorno del trabajo decente de los servicios de salud de todo el mundo y la eficacia y calidad de los servicios.

- A. La Oficina prepararía un informe sobre la evolución del mercado de trabajo en el sector de la salud y las consecuencias para los sistemas de desarrollo de recursos humanos, normas del trabajo y condiciones de trabajo.
- B. Una reunión paritaria, con la participación de algunos empleadores privados, o una reunión tripartita debatiría el informe y adoptaría conclusiones, entre las que se contará la guía práctica sobre las políticas del mercado de trabajo en el sector de la salud.
- C. Los resultados de la reunión se difundirían ampliamente a los mandantes de la OIT, a las autoridades responsables, a una serie de organizaciones internacionales escogidas y/o a los organismos que traten con las reformas del sector de la salud y otros cambios en la prestación de servicios de salud. Las reuniones nacionales y regionales podrían utilizar dichos resultados como referencia para las actividades del sector.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

E. Industrias mecánicas y eléctricas

E.1. *La repercusión de la mundialización en el empleo y los derechos en el trabajo de las industrias mecánicas y eléctricas*

19. Las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas cubren una amplia gama de actividades, entre las que se cuentan la fabricación tanto de maquinaria especial como general; electrodomésticos; equipos de oficina e informática; maquinaria eléctrica y aparatos; radio, televisión y equipos de comunicaciones; instrumentos médicos, de precisión y ópticos, y relojes. La mundialización ha tenido una repercusión distinta en cada sector. La industria de los instrumentos mecánicos se concentra, en gran medida, en Japón y Alemania, que cuentan con un 44 por ciento de la producción mundial, seguidos por los Estados Unidos, Italia y Suiza. Los Estados Unidos han visto reducir a la mitad su participación en el mercado mundial en los últimos 35 años, mientras que la de Japón se ha cuadruplicado. Las fusiones y adquisiciones han prevalecido en las compañías que fabrican equipos informáticos, de comunicaciones y de entretenimiento, íntimamente ligadas al sector de las tecnologías de la información y la comunicación. Muchos componentes electrónicos se fabrican y subagrupan en las zonas francas industriales, gracias a los incentivos ofrecidos por los gobiernos para atraer a dichas industrias. Se han formulado cuestiones sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, sobre todo en los países en desarrollo.

- A. Una combinación de investigaciones, entrevistas, cuestionarios y estudios por caso constituiría la base de un informe que examinará las cuestiones en las distintas regiones y subsectores.
- B. Se celebraría una reunión con un máximo de 24 participantes de cada Grupo, con una mezcla de participantes de los países industrializados y de los países en desarrollo de renta media. Dicha reunión brindaría la oportunidad de discutir la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en esas industrias y promocionaría la ratificación de los convenios correspondientes, incluido el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- C. Se propondría asistencia técnica y asesoramiento, así como ejemplos de las mejores prácticas recopiladas y discutidas en los seminarios tripartitos.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) del sector, esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 1 (normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo) y núm. 2 (empleo).

E.2. *Aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y eléctricas (recomendado en las conclusiones de la Reunión tripartita de las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas, 1998)*

20. Las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas cubren una amplia gama de actividades entre las que se cuentan la fabricación tanto de maquinaria especial como general; electrodomésticos; equipos de oficina e informática; maquinaria eléctrica y aparatos; radio, televisión y equipos de comunicaciones; instrumentos médicos, de precisión y ópticos, y relojes. Muchos países se ven perjudicados por la falta de competencias a diversos niveles en muchos de los sectores de la industria, competencias que se ven presionadas por la competencia mundial. En 1998, la Reunión tripartita de las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas adoptó unas conclusiones que afirmaban que los gobiernos deberían impartir

una enseñanza básica idónea y deberían asimismo adaptar con regularidad los planes de estudio y los métodos didácticos, de forma tal que sigan respondiendo a las necesidades de rápida evolución del lugar de trabajo. La formación debería dotar a los interesados de calificaciones profesionales transferibles, y debería realizarse en el marco del aprendizaje permanente para las carreras a largo plazo. La definición de las necesidades en materia de formación debería hacerse sobre una base tripartita y, cuando fuere menester, mediante la administración tripartita de los programas de formación.

- A. Una combinación de investigaciones, entrevistas, cuestionarios y estudios por caso constituiría la base del informe que analizará la enseñanza permanente en las distintas regiones y subsectores.
- B. Se celebraría una reunión con un máximo de 24 participantes de cada Grupo que contaría con una mezcla de participantes de los países industrializados y de los países en desarrollo.
- C. Se podría proponer asistencia técnica o asesoramiento, así como ejemplos de las mejores prácticas recopiladas y discutidas en los seminarios tripartitos.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

F. Minería (minería del carbón y otras minas)

F.1. *Tiempo de trabajo en la industria minera: efectos laborales y sociales* (adaptado de una resolución de la 13.^a reunión de la Comisión del Carbón, 1995)

21. La industria minera cada vez tiene que tratar más con las presiones tanto de la competencia como del funcionamiento en localidades remotas. Por consiguiente, la evolución del tiempo de trabajo en la industria minera viene dado por una combinación de la necesidad de mayor flexibilidad en las operaciones, entre las que se cuentan la formación polivalente y el trabajo en equipo, la producción 24x7 y las limitaciones derivadas de las localidades remotas. Es importante entender las implicaciones en la productividad, la formación, las relaciones industriales, la seguridad y salud — y las amplias repercusiones sociales de los períodos de trabajo y de reposo consecutivos más largos — si se espera que los beneficios de los nuevos métodos de trabajo satisfagan tanto a las empresas como a los trabajadores. Esta es una industria altamente competitiva cuyo funcionamiento depende de las normativas y expectativas cada vez más estrictas en materia de seguridad y salud profesionales y medio ambiente. Es importante considerar las cuestiones sobre cómo y en qué medida el diálogo social puede garantizar unas condiciones de empleo y protección social adecuadas en condiciones a veces difíciles.

- A. Se elaboraría un informe a partir del trabajo iniciado en 2000-2001 sobre los turnos ampliados e irregulares de la industria, que analizarán los aspectos del lugar de trabajo, la comunidad y las repercusiones industriales. Los resultados de los otros trabajos sobre cuestiones afines, tales como las largas distancias de traslado al trabajo se revisarían y actualizarían a través de los estudios de casos, cuestionarios o entrevistas según proceda. También se consultaría a los especialistas en materia de organización del trabajo y relaciones industriales.
- B. La reunión tripartita tendría una participación media (unos 20 participantes por Grupo) que procederán de los países industrializados, de reciente industrialización, en

transición y de los países en vías de desarrollo, y habría representantes de cada región.

- C. Las conclusiones y resoluciones de la reunión se difundirían ampliamente y constituirían la base de nuevas investigaciones sobre distintos aspectos del tiempo de trabajo en las minas, como medio para desarrollar y aplicar la formación y los mecanismos para el diálogo social a escala internacional, nacional y empresarial, así como para la promoción de la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176).
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 3 (protección social).

F.2. Minería y medio ambiente: repercusiones para el empleo y la formación *(adaptado de una resolución adoptada por la 13.^a reunión de la Comisión del Carbón, 1995)*

22. A lo largo de los últimos años en las minas de distintos países, se han producido una serie de bien conocidos accidentes e incidentes relacionados con el medio ambiente, generalmente debido a una combinación de fallos de diseño, procedimientos de operación y condiciones climáticas imprevistas. Sea cual sea la causa, dichos accidentes perjudican a la industria minera en su conjunto y pueden poner en peligro el trabajo decente dentro y fuera de la industria. El desarrollo y la aplicación tanto de las políticas en materia del lugar de trabajo como de medio ambiente en general, normas y procedimientos de funcionamiento exigen una íntima cooperación entre los directivos y la mano de obra así como una exhaustiva educación y formación. El paso a las normas de industria mundial, probablemente parecidas al programa «atención responsable» de la industria química, afectaría tanto a la formación como a la educación de la mano de obra minera, puesto que la reglamentación pasa del «orden y control» al logro de los objetivos. Solamente si se contara con una serie de instituciones y prácticas de diálogo social bien desarrolladas sería posible apuntalar la integración de las iniciativas voluntarias o de las normas mundiales a escala empresarial y minera, a fin de minimizar la confusión en la percepción de la mano de obra y del público en general.

