

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social,
los derechos en el trabajo y las relaciones laborales
en la industria de la fabricación de material de transporte

Ginebra, 10-12 de enero de 2005

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de una traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN: 92-2-317033-8 (Print)

ISBN: 92-2-317034-6 (Web PDF)

Primera edición 2005

Fotografía de la cubierta: Volkswagen

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Indice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Discursos de apertura	3
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día.....	5
Informe del debate.....	7
Introducción	7
Composición del Grupo de Trabajo	7
Presentación del informe y debate general.....	8
Presentación del informe	8
Debate general	9
Fomento del empleo.....	10
Diálogo social	15
Otros aspectos del trabajo decente	19
Debate y adopción del proyecto de conclusiones.....	22
Conclusiones sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación del material de transporte	23
Fomento del empleo.....	23
Diálogo social	24
Trabajo decente	25
Parte 2. Otros asuntos	27
Panel.....	29
Presentación de la base de datos sobre el sector metalmecánico	29
Discusión	29
Discursos de clausura	31
Lista de participantes.....	33

Introducción

La Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte tuvo lugar en Ginebra, del 10 al 12 de enero de 2005. La Oficina preparó un informe¹ destinado a servir de base a las deliberaciones de la Reunión en el que se abordan las siguientes materias: creación de empleo, diálogo social y otros aspectos relacionados con el trabajo decente.

El Consejo de Administración designó al Sr. J. Sithole, miembro trabajador de ese Consejo para que lo representara en la Reunión y la presidiera. Los tres Vicepresidentes elegidos por la Reunión fueron los Sres. Sutanto Surwarno (Indonesia), por el Grupo Gubernamental; Telang (India), por el Grupo de los Empleadores, y Soeda (Japón), por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de los Gobiernos de Argelia, Argentina, Brasil, Canadá, República Checa, República de Corea, Filipinas, Indonesia, República Islámica del Irán, Malasia, Marruecos, Paraguay, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, República Arabe Siria, Sudáfrica, Sudán, Tailandia, Ucrania y Venezuela. Asistieron también diez representantes de los empleadores y diez representantes de los trabajadores.

Asistieron además observadores de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, la Organización Internacional de Empleadores, la Confederación Mundial del Trabajo y la Federación Sindical Mundial.

Los tres Grupos eligieron sus Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental

Presidente: Sr. R. Pearson (Canadá)
Vicepresidente: Sra. V. Eastwood (Filipinas)
Secretario: Sr. I. Gbybidenko (Ucrania)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidente: Sr. N. Vermeulen
Secretario: Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores, OIE)

Grupo de los Trabajadores

Presidente: Sr. R. Chernecki
Vicepresidente: Sra. N. Skakun
Secretario: Sr. R. Blum (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, FITIM)

¹ *Tendencias de la industria automotriz que afectan a los proveedores de componentes*, documento de base para la Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte, Ginebra, 2005, 177 páginas.

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. N. Jennings, Director Interino del departamento de Actividades Sectoriales. El Secretario General Adjunto fue el Sr. P. Bailey, del mismo Departamento. Los expertos fueron los Sres. Appave, Hahn, Kamakura, Meletiou, Myers y Werna. Las expertas fueron las Sras. Brady, Foucault-Mohammed, Maybud y Vere.

Discursos de apertura

El Presidente dio por iniciada la Reunión y subrayó la tendencia de la industria automotriz de generar empleo e ingresos tanto en los países desarrollados como en desarrollo. El sector se concentraba en un número de empresas cada vez menor de un puñado de países de la OCDE. En el caso de los proveedores predominaban las fusiones y adquisiciones. Salvo en la República de Corea y unos pocos países cercanos a mercados desarrollados de la industria automotriz, pocos países en desarrollo se habían iniciado en la fabricación de vehículos automotores. La mayor parte se había dedicado a actividades de ensamblaje. A medida que se multiplicaban las cadenas mundiales de aprovisionamiento, la fabricación de partes o componentes para el subensamblaje podría crear nuevas oportunidades. Existía sin embargo un exceso de capacidad en la industria de los vehículos automotores que estaba provocando el cierre de fábricas y la pérdida de puestos de trabajo. Además, a escala mundial, la competencia era acérrima en el sector de componentes de la industria automotriz, lo que tenía graves consecuencias para los trabajadores, pues las empresas buscaban nuevos métodos de producción y de organización del trabajo. Por lo tanto, era preciso mejorar el diálogo social.