- A. Un informe haría especial hincapié en las cuestiones principales y en el progreso hacia mejores prácticas mundiales en el funcionamiento medioambiental de las minas y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Destacaría el trabajo pertinente llevado a cabo por el PNUE y la iniciativa de minería global, principalmente, el proyecto de minería, minerales, y desarrollo sostenible.
- B. Una reunión tripartita que contara con un máximo de 20 participantes por Grupo examinaría las cuestiones y sus implicaciones, identificaría las tendencias similares y sus repercusiones en el empleo y la formación.
- C. La reunión podría identificar la acción que la OIT debería adoptar y los interlocutores sociales deberían promocionar el concepto de mejores prácticas medioambientales mundiales así como la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) y podría determinar el modo en que la OIT podría contribuir a mejorar el funcionamiento medioambiental a través de iniciativas voluntarias y actividades afines en materia de formación y educación.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en la minería, la presente propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

F.3. Nueva tecnología minera: repercusiones sobre la formación y el empleo

23. El equipo de la industria minera continúa siendo cada vez mayor, más rápido y más complejo, tanto mecánica como electrónicamente, tanto en la superficie como bajo el suelo. Las operaciones de procesamiento de minerales *in situ* también crecen, sirviéndose de equipo y materiales químicos que requieren aptitudes y cuidados especiales en su uso, mantenimiento y disposición. Dos efectos principales son una reducción de la mano de obra y un aumento del nivel de educación, formación profesional, aptitudes y competencia de todos los trabajadores y supervisores. Atraer y mantener una mano de obra cualificada exige una planificación y una ejecución de prospección cuidadosas, contratación, formación y readaptación profesionales, especialmente cuando se necesitan múltiples aptitudes, tanto prácticas como analíticas. Las cuestiones relativas a la competencia y a la responsabilidad jurídica son importantes para algunas tareas.
- A. Un informe examinaría la contratación existente y en curso, las políticas y prácticas de formación y readaptación profesional como base del debate sobre las mejores formas de cumplir con las necesidades existentes y previstas, entre las que se cuentan la creación de trayectorias profesionales, certificado de competencia y transferencia de aptitudes.
 - B. Se propone una reunión tripartita con una participación media (unos 20 participantes de cada Grupo) y representación de las principales regiones mineras del mundo.
 - C. Dicha reunión podría proponer las directrices para el desarrollo y la aplicación de las políticas y procedimientos en materia de contratación y formación.
 - D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en la minería, esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

G. Refinerías de petróleo, producción de petróleo y gas

G.1. Fomento de prácticas adecuadas en materia de relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo (solicitado en una resolución adoptada en la Reunión tripartita sobre las cuestiones relativas al empleo y a las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo, 1998)

24. El empleo y el bienestar de los trabajadores de las refinerías de petróleo y la prosperidad económica de muchos países dependen de la viabilidad del sector. A su vez, dicha viabilidad depende, entre otras cosas, de la calidad de la mano de obra, del establecimiento de unas relaciones de trabajo adecuadas, del mantenimiento de la producción y del abastecimiento del producto. Si los conflictos laborales no se solucionan adecuadamente por cauces distintos de los que se establecen en la normativa de la OIT aplicable en la materia, se podría perjudicar al abastecimiento de productos y de ahí a la empresa, los trabajadores y las economías en general. El fomento de la adopción de planteamientos cooperativos para la solución de los problemas en materia de relaciones de trabajo que se plantean en las refinerías de petróleo y la búsqueda de medios apropiados para prevenir y dirimir los conflictos laborales pueden presentarse de nuevo a través del diálogo social.
- A. Un informe pondría ejemplos de las soluciones empleadas para dirimir los conflictos laborales en las distintas regiones, haciendo especial hincapié en la incidencia y las repercusiones de los consejos de trabajo y de los acuerdos a escala empresarial.

- B. Una reunión tripartita con un máximo de 20 participantes por Grupo podría recomendar los medios prácticos para mejorar las relaciones de trabajo, resaltar los puntos fuertes y los puntos débiles de los distintos planteamientos, proporcionar directrices para la acción futura, inclusive por parte de la OIT y fomentar la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 154 del sector, así como del Convenio núm. 144.
- C. Los resultados de la reunión mejorarían la capacidad de la OIT de prestar ayuda técnica y servicios de asesoramiento, así como de mejora del diálogo social en la industria.
- D. Esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) .

G.2. Cuestiones sociales y laborales planteadas a raíz de la producción de petróleo y gas en las regiones remotas

25. El ritmo al que las compañías de petróleo y gas se instalan en las zonas remotas, sobre todo en los países en desarrollo, sigue siendo alto. Ello se debe, en gran medida, al resultado de los continuos programas de desreglamentación y privatización para el sector de la energía y la consiguiente inversión extranjera directa. Las facilidades de producción de petróleo o gas tienen una inevitable repercusión en cualquier región y las comunidades autóctonas suelen verse particularmente afectadas por dicha evolución. La industria ofrece inversión, puestos de trabajo que suelen exigir un elevado nivel de calificación y acostumbran a estar bien pagados, infraestructura y otros beneficios económicos. Según la naturaleza de la zona o región, la industria puede atraer a trabajadores de sectores existentes, a veces en detrimento de los mismos. Los intereses conflictivos sólo pueden satisfacerse y las formas de vida sostenibles y el trabajo decente solamente pueden garantizarse mediante los procedimientos adecuados de diálogo social. Las partes implicadas en estas tareas deben estar adecuadamente preparadas y debe crearse un entorno apropiado para ello. Todos los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los elementos de la sociedad civil tienen un papel que desempeñar para lograr un resultado satisfactorio y duradero.

- A. Se prepararía un informe que identifique y analice las cuestiones sociales y laborales del desarrollo de la producción de petróleo y gas en las zonas remotas y el modo en que se abordan. Las cuestiones para consideración tripartita constituirían la base del debate.
- B. Una reunión tripartita con unos 20 participantes de cada Grupo debatiría la mejor forma de garantizar que el desarrollo de la producción del petróleo y gas en las zonas remotas se traduzca en trabajo decente y desarrollo social y económico sostenibles.
- C. Las conclusiones de la reunión se difundirían ampliamente a los interlocutores sociales de la industria y a otras organizaciones. La OIT podría contribuir al desarrollo de las instituciones y de la maquinaria del diálogo social, de ser necesario.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

H. Servicios de correos y otras comunicaciones

H.1. Empleo, empleabilidad e igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones (recomendada por la Reunión tripartita sobre servicios de correos y telecomunicaciones, 1998)

26. Las nuevas tecnologías han transformado el sector de correos y telecomunicaciones de forma sustancial, aportando crecimiento, nuevas inversiones y mayor apertura de las sociedades pero causando también pérdidas de puestos de trabajo, sobrecarga de información y reforzando la división digital entre ricos y pobres. Estas nuevas tecnologías pueden verse como una amenaza a los *servicios de correos* pero también brindan oportunidades a quienes las usan a su favor. La falta de conexión a Internet o de capacidades tecnológicas entre los pobres significa que los servicios de correos siguen siendo importantes. Las nuevas tecnologías contribuyen a aumentar la velocidad, eficacia y confianza de los servicios corrientes de distribución y entrega de correo. Esos cambios afectan al empleo y a las condiciones de trabajo, puesto que las oficinas de correos atraen a las nuevas empresas para compensar el impacto de otros cambios en el empleo. Los últimos cambios en los servicios de telecomunicaciones han sido incluso más fuertes que en los servicios de correos y actualmente es posible empezar a calcular los efectos de los cambios tecnológicos, la privatización y la desreglamentación en el empleo. Es difícil separar las repercusiones de la tecnología de la privatización y la reorganización pero los efectos combinados han influenciado la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo, la estructura de la mano de obra, las condiciones de trabajo, la seguridad y salud, sobre todo en los últimos años. La formación y la readaptación profesional en las tecnologías de la información son esenciales para el futuro de estas industrias. Una formación y unas oportunidades de empleo equitativas son esenciales para mejorar la empleabilidad y fomentar la productividad. Uno de los grandes desafíos para los trabajadores y los directivos es la adaptación a los nuevos equipos, a las nuevas formas de propiedad y a los nuevos modos de trabajar. La celebración de esta reunión también fue recomendada por un seminario regional OIT/UPU sobre diálogo social en los servicios de correos en Asia (mayo de 2000).