El Sr. Jennings, Secretario General de la Reunión y Director *ad interim* del Departamento de Actividades Sectoriales, destacó la importancia de la industria automotriz para la economía de muchos países. El creciente recurso a proveedores de componentes había modificado radicalmente el sector. La globalización estaba teniendo un profundo impacto en la fabricación de material de transporte. Poco a poco, los principales aumentos del empleo se registraron en el sector de los proveedores, en gran medida, debido al traslado significativo de puestos de trabajo de las fábricas de ensamblaje a dicho sector. Este desplazamiento había preocupado a los sindicatos del sector pues la sindicación tendía a ser menor en el caso de los proveedores que en las fábricas tradicionales. La industria automotriz había sido pionera en cuanto a nuevas formas de organización del trabajo, pero había que renegociar muchas prácticas establecidas, lo que subrayaba la necesidad de entablar un verdadero diálogo social. Los puestos de trabajo en las empresas del sector también estaban cambiando, y se orientaban a ocupaciones de carácter más científico, técnica y tecnología de la información, por lo cual, la formación permanente era fundamental. Una novedad interesante en el sector era la conclusión de acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y sindicatos locales bajo la égida de una federación sindical mundial.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate

Introducción

1. La Reunión se congregó para examinar el punto inscrito en su orden del día. En virtud de las disposiciones contenidas en el artículo 7 del *Reglamento de las Reuniones Sectoriales*, los integrantes de la Mesa se alternaron en la presidencia de las sesiones.
2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Vermeulen y el portavoz del Grupo de los Trabajadores el Sr. Chernecki. La Reunión celebró cuatro sesiones plenarias en las que se examinó el orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. En su tercera sesión plenaria y en virtud de las disposiciones contenidas en el párrafo 2, del artículo 13, del Reglamento, la Reunión estableció un Grupo de Trabajo encargado de redactar un proyecto de conclusiones que reflejaran las opiniones expresadas en el curso de las sesiones en que se examinó el informe. El Grupo de Trabajo, que presidió el Vicepresidente gubernamental, Sr. Sutanto, estuvo integrado por los miembros siguientes:

Miembros gubernamentales

<i>Argentina:</i>	Sr. Ojeda
<i>Canadá:</i>	Sr. Pearson
<i>Sudáfrica:</i>	Sr. Mkalipi
<i>Sudán:</i>	Sr. Zumrawi
<i>Ucrania:</i>	Sr. Gnibedenko (Secretario)

Miembros empleadores

Sr. Chartron
Sr. Combüchen
Sr. Löchel
Sra. Rico Ospina
Sr. Vermeulen

Miembros trabajadores

Sr. Beckman
Sr. Chernecki
Sr. Sanches
Sr. Thierron
Sr. Tsiane

Presentación del informe y debate general

Presentación del informe

4. El informe ¹ preparado por la Oficina para la Reunión fue presentado por el Secretario General Adjunto. Utilizando diversas fuentes, se había establecido la cifra de unos 8,6 millones de trabajadores en la industria automotriz. La proporción de trabajadoras correspondía al 30 por ciento aproximadamente. La exportación de vehículos automotores de la Unión Europea, los países del Tratado Norteamericano de Libre Comercio (conocido por la sigla en inglés NAFTA), y el Japón representaba 88 por ciento del total mundial. En algunos países como Canadá, Chipre, Eslovaquia, Japón y México, dicha exportación superaba el 20 por ciento del total de exportaciones, y en otros, como Belarús, 15 países de la Unión Europea y la República de Corea, representaba el 15 por ciento. En cuanto al empleo, las tendencias variaban de un país a otro, en Canadá y España estaba en aumento, en Francia estancado y en Estados Unidos disminuía. Los principales fabricantes de vehículos automotores eran: Japón, Estados Unidos y Alemania (más de 5 millones respectivamente); China donde se había registrado un gran aumento (4,4 millones); Canadá, España, República de Corea y Francia, cada uno de los cuales producía 2 millones de vehículos. Otros 13 países producían entre 500.000 y 2 millones. Los principales exportadores de autopartes de los países en desarrollo eran México, República de Corea, China y Brasil. Muchos componentes procedían de zonas francas de exportación (ZFE) de países como China, República Checa, Filipinas, Hungría, Malasia, México y Marruecos. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización había tratado la cuestión de las ZFE y reconocido los efectos negativos de la globalización. Los medios para abordarlos incluían la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el aumento de los vínculos anteriores con la economía nacional y los modos en que las empresas podían redistribuir la cadena de valor. En el informe también se trataba la incidencia de la legislación, principalmente, en materia de seguridad, medio ambiente y diálogo social siendo este último uno de los temas del debate. Otras cuestiones tratadas en el informe eran los acuerdos marco internacionales (AMI), los consejos mundiales de empresa y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes. En la sección sobre el trabajo decente se aludía al debate en curso para determinar si los principios del mismo deberían ser referencia nacional o internacional para medir el desempeño de una empresa. Aunque en los países en desarrollo, las oportunidades para los pequeños proveedores estaban en aumento, la industria se caracterizaba por una gran concentración de multinacionales no sólo en lo que se refería a los fabricantes de partes y piezas finales sino también a los proveedores. Aun así, los proveedores solían ser vulnerables porque los ensambladores eran quienes dictaban normas y precios. Si bien en el pasado, algunos proveedores habían estado estrechamente vinculados con un fabricante, las empresas estaban tratando de diversificarse para evitar la dependencia. Si persistían la debilidad financiera de muchos ensambladores de vehículos automotores y la tendencia a exigir que los proveedores asumieran mayores riesgos en términos de desarrollo de productos, la balanza del poder decisorio se inclinaría a favor de los proveedores de nivel 1. Ulteriores fusiones y adquisiciones aumentarían esa probabilidad. Por otra parte, la presión ejercida para reducir aún más los costos, diversificar y entregar en plazos mucho más cortos había repercutido en las condiciones de trabajo del subsector. Además, dichas condiciones se habían visto afectadas porque los ensambladores estaban traspasando más riesgos y responsabilidades a las empresas de proveedores. Ahora bien, un resultado positivo de ese proceso había sido la constante migración de competencias de los ensambladores a los fabricantes de componentes.

¹ Documento TMTEM/2005.

Debate general

5. El portavoz del Grupo de los Trabajadores agradeció a la Oficina por el informe que era un buen resumen de las cuestiones que se planteaban en el sector de proveedores de componentes y contenía datos útiles. Esas estadísticas eran necesarias para facilitar el diálogo social y avanzar en el Programa de Trabajo Decente. Los sindicatos entendían el impacto de la reestructuración en trabajadores y comunidades del mundo entero. La globalización tenía consecuencias negativas y ponía una pesada carga en hombros de los trabajadores de toda la cadena de producción. Los AMI eran medios positivos para que los interlocutores sociales abordaran los retos planteados y también eran pertinentes para otros sectores que atravesaban situaciones similares. Era fundamental mejorar los derechos y los ingresos de los trabajadores. En aras de un desarrollo sostenible, los sindicatos habían tomado medidas positivas para gestionar la reestructuración junto con los empleadores. Las normas fundamentales del trabajo eran las piedras angulares del diálogo social. Por lo tanto, había que ratificarlas, aplicarlas y reforzarlas. Incluso aquellos Estados que no las habían ratificado tenían que garantizar que se respetaran y aplicaran de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo (1998). En todos los lugares de trabajo se debían reconocer y respetar la igualdad laboral y el trato justo. Ninguna forma de discriminación era aceptable. La violación de las normas fundamentales del trabajo era muy pronunciada en las ZFE; así se había reconocido en el informe y los delegados debían hacer lo propio.

6. El portavoz de los empleadores dijo que su Grupo asumía el compromiso de contribuir al desarrollo futuro, en los planos nacional, regional e internacional, de la industria automotriz y de las industrias afines. El informe de la Oficina recogía oportunamente los muchos problemas y desafíos a los que debía hacer frente el sector. En la industria se estaban operando cambios y presiones sin precedentes en áreas tales como la producción, la estructura de la fabricación, el detalle y la distribución, las relaciones con el cliente, la comercialización y la legislación relativa al medio ambiente y a la competencia. Esos cambios tenían repercusiones notables para los formuladores de políticas y otras partes interesadas, relacionadas con el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales. Si bien podía llegarse a acuerdos sobre algunas cuestiones específicas, había que actuar con cautela ante la posibilidad de alcanzar un acuerdo sobre temas concretos. Existían diferencias considerables entre los países industrializados, los emergentes y los menos adelantados, y tampoco se disponía de datos, nacionales o internacionales, que fuesen fiables y estuviesen actualizados. Este hecho se reconocía en el informe y, por consiguiente, no existía una base adecuada a partir de la cual llegar a conclusiones definitivas. A pesar de incluir algunas contradicciones, el informe constituía un excelente punto de partida para un proceso consultivo más detallado entre los interlocutores sociales, posiblemente incluso más allá de la Reunión.

7. Un observador, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) subrayó que su organización estaba convencida de la importancia del diálogo social. Elogió a la Organización Internacional de Empleadores por la delegación que había enviado a la Reunión, y confiaba en que las discusiones contribuyesen a mejorar las relaciones laborales en un sector tan importante. Para garantizar un diálogo social verdadero era necesario el compromiso de dos interlocutores. El mejor modo de asegurar que fuese constructivo era mediante convenios colectivos que establecieran ciertas normas, que constituyesen una práctica en todo el mundo. Asimismo, el diálogo social a nivel global era muy importante. Por consiguiente, su Federación proponía que las conclusiones incluyesen los AMI como elemento importante. En muchos países, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo no se había aplicado. Su aplicación, no obstante, era especialmente importante en las ZFE, donde muchas empresas multinacionales operaban. La función de la mujer en este sector también debía examinarse. Aunque existía un número cada vez mayor de trabajadoras, persistían desigualdades salariales y laborales que era necesario abordar.