- A. Se prepararía un informe a partir de la experiencia de las mejores prácticas de las dos industrias, vinculándolas con la UPU, UIT, Banco Mundial y OMC. Se tratarían los dos subsectores por separado. Se introducirían fuertes componentes en materia de género y diálogo social y algunos vínculos y sinergias con el próximo *Informe sobre el empleo en el mundo*.
- B. Si se retuviera esta propuesta para celebrar una reunión tripartita, se contaría con una participación superior a la media (unos 25 participantes de cada Grupo), con una mezcla de gobiernos que contaran con servicios públicos de correos y telecomunicaciones y con las que han vivido la transición a la propiedad privada.
- C. Es probable que el objeto del trabajo de seguimiento sea la promoción del diálogo social a escala nacional y regional, posiblemente a través de los seminarios.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

H.2. Liberalización en la industria de correos: repercusiones sobre el empleo y la organización del trabajo de privatización, alianzas y competencia

27. La industria de correos está experimentando una rápida evolución en todo el mundo debido a la privatización, a la mundialización, a la tecnología y a la competencia procedente de nuevas fuentes. Los nuevos competidores incluyen integradores globales, compañías de mensajería privadas nacionales, alianzas multinacionales de administraciones postales, mensajerías privadas y empresas de transporte aéreo. En muchos países se está llevando a cabo un proceso de liberalización, el mercado se ha segmentado, las oficinas de correos prestan servicios para competir con las mensajerías privadas y las comunicaciones electrónicas, el comercio electrónico y los nuevos productos pueden ofrecer potencial de crecimiento. Si bien el servicio postal universal para cartas, paquetes y servicios de mostrador son esenciales para un desarrollo económico equilibrado, existe una fuerte competencia por parte de los integradores globales, las compañías de mensajería privada y las multinacionales. Los subsidios y zonas reservadas en algunas partes de los servicios universales pueden contribuir a mantenerla. Sin embargo, es importante garantizar que los integradores globales, las compañías de mensajería multinacionales también se liberen de sus obligaciones sociales y actúen en virtud de normas similares para los servicios postales nacionales en materia de competencia, salarios y derechos de los trabajadores, etc. En muchos países, la privatización no constituye una opción, algunos serían incapaces de encontrar compradores para sus servicios postales. La celebración de esta reunión también fue recomendada por el seminario regional OIT/UPU sobre diálogo social en los servicios de correos en Asia (mayo de 2000).

- A. Se presentaría un informe a partir de la experiencia en algunos países escogidos, vinculándolos a la UPU. Se introduciría un fuerte componente en materia de diálogo social.
- B. La Reunión tripartita contaría con una participación media (unos 20 participantes de cada Grupo), con una mezcla de gobiernos que cuenten con servicios de correos públicos y de aquellos que se encuentren en proceso de transición hacia la propiedad privada.
- C. Es probable que el objeto del trabajo de seguimiento sea la promoción del diálogo social y el trabajo decente a escala nacional y regional, posiblemente a través de los seminarios regionales.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

H.3. Formación y diálogo social en la industria de las telecomunicaciones (adaptada de las conclusiones de la Reunión tripartita sobre servicios de correos y telecomunicaciones, 1998)

28. La industria de las telecomunicaciones ha experimentado cambios importantes en los últimos años. Desde la firma de los acuerdos sobre telecomunicaciones de la OMC en 1998, la desreglamentación, privatización y competencia han aumentado a un ritmo imprevisto. El sector se ha reestructurado de forma sustancial, pasando de ser propiedad estatal al sector privado, lo que ha tenido grandes repercusiones en la mano de obra. Se han creado cientos de nuevas compañías y se han producido importantes cambios en las áreas de la telefonía móvil e Internet. Las condiciones y las prácticas de trabajo han cambiado completamente y, por consiguiente, la formación, la readaptación profesional, la promoción de aptitudes y el aprendizaje en la práctica han pasado a ser prioridades

importantes para los trabajadores — cruciales para el futuro de todos los que trabajan en las telecomunicaciones. Los antiguos operadores de propiedad estatal han tenido que reestructurarse para sobrevivir, sometiendo a la mano de obra a una enorme presión. Junto con los nuevos participantes, se convirtieron en los grandes protagonistas de la prestación de servicios de telefonía móvil, Internet y medios de comunicación. La formación y las oportunidades de empleo equitativas son esenciales para mejorar la empleabilidad, fomentar la productividad y adaptarse a un nuevo equipo y a nuevas formas de trabajo.

- A. Se prepararía un informe a partir de las experiencias de las mejores prácticas en la industria, vinculándolas con la UIT. Se introduciría un fuerte componente de diálogo social, y algunos vínculos con el próximo *Informe sobre el empleo en el mundo*.
- B. La Reunión tripartita contaría con una participación media (unos 20 participantes por Grupo). Se podría emplear para fomentar la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 154 en el sector, así como a los Convenios núms. 144 y 151.
- C. Es probable que el objeto de trabajo de seguimiento sea la promoción de las mejores prácticas en la formación y el diálogo social a escala nacional y regional, posiblemente a través de los seminarios.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta fomentaría los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

I. Servicio público

I.1. **Derechos básicos de los trabajadores para los empleados uniformados de los servicios públicos**

29. Los servicios uniformados, incluidos bomberos, aduaneros y funcionarios de inmigración, inspectores de salud pública, personal de seguridad, personal de prisiones, policía y ejército, constituyen grupos específicos dentro de los servicios públicos. Dichos trabajadores tienen poder para dirigir a los ciudadanos, embargar bienes y propiedades o ejercer por la fuerza otros poderes policiales en nombre del Estado. A menudo se les excluía de los derechos de los trabajadores o se les concedía una protección limitada, en comparación con los servicios públicos en general que, a su vez, gozan de disposiciones especiales con respecto al sector privado. La OIT se ha mantenido constante al argumentar que un servicio público efectivo constituye un prerrequisito para el desarrollo económico y social y que la negociación y el diálogo social son tan importantes en el sector público como en el privado, siendo vitales para la eficacia y productividad de ambos sectores. Si bien algunos países no establecen diferencia alguna entre los sectores público y privado con respecto a la libertad de asociación, otros restringen el derecho a que los funcionarios públicos se sindicalen en ciertas categorías de funcionarios o de tipos específicos de sindicatos. Unos pocos países niegan completamente el derecho a sindicarse dentro del servicio público. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) concede una excepción en el caso de las fuerzas armadas y de la policía por motivos de seguridad. No obstante, no se conceden excepciones al personal de servicio de bomberos y al personal de las prisiones. A pesar de ello, una serie de países niegan a estas categorías de funcionarios públicos el derecho a sindicarse. En cuanto a las restricciones para el servicio público, la legislación nacional varía enormemente: desde el reconocimiento del derecho a la huelga hasta prohibición o ignoración del mismo. La definición del concepto de servicio público suele ser decisiva en el ámbito de las restricciones. Una definición demasiado amplia sería probable que se tradujera en enormes restricciones o incluso en la prohibición del derecho a la huelga para dichos trabajadores. En el caso de los empleados uniformados, la situación es mucho más compleja en el

contexto del papel en evolución del Estado, las reformas del servicio público, la descentralización o la subcontratación de servicios. Es necesario realizar un estudio detallado en diversos países a fin y efecto de garantizar que los grupos de trabajadores del servicio público no se excluyan injustamente de los derechos básicos de los trabajadores, y a fin de que se identifiquen las posibles alternativas de participación de los trabajadores en las discusiones sobre las condiciones de trabajo y empleo así como en la garantía de un trabajo decente.