Fomento del empleo

8. El Presidente abrió la discusión presentando a los oradores, el Sr. Beckman, Estados Unidos, por los trabajadores, el Sr. Kato, Japón, por los empleadores, y el Sr. Auer, de la Oficina.

9. El Sr. Beckman (*United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America*) resumió el punto de vista de los trabajadores en relación con el empleo en la industria automotriz. En el plano mundial, la industria estaba experimentando un estancamiento o disminución del empleo, lo que suponía un motivo de preocupación grave para los trabajadores. Sin embargo, la producción estaba creciendo, especialmente en Asia. Una tendencia general que podía apreciarse en los países en desarrollo era el fuerte aumento de la producción junto a una disminución a largo plazo del empleo (tras un incremento inicial). El aumento de la producción en China obedeció en gran medida a operaciones conjuntas de alta productividad relacionadas con las autopartes y el ensamblaje. La eficacia era mucho mayor en las plantas más viejas, que estaban cerrando o que, en su mayoría, estaban siendo objeto de reestructuración. Esta pauta era similar a la que podía observarse tiempo atrás en México y Brasil, y que había tenido como resultado una gran pérdida de puestos de trabajo y poca creación de empleo. La reestructuración en los Estados Unidos incluía la cesión de las divisiones de partes y piezas de los ensambladores. Los proveedores de nivel 1 de partes, piezas y componentes acabados se habían convertido en grandes multinacionales de derecho propio, y compraban a otras empresas más pequeñas de los niveles 2 y 3. La repercusión en el empleo había sido que los proveedores empleaban a más trabajadores que los ensambladores, mientras que el empleo total en el sector no había crecido necesariamente. El empleo en el segmento de las autopartes había ido disminuyendo en forma sostenida entre 2001 y 2004, mientras que el promedio de horas de trabajo había ido en aumento. Las consecuencias para los intereses de los trabajadores habían sido significativas: la transferencia de empleo de los ensambladores a los proveedores iba asociada con una disminución de los salarios, una menor sindicación, una menor presión alcista de los salarios, una mayor utilización del trabajo temporal y de la subcontratación, menor formación y mayor recorte de costos. Esa situación se había visto agravada por el comercio internacional de autopartes. Para satisfacer las necesidades de reducción de los costos de los ensambladores, muchos proveedores habían subcontratado a sus filiales en países con costos más bajos o externalizado el trabajo. La incorporación de países productores emergentes en la cadena mundial de aprovisionamiento significaba que menos trabajadores con salarios más bajos y peores condiciones de trabajo estaban produciendo mayores cantidades de autopartes, al tiempo que tenían que cumplir con criterios de calidad y precio más estrictos. Las empresas estatales, si no se reestructuraban rápidamente corrían el riesgo de cerrar. También aumentaron los proveedores no tradicionales, donde la sindicación solía ser menor y las condiciones de trabajo peores. Los productores de los países industrializados estaban cerrando plantas con un nivel de sindicación alto, y pasaban a plantas donde los trabajadores no estaban sindicados. Esta situación estaba dando lugar a salarios más bajos, menos capacitación y menor formación. Por ello, la presión ejercida sobre los trabajadores en las plantas con mayor índice de sindicación de los países industrializados era intensa — la trayectoria que se estaba siguiendo en la reestructuración estaba llevando a una mayor externalización u deslocalización, a una espiral decreciente de los salarios y de las condiciones de trabajo y a la dislocación. La utilización de ZFE y la competencia entre gobiernos a la hora de subvencionar la inversión extranjera estaba agravando esa tendencia. Por consiguiente, la solución a la reestructuración debía empezar a nivel local, pero exigía soluciones globales. Los gobiernos tenían la responsabilidad de evaluar el cambio económico y social, así como de adoptar políticas laborales en las que participasen activamente los trabajadores y sus organizaciones. La meta fundamental del pleno empleo e ingresos dignos debería seguir siendo primordial. Habría que hacer más esfuerzos para compensar a los perdedores de la reestructuración económica. Las políticas de ajuste no sólo deberían apuntar únicamente a recolocar con rapidez a las personas, sino también a

garantizar el desarrollo de calificaciones, la calidad de la asistencia médica y la educación para todos, la plenitud de los derechos de la sindicación y negociación colectiva, y restringir la subcontratación, los puestos de trabajo temporales y otros trabajos eventuales. Los gobiernos deberían adoptar políticas para mejorar las condiciones económicas y sociales de sus ciudadanos y aplicar las normas fundamentales del trabajo, tal y como establece la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En el contexto de la reestructuración laboral en la industria automotriz, se debía proteger a los trabajadores y sus organizaciones deberían continuar representándoles después de tales cambios, garantizando así que éstos no tuvieran que cargar con una parte injusta del costo que conllevaba la reestructuración.