- A. A partir de un estudio comparativo de los distintos grupos profesionales, la Oficina prepararía un informe sobre la práctica mundial y las implicaciones jurídicas para los derechos básicos de los trabajadores en el caso de los empleados uniformados en los servicios públicos.
- B. Una reunión paritaria discutiría el informe y adoptaría conclusiones que incluirían una serie de directrices prácticas para garantizar los derechos básicos de los trabajadores a los empleados uniformados.
- C. Los resultados se difundirían ampliamente a los mandantes de la OIT, a las autoridades responsables y a algunas organizaciones internacionales escogidas y se emplearían para promover la ratificación de los Convenios pertinentes, incluidos los núms. 87, 98, 144 y 151. Las reuniones nacionales o regionales en materia de servicios públicos podrían emplear los resultados de la reunión como referencia.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 1 (normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo).

1.2. Diálogo social nacional en la reforma del servicio público

30. Las reformas del servicio público en los últimos dos decenios han demostrado que es más probable que logren los objetivos de prestación de servicios eficaces, eficientes y de alta calidad si se planifican y aplican con la entera participación de los trabajadores del sector público y de sus sindicatos — así como de los consumidores de los servicios públicos — en todas las fases del proceso de adopción de decisiones. Los gobiernos cada vez son más conscientes del papel en evolución del Estado y de la necesidad de un diálogo social para lograr reformas sostenibles. A las organizaciones internacionales, en la promoción de dichas reformas, se las suele acusar de prestar poca atención a que las citadas reformas se lleven a cabo con la participación de los interlocutores sociales. Como se afirma en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la OIT es el órgano competente y constitucionalmente reconocido para establecer las normas internacionales del trabajo y asegurar su aplicación y gozar del apoyo y el reconocimiento universal para promover dichos principios y derechos. Las conclusiones y resoluciones de las diversas reuniones sectoriales exigen que la OIT entable un diálogo político más importante con los demás organismos internacionales y que garantice que las políticas y los programas de ajuste, que implican a las reformas del servicio público, se diseñen y apliquen en el marco del bipartismo o tripartismo, de unas relaciones laborales sanas y del respeto de los principios de libertad de asociación y negociación colectiva. También se pidió a la OIT que cooperara a escala nacional con los mandantes en la promoción de principios y derechos fundamentales relativos al servicio público, en particular el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Si ambas actividades pueden coordinarse de modo sistemático, se puede esperar una sinergia de los procesos de reforma sostenible.

- A. A partir de un estudio sobre el potencial y las limitaciones de las estrategias nacionales vinculantes del diálogo social en la reforma del servicio público con los

planteamientos internacionales para la promoción de dichas reformas, la Oficina elaboraría un proyecto de informe sobre las mejores prácticas y condiciones para su éxito.

- B. Una reunión paritaria debatiría el informe y adoptaría conclusiones que incluirían las directrices prácticas para reforzar el diálogo social en las reformas de los servicios públicos.
- C. Los resultados se difundirían ampliamente a los mandantes de la OIT, a las autoridades responsables y a algunas organizaciones internacionales escogidas y se emplearían para promover la ratificación de los Convenios pertinentes, incluidos los núms. 87, 98, 144 y 151. Las reuniones nacionales o regionales en materia de servicios públicos podrían emplear los resultados de la reunión como referencia.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta fomentaría el Objetivo estratégico núm. 1 (normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo).

J. Transporte

J.1. *La reestructuración de la aviación civil: consecuencias para la dirección y el personal*

- 31.** La mundialización y la integración regional afectan mucho más a la aviación civil que a los demás medios de transporte, fundamentalmente porque los cielos no tienen fronteras. El proceso de reestructuración se ha extendido en el mundo entero puesto que las principales compañías aéreas de todas las regiones necesitan acceder a otros mercados para seguir teniendo vigencia comercial. La eventualidad de la incorporación del transporte aéreo en las negociaciones comerciales en el marco de la Organización Mundial del Comercio ha incrementado el interés por la evolución normativa a nivel mundial. Los cambios normativos conjuntamente con la tendencia a la privatización de las compañías aéreas estatales han provocado fusiones de empresas en el plano nacional y el aumento de la propiedad transnacional y de las alianzas transnacionales entre compañías aéreas. Durante los diez últimos años, aumentaron notablemente los proveedores independientes de servicios en materia de funcionamiento de aeropuertos y de servicios de navegación aérea. Otras tendencias incluyen la contratación externa de actividades denominadas no básicas, tales como la manipulación de la carga en tierra y la restauración, a empresas «independientes», la introducción de la emisión electrónica de boletos y la reservación por Internet, así como el rápido aumento del número de empresas aéreas de bajos costos. El proceso de reestructuración que implica cambios importantes en un período muy corto está cambiando radicalmente la actitud de la dirección y los trabajadores así como la naturaleza de las relaciones laborales, lo que modifica las modalidades de la negociación colectiva, las relaciones de trabajo, la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y la protección social. La introducción de la competencia en la manipulación de la carga en tierra y en otros servicios de los aeropuertos puede incidir en la tasa de accidentes del personal de tierra. El coloquio celebrado en 1999 sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes instó a la OIT a «celebrar reuniones relativas al sector del transporte, con mayor énfasis en el sector del transporte en su conjunto o en uno u otro de sus subsectores

según los temas considerados»¹. El hecho de centrarse en la aviación permitiría sacar conclusiones que interesarían directamente a los mandantes.

- A. La investigación debería realizarse en los distintos sectores de la aviación civil (compañías aéreas, proveedores de servicios de navegación aérea, servicios de tierra), y en la medida de lo posible proporcionar datos sobre los cambios ocurridos en el empleo, los ingresos y las tasas de accidentes en base a los datos de la OIT o de otras instituciones, y a los estudios de caso centrados en esos subsectores. El informe debería ser elaborado teniendo en cuenta las políticas específicas aplicadas en el plano intergubernamental.
- B. La reunión tripartita reuniría a participantes de países en los cuales el entorno normativo ha sido o será modificado, y en los cuales ha habido un proceso de transformación de las empresas en entidades jurídicas sujetas a la ley de sociedades o de privatización o de introducción de la competencia.
- C. El resultado de la reunión constituiría un cuerpo de conocimientos básicos que servirían para proporcionar servicios de asesoramiento. Las conclusiones de la reunión serían canalizadas selectivamente a las instituciones interesadas en el plano regional e internacional junto con propuestas para mantener un diálogo entre las agencias sobre las implicaciones de los cambios en materia de trabajo decente en la aviación civil.
- D. Mediante esta propuesta se promovería el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) y se harían progresar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

J.2. Protección social y trabajo decente en el sector del transporte por carretera

- 32.** La organización de los servicios de transporte por carretera está cambiando rápidamente como consecuencia de las innovaciones tecnológicas en materia de equipamiento y de procesamiento de la información. Simultáneamente, la desreglamentación (incluida la supresión parcial o total de normas en materia de competencia) está cambiando la estructura del transporte por carretera. En varios países, muchos conductores de camiones asalariados han sido «transferidos» a empresas contratistas, o han sido «convertidos» en conductores independientes y obligados a ser propietarios o a alquilar su vehículo, frecuentemente por iniciativa de su empleador anterior, y como condición para conservar su empleo. En consecuencia, se observa el surgimiento de un número creciente de trabajadores en las empresas contratistas o de trabajadores independientes. Las relaciones laborales encubiertas o mal definidas pueden ser la causa de una real falta de protección de los trabajadores, pues impiden total o parcialmente la aplicación de la legislación laboral, lo que tiene efectos negativos para la sociedad toda. Además, en muchos países, la pandemia de VIH/SIDA afecta gravemente a los trabajadores de ese sector. Las horas de trabajo, el período de circulación del vehículo, los períodos de descanso, la seguridad y la protección jurídica de los conductores durante sus viajes al extranjero son temas que preocupan a los mandantes de la OIT desde hace mucho tiempo (véase la Comisión de Transportes Interiores, 1992, o el Coloquio sobre las consecuencias sociales y laborales de la evolución tecnológica, la desreglamentación y la privatización de los transportes, 1999,

¹ Documento GB.277/STM/3/1, Conclusiones sobre las actividades futuras del sector del transporte de la OIT, a saber, el transporte aéreo, ferroviario y por carretera, párrafo 2.

antes mencionado), y deberían examinarse a la luz del plan de labores sobre trabajo decente de la OIT.

- A. Deberían realizarse investigaciones — basadas en misiones sobre el terreno, informaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de las organizaciones internacionales pertinentes, así como en estudios de caso — con el propósito de evaluar la amplitud y las implicaciones de los cambios mencionados en relación con el trabajo decente. El informe de la reunión se elaborará tomando en consideración la labor que se está realizando en la OIT sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección, y la revisión del Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153).
- B. La reunión tripartita congregaría a un número equilibrado de países industrializados y en desarrollo, en particular a aquellos en los que estos problemas son más graves.
- C. El resultado de la reunión constituiría un cuerpo de conocimientos básicos para suministrar servicios de asesoramiento técnico y podría proporcionar insumos en estas actividades de la OIT. Las conclusiones de la reunión se difundirían en las instituciones nacionales pertinentes, supranacionales e internacionales interesadas en la reglamentación del transporte por carretera.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en ese sector, esta propuesta haría progresar el Objetivo estratégico núm. 3 (protección social).

K. Servicios públicos

K.1. La reglamentación de los servicios públicos: consecuencias para el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo

33. La reestructuración de los servicios públicos se ha convertido en una prioridad máxima para los gobiernos de muchos países. Esta tendencia no es aislada: suele ser el resultado de una tendencia mundial hacia el desmantelamiento de los monopolios, el recorte de los gastos públicos y la liberalización de los mercados. La mejora de la infraestructura y de la prestación de los servicios en ese sector es fundamental tanto para el buen desempeño de las empresas como para la mejora de las condiciones de vida. El proceso de reestructuración plantea un importante reto a las autoridades y a las organizaciones de los trabajadores. No se puede dejar de subrayar la importancia de establecer sistemas normativos bien concebidos antes de privatizar y liberalizar el sector. La reglamentación puede ayudar a proteger a los trabajadores, a los consumidores y el medio ambiente. Puede fomentar la competencia y la innovación al limitar el poder monopólico. El marco institucional reglamentario actual es muy variado. Es bien sabido que las facultades de las autoridades normativas y sus decisiones inciden en el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo, así como en los servicios prestados al público, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. Esas decisiones afectan asimismo a la estructura de las empresas de servicios públicos que cada vez más crean unidades separadas para las actividades reglamentadas y las actividades no reglamentadas.

- A. La Oficina examinaría las experiencias acumuladas sobre los diferentes sistemas normativos a fin de identificar buenas prácticas que tengan efectos positivos sobre cuestiones que interesen a los mandantes de la OIT. La labor se haría a partir de las investigaciones realizadas anteriormente en este campo en varios países, las que se actualizarían. Se consideraría además la reglamentación multinacional e internacional

de los servicios públicos liberalizados. La investigación se centraría en los cambios ocurridos en materia de seguridad del trabajo, niveles de empleo, condiciones de trabajo, protección social y diálogo social así como en la experiencia en materia de diálogo social en el plano internacional. Los resultados de las investigaciones se publicarían en varios documentos de trabajo y en un informe de alcance mundial.

- B. Una reunión tripartita examinaría el informe y sugeriría opciones de política para los mandantes de los sectores en materia de modelos normativos para los servicios públicos liberalizados que inciden en el empleo, los salarios, la protección y las condiciones de trabajo decente.
- C. Los resultados de la reunión se difundirían ampliamente entre los mandantes de la OIT, los dirigentes, las organizaciones internacionales, y las demás partes interesadas, presentando propuestas para mantener un diálogo sobre las consecuencias laborales y sociales de la liberalización y la reglamentación de los servicios públicos, y la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 144 y 151. Las reuniones que se lleven a cabo en el plano nacional o regional sobre el servicio público podrían utilizarlas como referencia.
- D. Esta propuesta promovería el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en materia de servicios públicos y haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

K.2. Empresas mundiales de servicios públicos múltiples (infraestructura): ¿igualdad de trato para todos los trabajadores?

34. Las empresas de servicios públicos múltiples o de infraestructura han crecido rápidamente y se han extendido en el mundo entero como consecuencia del proceso actual de liberalización de los servicios públicos, la introducción de la competencia, la privatización de las empresas de servicios públicos estatales, los altos costos de las inversiones y el mantenimiento y la supresión total o parcial de la limitación de la propiedad extranjera. Al mismo tiempo, estas empresas participan cada vez más en actividades relacionadas con las telecomunicaciones y los medios de comunicación múltiples (multimedia), pues aprovechan a menudo sus derechos en las redes locales de distribución. Este rápido e importante cambio en la estructura y la gestión de los servicios públicos plantea un reto considerable a las autoridades y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el plano local, nacional e internacional, en particular en los países en desarrollo y en las economías en transición. La fama puede ser un motivo de autoreglamentación para las empresas internacionales en los casos en que existen listas públicas de empresas que violan normas relativas al medio ambiente, la seguridad y la salud y otras normas laborales o que se han visto implicadas en problemas de corrupción. Algunas compañías han adoptado sus propios códigos de conducta a este respecto. Recientemente en ocasión de reuniones sectoriales, los mandantes de la OIT han manifestado preocupación acerca de las consecuencias que la rápida expansión de esas empresas tiene en términos de gestión de recursos humanos, relaciones laborales (incluida la igualdad de trato para los trabajadores y las cuestiones de género), función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y prestación de servicios.

- A. A partir de datos recopilados por la Oficina y otras organizaciones, la OIT realizará más investigaciones sobre la internacionalización de las empresas de servicios públicos (infraestructura) y las repercusiones de este proceso sobre los niveles de empleo, los salarios, la seguridad y la salud y las condiciones de trabajo en el mundo entero mediante investigaciones, misiones sobre el terreno, datos proporcionados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas interesadas. El propósito sería encontrar ejemplos de prácticas óptimas, como por ejemplo

experiencias realizadas a partir de iniciativas voluntarias. También se estudiarían experiencias de diferentes formas de diálogo social en el plano internacional. Los resultados de las investigaciones serían publicados en documentos de trabajo y en un informe global.