- 10.** El Sr. Kato, de DENSO Corporation, reseñó la situación de la industria automotriz del Japón y del proveedor de autopartes donde trabajaba. La producción nacional anual de vehículos automotores había sido estable entre 1999 y 2004, salvo una pequeña disminución en 2001. En 2004, dicha producción se estimaba en 10,62 millones de unidades. La exportación de vehículos automotores había ido aumentando poco a poco entre 1999 y 2004 cifrándose en 5 millones de unidades, mientras que la producción extranjera, prácticamente se había duplicado, ascendiendo a 9,6 millones de unidades. Frente a ese cuadro, las cifras del empleo en la industria automotriz revestían particular interés. Globalmente, el empleo en el sector de la fabricación de automotores había pasado de 1,005 millones de puestos de trabajo en 1985 a 1,114 en 1995, pero había disminuido a 940.000 en 2004. En los últimos cuatro años, el empleo había sido estable en toda la industria y en el sector de fabricación había disminuido un poco en 2004, cifrándose en 238.000, mientras que en el sector de fabricación de autopartes y accesorios, sólo disminuyó de 27.000 en 2001, cifrándose en 515.000 en 2004. Por lo tanto, en el Japón, no había habido un desplazamiento del empleo de los fabricantes de vehículos automotores a los proveedores de autopartes. Frente a la necesidad de disponer de alta tecnología, abaratar costos y mejorar la calidad de sus productos, dichos fabricantes habían establecido diversas estrategias de compra. Los proveedores de autopartes, a su vez, habían tenido necesidad de crecer, debatiéndose entre la alta calidad, el bajo costo y el alto rendimiento, para poder satisfacer la demanda de los fabricantes. El orador trazó el perfil empresarial de DENSO Corporation, derivada de la Toyota Motor en 1949. Las condiciones de trabajo en la primera no eran inferiores a las de la segunda. Desde un principio, DENSO había diversificado y, de hecho, la Toyota Motor sólo representaba la mitad de sus ventas mientras que, en 2003, las ventas al extranjero habían ascendido al 43,7 por ciento. Entre 1996 y 2003, el empleo (consolidado) pasó de 56.961 a 95.461 y el empleo (no consolidado), de 39.619 a 33.362. El orador señaló que las cifras de este último no traducían fielmente la situación, ya que esos trabajadores no habían sido despedidos sino que habían pasado a la plantilla de otras filiales. Por consiguiente, en su empresa no había habido ninguna reducción de empleo.
- 11.** El Sr. Auer, Economista laboral principal de la Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo, de la OIT, describió la situación en cuanto al empleo y medios de combatir el desempleo. Estuvo de acuerdo en que el diálogo social era importante y los convenios de la OIT esenciales para garantizar el mínimo socioeconómico. Al examinar las tendencias del empleo se había constatado que en la economía mundial había ganadores y perdedores. La OIT había examinado y establecido medidas que podían mitigar el impacto de la pérdida de puestos de trabajo y lo mejor sería que la aplicación de esas medidas estuviera en manos de los gobiernos y los interlocutores sociales. A la hora de definir estrategias era importante diferenciar el desempleo cíclico y el desempleo estructural porque uno y otro exigían distintos enfoques. Asimismo, era preciso considerar las cuestiones del empleo a escala local a causa del impacto directo de la pérdida de empleo. Aunque muchos pensaban que sólo intervenía a escala mundial, la OIT también podía asesorar acerca de los problemas del empleo en el plano nacional. Además de la aplicación de los convenios de la OIT había que promover una política de «movilidad protegida». El modelo cíclico permitía a los interlocutores sociales beneficiarse de una flexibilidad a corto plazo. Lo ideal sería

que los esquemas de empleo flexible se conjugaran con la formación. En caso de que el cambio estructural trajera aparejado un alto índice de desempleo, una «reestructuración con responsabilidad social» mediante idóneas políticas de empleo ofrecería posibilidades a los trabajadores fuera de su sector inicial. Otro ejemplo eran los planes de jubilación anticipada, que se habían utilizado ampliamente en países europeos. El factor más importante era reducir los costos sociales para los trabajadores afectados. También cabía señalar que la aplicación de esta clase de políticas funcionaba mejor en un entorno de verdadero diálogo social.