- B. Una reunión tripartita examinaría el informe y sugeriría opciones de política para los mandantes sectoriales en materia de relaciones laborales en las empresas de servicios múltiples (infraestructura).
- C. Los resultados de la reunión se difundirían ampliamente entre los mandantes de la OIT, los órganos normativos, las organizaciones internacionales que tratan de la promoción del diálogo social en el sector, y se utilizarían para promover la ratificación de los Convenios núms. 100, 111, 144 y 151. Las reuniones nacionales o regionales podrían utilizar los resultados como referencia para las actividades del sector.
- D. Esta propuesta promovería el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector de los servicios públicos y haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

II. Propuestas para otras reuniones

L. Otros sectores y temas

Teletrabajo y trabajo en línea en determinados sectores

L.1. Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre teletrabajo/trabajo en línea (recomendada por la Reunión tripartita sobre los servicios de correos y telecomunicaciones, 1998)

35. La evolución de las tecnologías de la información y de la comunicación ha creado oportunidades de empleo en línea y salidas de mercado para empresas comerciales en línea de todo tipo, así como para el teletrabajo en muchas profesiones, en particular, en las centrales de llamadas telefónicas, la elaboración de programas de informática, la creación y el suministro de materiales para Internet, y el procesamiento y la entrada de datos. Se han multiplicado nuevas profesiones en la banca, el comercio, las telecomunicaciones, los medios de comunicación y el espectáculo tales como los webmasters, los editores del Web y los especialistas en las tecnologías de la información y la comunicación. Se recurre en mayor medida al teletrabajo, a la producción a distancia y a las demás ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación. El teletrabajo y el trabajo en línea son cada vez más corrientes en los países industrializados y en algunos países en desarrollo, en las profesiones relacionadas con el comercio, la finanza, las tecnologías de la información, la consultoría, los medios de comunicación y el espectáculo. Los teletrabajadores pueden trabajar a tiempo completo o parcial en su domicilio para un empleador; o trabajar únicamente parte de la semana o del mes; o ser mano de obra independiente subcontratada. Las responsabilidades de los empleadores en cuanto respecta a las condiciones de trabajo y la seguridad social de los teletrabajadores varían según el contrato o el arreglo hecho con el trabajador y la legislación laboral pertinente. Si bien el teletrabajo y el trabajo en línea pueden ser rentables y muy satisfactorios para algunos trabajadores, otros pueden considerar que su protección social y sus derechos laborales así como el respeto del diálogo social no corresponden al plan de labores de la OIT sobre trabajo decente.

- A. Las investigaciones podrían examinar los acuerdos, los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices nacionales como punto de partida para elaborar directrices flexibles, determinar características generales y específicas para el sector y prácticas óptimas en esta materia, basándose en la labor ya realizada en la OIT sobre el teletrabajo y el trabajo en línea, y completar el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). La OIT redactaría un proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas que abarcaría la salud y la seguridad, los contratos, la seguridad social, la formación, las condiciones de trabajo, la privacidad, la propiedad intelectual, etc.
- B. Una reunión de expertos designados por los tres Grupos discutiría y adoptaría un repertorio de recomendaciones prácticas.
- C. El repertorio sería difundido por la Oficina cuando esté listo, y se desarrollarían actividades de diálogo social para fomentar su puesta en práctica así como la promoción de la ratificación del Convenio núm. 177.
- D. Esta propuesta promovería el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) y haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

Sector de los servicios

L.2. Reunión de expertos sobre la elaboración de un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés – una amenaza para la productividad y el trabajo decente

36. La violencia en el trabajo es un fenómeno preocupante que aumenta en el mundo entero y del que se desconocen las proporciones reales. Los costos altísimos de la violencia para las personas, el lugar de trabajo y la colectividad se notan cada vez más por causa de los días de trabajo perdidos, el aumento de las medidas de seguridad y los costos sociales indirectos de la atención médica y la rehabilitación a largo plazo. La violencia y el estrés se han convertido en una amenaza para la productividad y el trabajo decente en muchos países. La violencia afecta a todos los medios de trabajo, si bien algunos sectores y grupos profesionales (por ejemplo el sector de los servicios tales como la educación, la salud, la hotelería, el turismo y el transporte) están especialmente expuestos. Se trata tanto de violencia física como de violencia no física, o sea, insultos verbales, agresiones físicas, homicidio, atropellos, acoso, hostigamiento sexual y estrés mental. Ocurre entre trabajadores y clientes, pero también entre colegas de trabajo. El estrés y otras dolencias que son consecuencia de la violencia y de entornos estresantes son cada vez más frecuentes en muchas sociedades. En el sector de la educación, la aparición de la violencia ha llamado considerablemente la atención pública y su aumento preocupa a toda la población. Dado que la seguridad y la salud en los colegios — para los estudiantes, el personal docente y el entorno de estudio — preocupa especialmente a los empleadores y los trabajadores del sector es necesario incluir la violencia y el estrés en los análisis y las acciones preventivas. La violencia es tan común para aquellos que trabajan directamente con personas perturbadas por graves dificultades que puede considerarse como un aspecto inevitable del trabajo: el 24 por ciento de los accidentes de trabajo son causados por la violencia que ocurre en los servicios de salud. Las enfermeras están tres veces más expuestas a la violencia en el trabajo que otros grupos profesionales. El sector de la hotelería y la restauración está muy afectado por la violencia en el trabajo, dado que existen factores de riesgo tales como los turnos, tarde por la noche y temprano por la mañana, y el trabajo solitario en locales donde se sirve alcohol y se maneja dinero a vista del público. En la mayoría de los medios de transporte (ferrocarriles, transporte urbano, aviones, taxis) han

aumentado considerablemente las agresiones contra los empleados y los pasajeros en los últimos años. Las conclusiones de las reuniones sectoriales confirman la necesidad de examinar la violencia y el estrés en el contexto de la seguridad y la salud de las actividades sectoriales.

- A. En base a la recopilación de informaciones y de prácticas óptimas durante 2000-2001, y a partir de la labor realizada por la OIT sobre este tema en los últimos años, la Oficina elaboraría un proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas para combatir la violencia y el estrés en el trabajo en tanto que amenaza para la productividad y el trabajo decente, en estrecha colaboración con el Sector de Protección Social (PROTECT). Este proyecto sería comunicado a los Estados Miembros para que formulen comentarios antes de una reunión sectorial.
- B. Una reunión de expertos procedentes de los tres Grupos examinaría y adoptaría un repertorio de recomendaciones prácticas para prevenir y combatir la violencia en el trabajo.
- C. Después de la reunión de expertos, el repertorio sería ampliamente difundido por la Oficina y se fomentarían y organizarían actividades de diálogo social a fin de poner en práctica el repertorio de recomendaciones prácticas.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en esos sectores, esta propuesta haría progresar el Objetivo estratégico núm. 3 (protección social).

L.3. Cuestiones de género y trabajo decente en los sectores de los servicios

37. Los sectores de los servicios son muy dinámicos en el mundo entero en lo que respecta al crecimiento y la creación de empleos. Los puestos de trabajo en esos sectores pueden ofrecer a las mujeres más oportunidades de lograr trabajo decente, igualdad de remuneración y oportunidades de ascenso que otros empleos. Sin embargo, existen desequilibrios en materia de género en diferentes niveles y de distinto tipo en todos los sectores de los servicios, muchos de los cuales han sido definidos en conclusiones de reuniones e informes sectoriales: en *los servicios públicos*, si bien en muchos países la proporción de hombres y mujeres empleados en el sector es prácticamente la misma, la proporción de mujeres disminuye en los niveles más altos y sigue siendo baja en las *empresas de servicios públicos*. Los hombres tienden a trabajar en el desarrollo y el mantenimiento de la infraestructura; las mujeres desempeñan principalmente tareas administrativas y de secretaría. En ciertos países, los datos estadísticos indican un aumento de las diferencias de sueldos entre hombres y mujeres así como de las condiciones de trabajo como consecuencia de las medidas de reestructuración y flexibilización del trabajo. En el *sector de la salud y de la educación* las mujeres son mayoría si bien siguen siendo minoría en los puestos que requieren altas calificaciones y que implican grandes responsabilidades (médicos especialistas, profesores titulares, altos funcionarios de la administración en el campo de la salud y la educación). En los *servicios de correos y telecomunicaciones*, las mujeres han sido mantenidas en puestos poco calificados y poco remunerados y a pesar de las medidas tomadas para proteger su empleo durante el proceso de reestructuración, se ha mantenido o ha aumentado la flexibilidad laboral mediante el recurso cada vez más frecuente a trabajadores de tiempo parcial, en particular mujeres. En el *sector de la hotelería y el turismo*, las mujeres constituyen más de la mitad de la fuerza de trabajo, y suelen desempeñar tareas poco remuneradas. Sin embargo crece el número de mujeres que ocupan puestos de dirección en las cadenas hoteleras. Asimismo, las mujeres son las que más sufren de la inestabilidad del trabajo que es corriente en el sector. En el *sector de los transportes*, los factores que limitan la participación de la mano de obra femenina y que las hace vulnerables al cambio son: la licencia por maternidad y parental