12. Un miembro trabajador del Brasil hizo hincapié en que la reestructuración tenía que ir acompañada de la readaptación profesional de los trabajadores afectados y que se deberían formular y aplicar políticas al respecto.
13. Un miembro trabajador de Sudáfrica observó que el aumento de fabricantes de componentes en otros países había conllevado una disminución de los salarios y un empeoramiento de las condiciones de trabajo. El porcentaje de trabajadoras en la industria automotriz y en la fabricación de partes y piezas seguía siendo bajo. En algunos casos, las mujeres ocupaban los mismos puestos que los hombres, pero percibían salarios más bajos. En otros, se les asignaban trabajos de menor categoría. Esa situación era innecesaria y debía rectificarse. La explotación de trabajadores era práctica habitual en las ZFE. La cuestión de los migrantes y de otros trabajadores vulnerables era importante y había que abordarla.
14. Una miembro empleadora de Colombia dijo que en su país y en la región andina, las condiciones de trabajo eran muy similares a las que podían encontrarse en América del Norte. En la industria del ensamblaje las condiciones eran similares a las del sector de aprovisionamiento. No obstante, los salarios en América del Norte eran aproximadamente dos veces y medio más altos que en los sectores de fabricación de los países andinos. La supervivencia del sector de los componentes era pues de vital importancia para asegurar la competitividad de esos países en una economía globalizada. La supervivencia del sector también era importante debido a que la transferencia de tecnología había tenido efectos positivos en otros sectores como los de la electrónica y de los electrodomésticos. Para seguir siendo competitiva, era necesario que la región andina produjera 500.000 o más unidades. En el sector de los componentes, se imponía mejorar la calidad.
15. Un miembro empleador de la India señaló que, tradicionalmente, los cambios en la fabricación siempre habían provocado la pérdida de algunos puestos de trabajo. Así pues era necesario que todo el mundo aprendiese a convivir con los cambios. Las nuevas tecnologías podían transformar el sector de los componentes de la industria automotriz a un nivel nunca visto en los primeros 100 años del sector. Además, la migración de puestos de trabajo de un país a otro era un proceso natural propiciado por las economías de escala y la producción. Aunque era posible que las condiciones de trabajo cambiasen con el traslado de puestos de trabajo de los ensambladores a los proveedores, ello no significaba necesariamente que fuesen a empeorar. Muchos, en particular los proveedores multinacionales de nivel 1, gozaban de condiciones de trabajo excelentes.
16. El representante gubernamental de Indonesia dijo que la industria automotriz de su país no estaba en declive. De hecho, tras la crisis de 1997, algunas empresas se estaban ampliando. En cuanto a las cuestiones de género, existían algunas desigualdades, puesto que la industria automotriz de su país recurría principalmente a los trabajadores, en particular en las ZFE, donde las condiciones de trabajo solían ser similares a las de los trabajadores de otras partes. Concluyó diciendo que era importante mejorar la industria automotriz para atraer inversiones y garantizar el futuro del sector.
17. Un miembro trabajador de Alemania observó que la reestructuración era un elemento clave para los representantes sindicales internacionales, puesto que guardaba relación con temas

importantes como los convenios colectivos, la negociación colectiva y la libertad sindical. En algunos casos, las reestructuraciones eran necesarias, pero cuando no se controlaban tenían efectos negativos para los trabajadores. Los empleadores deberían comunicarse con antelación con los trabajadores y negociar con ellos. Era esencial que los gobiernos garantizaran la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

- 18.** Un miembro trabajador de la República de Corea señaló que se había producido un declive en las condiciones de trabajo de los trabajadores ocasionales. De ahí que los sindicatos hubieran organizado huelgas frente al intento del Gobierno de ampliar el alcance de ese tipo de empleo. La cuestión del empleo fijo debía plantearse con los gobiernos y la OIT debía centrarse en ese tema.
- 19.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que las circunstancias variaban tanto que era imposible encontrar una solución válida para todas ellas. En primera instancia, los problemas concretos tenían que tratarse a escala nacional. También hacía falta recolectar datos, investigar y seguir de cerca la situación para detectar tendencias y consecuencias antes de poder definir medios de abordar dichas cuestiones. Había que aceptar los retos planteados por el proceso de reestructuración puesto que, en muchos casos, ese proceso era determinante para la supervivencia de la empresa. El Grupo de los Empleadores respaldaba la aplicación de las normas fundamentales del trabajo. En principio, apoyaba el derecho a trabajar que era responsabilidad de los gobiernos a los cuales incumbía determinar el marco legislativo social que rigiera las prácticas de empleo.
- 20.** Un miembro trabajador del Japón opinó que había que considerar la reestructuración con detenimiento. La industria automotriz siempre había sido una industria integrada y era necesario ofrecer a los trabajadores un empleo a largo plazo y la oportunidad de perfeccionarse. En el Japón, 30 por ciento del empleo nacional era de carácter temporal. En la industria automotriz representaba el 18 por ciento y en las pequeñas y medianas empresas, el 27 por ciento. Esta clase de empleo creaba problemas en cuanto a la calidad y la supervivencia de las empresas. Los salarios de los trabajadores temporales eran 50 por ciento inferiores que los salarios de los trabajadores permanentes. Tal disparidad no debería permitirse y había que garantizar la igualdad de acceso a los servicios sociales.
- 21.** Un miembro empleador de Bélgica mantuvo que el informe preparado por la Oficina era un excelente punto de partida, pero que era preciso proseguir el debate. En gran medida, las conclusiones estaban influenciadas por la labor de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y no por la labor de grupos de empleadores. Cuestionó el tema de la compensación entre ganadores y perdedores, a raíz de la reestructuración. La OIT no era el foro indicado para tratar esa cuestión. Su organización, el Consejo Europeo de Empleadores del Metal, la Ingeniería y las Industrias de Base Tecnológica (CEEMET), apoyaba la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). La cuestión de su cumplimiento debía tratarse a escala nacional. En cuanto a las calificaciones y la formación, el CEEMET había adoptado principios comunes en los que se reconocía que trabajadores y empleadores compartían la responsabilidad de la formación.
- 22.** El representante gubernamental del Sudán dijo que mientras los trabajadores habían subrayado la necesidad de que se les protegiera, los empleadores habían declarado que el empleo era estable. En Africa, principalmente en el sur y el este, la creación del Mercado Común de Africa Austral y Oriental (COMESA) exigía que se enmendara la legislación laboral. Asimismo, en el contexto de la Nueva Alianza para el Desarrollo de Africa (NEPAD), el papel de la OIT iba cobrando mayor importancia respecto al fomento del empleo y la evolución de la reglamentación laboral mediante la educación y la formación, así como en cuestiones relativas a la globalización, la lucha contra la pobreza y los cambios de tecnología.

-
- 23.** El representante del Gobierno de Ucrania señaló que los interlocutores sociales consideraban que los gobiernos eran responsables de la situación que estaba atravesando la industria. Había que alentar el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores mediante comités sociales para propiciar acuerdos que ofrecieran un buen nivel de protección. La cuestión del trabajo decente era compleja y tenía que abordarse a escala nacional en virtud de las distintas situaciones.
- 24.** En su respuesta, el Sr. Beckman cuestionó la posición del Grupo de los Empleadores por considerar que no era posible aplicar una regla general debido a las diferencias entre los países. Las medidas que se tomaran en cada país no tenían porqué ser idénticas, pero los principios que las sustentaban debían serlo. A pesar de las diferencias nacionales, la reestructuración había mermado la seguridad, los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores de todos los países.
- 25.** El Sr. Kato no estuvo de acuerdo en que la reducción del empleo en la industria automotriz de su país en 2004 fuese el inicio de una tendencia preocupante. Las empresas estaban haciendo grandes esfuerzos para sobrevivir en una época de competencia y globalización crecientes. Los empleadores tenían el incentivo de ofrecer buenas condiciones de trabajo, pues de otro modo no podrían atraer a los buenos trabajadores que la industria necesitaba. El nivel de las condiciones de trabajo en Japón era muy elevado, y se mantenía en las empresas japonesas que operaban fuera del país.
- 26.** El Sr. Auer explicó que la idea de compensación entre ganadores y perdedores se basaba en la premisa de que los perdedores fueran compensados a través de la política social. Su intención no era que los países se compensasen unos a otros en el plano internacional. Las reestructuraciones eran inevitables, pero los modos y efectos podían variar mucho. Era pues cuestión de cómo se hacía. En el caso de Volkswagen, por ejemplo, se había adoptado una política de reestructuración que había evitado que muchos trabajadores perdieran su puesto de trabajo. A la hora de buscar soluciones, no sólo debería recurrirse al Informe de la OIT, sino a otros trabajos relacionados con una globalización justa y el trabajo decente. El orador convino en que no había una solución aplicable para todos, pero que sí existían elementos comunes que podrían adaptarse a las circunstancias concretas, entre las que se incluían políticas empresariales y políticas nacionales, algunas de las cuales podían aplicarse internacionalmente. Era importante que las reestructuraciones se llevaran a cabo en el marco del diálogo social. Resultaban mucho menos controvertidas si el sistema social compensaba a los trabajadores que perdían sus puestos de trabajo, y si eso se hacía de manera responsable. Tal vez, el enfoque que había funcionado en los países desarrollados pudiera adaptarse a la situación de los países en desarrollo.
- 27.** El portavoz del Grupo de los Empleadores consideró que el debate era interesante y observó los puntos de vista divergentes que se estaban expresando. No obstante, a su juicio no se habían alcanzado conclusiones definitivas sobre el camino a seguir.
- 28.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores opinaba que no debería haber perdedores por causa de la globalización y de las reestructuraciones en la fabricación, y que podían llevarse a cabo sin pérdidas. A mediados de los años ochenta, cuando los elevados tipos de interés habían provocado la pérdida de puestos de trabajo, el diálogo entablado con antelación entre gobiernos, empleadores y trabajadores había evitado algunos problemas. Los sindicatos se declaraban a favor de discutir y negociar, y el Grupo de los Empleadores también debería reconocer que era posible compartir las ganancias en caso de que éstas aumentasen, así como abordar la responsabilidad de la reestructuración. Las empresas deberían hablar de las reestructuraciones con los sindicatos con suficiente antelación. En muchos casos, los planes de reestructuración ya llevaban tiempo formulados cuando se daban a conocer. Esos planes deberían negociarse con los sindicatos para poder abordar los efectos indeseables que los ajustes necesarios podían tener para los trabajadores. Entre las posibles prestaciones se podía incluir la readaptación profesional, los programas sociales,