inadecuadas, la falta de servicios de guardería y las prácticas discriminatorias en lo que respecta a la contratación, el ascenso y la formación. En el *sector del comercio y los servicios financieros*, las mujeres parecen haberse beneficiado hasta cierto punto con las repercusiones positivas de la mundialización, la reestructuración, la privatización y la descentralización, si bien han sufrido los efectos más negativos tales como las altas tasas de despido, la segmentación del trabajo y las diferenciales de salarios. En el *sector de los medios de comunicación y del espectáculo*, el aumento del empleo precario ha afectado a menudo las perspectivas de empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares. En ese sector, las oportunidades de empleo para las mujeres suelen depender de la edad, lo que puede desalentarlas a buscar ese tipo de trabajo.

38. Los puntos comunes de todos esos sectores podrían conformar la base de estrategias sectoriales generales con miras a mejorar el equilibrio en materia de género en lo que respecta a los objetivos de trabajo decente en el plano nacional.
- A. Se llevaría a cabo una encuesta internacional sobre la legislación y las prácticas sectoriales en el lugar de trabajo en materia de igualdad de oportunidades y de trato, que comprendería datos estadísticos desglosados por género sobre el empleo, la formación, la evolución profesional, la remuneración y las condiciones en el lugar de trabajo. En base a esta encuesta, las normas de la OIT y la labor realizada en otros programas, la Oficina elaboraría directrices para promover la creación y el fortalecimiento de lugares de trabajo equitativos en materia de género en el sector de los servicios públicos y privados.
 - B. Una reunión tripartita examinaría y perfeccionaría las directrices para poner de relieve los aspectos comunes de los distintos sectores y, de ser el caso, sus diferencias.
 - C. Las directrices serían ampliamente difundidas mediante la organización de seminarios, talleres y estructuras consultivas nacionales que se basen en el diálogo social, con el objeto de promover la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 100, 111 y 144 así como la incorporación de disposiciones al respecto en la legislación nacional y los convenios colectivos.
 - D. Esta propuesta promovería el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en esos sectores y haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 1 (normas, principios fundamentales y derechos en el trabajo) y núm. 2 (empleo).

Industrias de la información y la comunicación

L.4. Diálogo social en las industrias de la información y la comunicación (recomendado por el Coloquio sobre las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo, 2000)

39. La revolución digital ha transformado la estructura económica de sectores que actualmente forman parte de las industrias de la información y la comunicación (por ejemplo, los medios de comunicación, el espectáculo, las industrias gráficas, el comercio, los servicios financieros, las tecnologías de la información, la electrónica, las comunicaciones y la informática). Algunas empresas de información y comunicación han integrado verticalmente su cadena de producción, y algunas son conglomerados multinacionales que se dedican a la fabricación de equipamiento, la creación de programas informáticos y la producción y edición de películas y música, por ejemplo. Puede ser difícil determinar cuál es su principal actividad. Ciertas características del trabajo que se han desarrollado en el

curso de los años — relaciones laborales relativamente estables, convenios colectivos, representación de los trabajadores, formación suministrada por el empleador, planes de seguridad social de financiación conjunta — han sido debilitadas por la mundialización, la precarización y la evolución tecnológica. Hasta hace poco, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de esas industrias tenían dificultades de comunicación transfronterizas. Trabajaban relativamente aisladas unas de otras, no obstante las alianzas, las fusiones de empresas y de organizaciones de trabajadores, así como la mundialización creciente de esas industrias, han fomentado nuevas formas de diálogo social más amplias, en ciertos casos entre distintos sectores, grupos profesionales y países. Esto podría contribuir a encontrar soluciones viables y a ayudar al sector en todos los niveles a considerar las repercusiones de las tecnologías, las cuestiones relativas a la protección social y a la situación de empleo y a promover la formación pues todo ello reviste interés para todas las partes implicadas. La OIT puede reunir a esos grupos a fin de examinar cuestiones y soluciones en el plano regional y mundial. Esta propuesta abarca a una gama de nuevas industrias relacionadas en sí tales como los medios de comunicación, la información, la electrónica, la informática y las comunicaciones, que no forman parte de los 22 sectores actuales.

- A. Se elaboraría un informe a partir de la experiencia de un grupo de países seleccionados. Tendría importantes componentes en materia de diálogo social y cuestiones de género.
- B. La reunión tripartita tendría un nivel de participación promedio (aproximadamente 20 participantes de cada Grupo) provenientes de países industrializados y en desarrollo de todas las regiones.
- C. La labor de seguimiento se centraría en la promoción de la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 100, 111 y 144, y en el diálogo social en el plano nacional y regional, probablemente mediante seminarios regionales.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 2 (empleo) y núm. 3 (protección social).

Industria del tallado y pulido de piedras preciosas

L.5. Prácticas laborales en la industria del tallado y pulido de piedras preciosas

40. El pulido y tallado de piedras preciosas siguen siendo actividades de fuerte intensidad de mano de obra que se llevan a cabo en unos pocos países, principalmente países en desarrollo. La industria del diamante por sí sola produce gemas en bruto por un valor aproximativo de 7.000 millones de dólares por año y surte un mercado minorista de joyería estimado en 60.000 millones de dólares. Se observa una cierta variedad de condiciones de trabajo y de prácticas laborales diferentes; algunas de ellas corresponden a la noción de trabajo decente, mientras que otras deben ser examinadas con miras a ser mejoradas. Es un sector donde es sabido que hay casos de trabajo infantil. La mejora de la productividad y de la calidad del producto tienen por objeto mejorar la imagen y los beneficios de esa industria. La mejor manera de lograrlo es desarrollar la educación, la formación y mejorar las condiciones de trabajo, tales como la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y la salud. Estas deberían evolucionar en un clima de diálogo social constructivo.

- A. Un informe examinaría las prácticas actuales, especialmente aquéllas que han dado lugar al aumento de los beneficios de las empresas y que han aportado también

beneficios a los trabajadores. Se realizarían varios estudios de caso representativos con el propósito de ilustrar esas diferentes cuestiones.

- B. Una pequeña reunión tripartita que reuniría a los 10 ó 12 países más representativos de esa industria se celebraría probablemente en Asia a fin de examinar las cuestiones mencionadas y sugerir medios de acción.
- C. Los resultados de la reunión podrían proporcionar orientaciones sobre medios eficaces de combinar buenas prácticas laborales, el suministro de una capacitación adecuada y el aumento de los beneficios. Se podrían incorporar asimismo en las labores futuras de la OIT y ser difundidos y promovidos entre los mandantes.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en ese sector, esta propuesta haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 1 (normas, principios fundamentales y derechos en el trabajo) y núm. 3 (protección social).

Sector marítimo

L.6a. Reunión de expertos sobre la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar

- 41. Los accidentes de los buques de la marina mercante en los que mueren tripulantes, se pierde la carga y desaparecen buques valiosos así como los daños causados al medio ambiente son hechos propios de la era moderna. Con el correr de los años, ha habido cambios importantes en las condiciones de empleo de la gente de mar y han aumentado los problemas relativos a los buques que no cumplen plenamente con las normas y los reglamentos internacionales vigentes. La publicación de la OIT, *Inspección de las condiciones de trabajo a bordo de buques: directrices sobre procedimientos*, fue adoptada por una reunión de expertos en 1989. La 84.^a reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996 adoptó una resolución sobre la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, que invitaba al Director General a formular propuestas relativas a otra reunión de expertos encargada de revisar las directrices antes mencionadas, habida cuenta en especial de las normas adoptadas por la reunión de la Conferencia así como a promover la utilización más amplia posible de dichas directrices. Se espera que estas directrices tomen en cuenta el Protocolo de 1993 sobre el Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147), el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178) y la Recomendación (núm. 185), así como los demás acontecimientos relativos a la inspección de los buques.
 - A. La Oficina terminaría las consultas y las investigaciones realizadas durante el bienio 2000-2001, y redactaría un proyecto de directrices revisadas en base a esos resultados.
 - B. Esas directrices serían presentadas a la reunión para su examen, revisión y adopción.
 - C. Las directrices revisadas reemplazarían rápidamente la versión anterior y por consiguiente tendrían un efecto directo sobre la mejora de la amplitud y la calidad de las inspecciones realizadas en los buques. Se prevé la organización de talleres y el suministro de servicios de asesoramiento técnico a los países interesados en desarrollar y aplicar directrices nacionales o regionales.
 - D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en el sector, esta propuesta haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 1 (normas, principios fundamentales y derechos en el trabajo) y núm. 3 (protección social).

L.6b. Reunión de expertos sobre la revisión de las normas relacionadas con la seguridad y la salud en los trabajos portuarios: un repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (recomendada por la Reunión tripartita de la OIT sobre los problemas de carácter social y laboral producidos por los ajustes estructurales en la industria portuaria, Ginebra, 1996)

42. La forma en que la carga es embalada, manipulada y transportada por mar no ha cambiado mucho desde la evolución de los métodos de manipulación de la carga que se empezaron a aplicar a fines de los años cincuenta: se trata en particular de la mecanización, la unitarización, los comienzos de la utilización de los buques de trasbordo rodado y la contenerización, en la misma época en que la OIT publicó *Seguridad e higiene en los trabajos portuarios: Repertorio de recomendaciones prácticas* en 1958. Durante los veinte años que siguieron se observó un cambio total de los métodos de manipulación de la carga, y por consiguiente la OIT publicó *La guía sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios* en 1976, destinada a los trabajadores, los supervisores y el personal de dirección que participa en los trabajos portuarios. El Repertorio de recomendaciones de la OIT fue revisado en 1997. A mediados de los años setenta, habida cuenta de la evolución de la seguridad y la salud en los trabajos portuarios el Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) y la Recomendación (núm. 160) que lo acompaña fueron adoptados; en el Convenio se especificaban los objetivos y las medidas técnicas en la Recomendación. Las medidas prácticas para lograr esos objetivos debían figurar en el *Repertorio de recomendaciones prácticas* y la *Guía* de modo que el Convenio y la Recomendación conservaran pertinencia, a pesar de la rápida evolución del sector portuario y naviero, ya que sólo era suficiente actualizar esas dos publicaciones de la OIT para dar cuenta de los cambios que ocurrieran en el sector. A partir de los años setenta, el tamaño y el costo de los buques aumentó lo que hizo necesario que los buques redujeran su estancia en los puertos. Por consiguiente, la automatización y la mecanización de la manipulación de la carga fueron introducidas para acelerar las operaciones de manipulación lo que provocó un aumento de los accidentes mortales durante la manipulación de la carga, especialmente en el momento de amarrar altas pilas de contenedores sobre el puente. Además, los nuevos tipos de carga, especialmente los productos químicos transportados a granel han aumentado los riesgos de manipulación. Desde la reunión de 1996, los órganos técnicos, los gobiernos y los interlocutores sociales han señalado a la Oficina la necesidad urgente de revisar esas dos publicaciones.

- A. La Oficina realizaría investigaciones y consultas, y en base a los resultados redactaría un proyecto de repertorio para reemplazar la Guía y el Repertorio actuales.
- B. El texto sería presentado a una reunión de expertos para su examen, revisión y adopción.
- C. Después de la reunión, el Repertorio de recomendaciones prácticas revisado sería ampliamente difundido, y se procedería a desarrollar actividades de diálogo social para su aplicación en la práctica. Esto ayudaría a hacer disminuir los accidentes durante la manipulación de la carga y promovería la cultura de la seguridad en los puertos.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social) en los trabajos portuarios, esta propuesta haría progresar los Objetivos estratégicos núm. 1 (normas, principios fundamentales y derechos en el trabajo) y núm. 3 (protección social).

Fusiones y adquisiciones en determinados sectores

L.7. Consecuencias sociales y laborales de las fusiones y adquisiciones internacionales

43. Las fusiones y adquisiciones, así como las alianzas estratégicas, se han producido a un ritmo rápido en todos los sectores, y aún más entre industrias y por encima de las fronteras. Si bien tienen el propósito de aumentar el valor del capital en acciones y los dividendos del capital invertido, poco se sabe sobre sus repercusiones sociales y laborales exactas ya sea sobre los trabajadores o el personal de dirección, dejando de lado el éxito que puedan haber tenido en lograr sus objetivos. Con frecuencia, las pequeñas y medianas empresas están obligadas a tratar de adquirir otras a fin de evitar ser el blanco de ofertas públicas de adquisición hostiles. Si bien la reestructuración y las pérdidas de puestos de trabajo se suelen observar en la etapa inmediatamente posterior, las fusiones y las adquisiciones también pueden preservar el empleo para el más débil de los dos asociados, que de otro modo podría abandonar totalmente la empresa. Las alianzas estratégicas pueden también ayudar a evitar una posible adquisición, pues permiten a cada asociado seguir desarrollando sus propios puntos fuertes o su especialización independientemente, y de ese modo se aseguran de que cada entidad siga existiendo. La permutación de acciones es otra forma de obtener el control de otra empresa sin adquirir formalmente la propiedad de ésta (evitando así la intervención de las autoridades antitrust). También pueden ocurrir retiros de inversiones y disolución de fusiones en el caso de las empresas que tratan de centrarse en sus actividades principales. Pueden surgir problemas transculturales si la más poderosa de las dos empresas trata de imponer sus prácticas en materia de relaciones laborales a la otra, en particular si éstas entran en conflicto con la legislación o la práctica de otros países. Además, las consecuencias laborales o sociales no conciernen únicamente a las partes directamente interesadas sino que pueden tener importantes ramificaciones a lo largo de la cadena de la oferta.

- A. Se realizarían investigaciones en una muestra de sectores industriales (petróleo y gas; productos químicos; alimentación y bebida; fabricación de equipamiento de transporte; tecnologías de la información y la comunicación; textiles, vestido y calzado; medios de comunicación y espectáculos; comercio y venta al por menor; servicios financieros y bancarios; hotelería y turismo; industrias de la silvicultura, etc.) para determinar el impacto de las fusiones y de las adquisiciones, muchas de las cuales son intersectoriales.
- B. Se celebraría una reunión tripartita que abarcaría a los principales países interesados, incluyendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los principales sectores.
- C. En función de los resultados de las actividades antes descritas, se podrían elaborar directrices que definirían prácticas óptimas.
- D. Además de promover el Objetivo estratégico núm. 4 (diálogo social), esta propuesta haría progresar el Objetivo estratégico núm. 2 (empleo).

Ginebra, 2 de octubre de 2000.

Punto que requiere decisión: párrafo 9.