el complementar los ingresos ofrecidos por el gobierno, y otras formas de protección para los trabajadores en cuestión. Los gobiernos también tenían un papel importante que desempeñar respecto del impacto social de las reestructuraciones. Al respecto, tanto los gobiernos como los empleadores debían considerar con la debida seriedad las normas de la OIT. Los trabajadores asumían el compromiso de trabajar con los empleadores y los gobiernos para llegar a conclusiones útiles.

Diálogo social

- 29.** El Presidente del Grupo de los Empleadores, Sr. Telang (Tata Motors Ltd.), presentó a los otros oradores, Sr. Thierron (IG Metall) por los trabajadores, y Sr. Rychly (Especialista principal del Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo) de la Oficina.

- 30.** El Vicepresidente del Grupo de los Empleadores reseñó el diálogo social en Tata Motors Ltd. una empresa de la India que recientemente había adquirido una fábrica de vehículos automotores de Corea. Producía 336.000 vehículos al año, contaba con 20.000 trabajadores y exportaba a unos 70 países. La casa matriz había reconocido la importancia de las buenas relaciones laborales y su contribución al progreso social. Esta filosofía concordaba con las disposiciones de la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo (1998), además había adoptado un código de conducta y participaba en la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes. Se estaban estudiando medios de entablar el diálogo social en las empresas proveedoras y subcontratistas, porque el principal objetivo de la empresa era ofrecer beneficios a todas las partes interesadas. El número de sus vendedores cualificados había aumentado de manera considerable y la empresa compartía información periódicamente con los proveedores para mejorar el diálogo social. La empresa formaba a trabajadores de pequeñas y medianas empresas en el sistema de gestión de calidad (QS 9000). En Tata Motors Ltd., gracias a la aplicación de los principios Kaizen, la productividad había aumentado en forma significativa, se habían detectado costos ocultos, mejorado, entre otras cosas, la ergonomía y la seguridad y salud en el trabajo, y había dado lugar a métodos de trabajo, con los que se obtuvieron buenos resultados sin reducir los márgenes. En sus pequeñas y medianas empresas con diez o más vendedores, la libertad sindical era obligatoria. De igual modo, se exigía que todas las empresas vendedoras se ciñeran a la legislación laboral, también en relación con los salarios mínimos. Las actividades poco rentables se habían externalizado (por ejemplo, el servicio de cantina, transporte de los trabajadores, trabajos no cualificados). Tata Motors garantizaba que esos 3.200 trabajadores fueran remunerados según la legislación relativa al salario mínimo, se beneficiaran de las prestaciones obligatorias y que sus condiciones de trabajo fueran buenas, haciendo especial hincapié en la ergonomía y la seguridad y salud en el trabajo.

- 31.** El Sr. Thierron recordó a los asistentes a la Reunión los distintos significados que se daban al concepto de «diálogo social». Si bien era correcto que la OIT entendiera que dicho diálogo abarcaba procesos bipartitos y tripartitos, extenderlo a las ONG sería inaceptable en cuestiones como la negociación salarial o las condiciones de trabajo. Todo intento de entablar el diálogo social sin aplicar los principios de libertad sindical y derecho de negociación colectiva resultaba vano, por no decir engañoso. Los empleadores habían subrayado oportunamente que la productividad, la buena calidad y la innovación eran parte de sus metas. No obstante, para conseguirlo tenían que añadir otra: una fuerza de trabajo motivada y cualificada. El diálogo social entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores y sus sindicatos necesitaba información, consultas y negociación que motivasen aún más a los trabajadores. Cabía señalar dos hechos importantes: los acuerdos marco internacionales (AMI) y los comités mundiales de empresa. Si bien las violaciones de la legislación comercial internacional estaban penalizadas, las violaciones de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo quedaban impunes. Había

llegado el momento de incorporar las normas fundamentales del trabajo al sistema de sanciones comerciales de la OMC, pero hasta el momento no se había conseguido. Habida cuenta de que la OIT no podía obligar a que se cumplieran, se habían buscado medios alternativos para garantizar su aplicación. Los 13 AMI firmados por la IG Metall en los sectores metalúrgico, textil y de la madera invitaban a todos los empleadores alemanes a respetarlos, donde quiera que tuvieran filiales. Los acuerdos estipulaban que se respetaran las normas fundamentales del trabajo, así como otras normas internacionales en materia de salarios, salud y seguridad. Se planteaban tres cuestiones de peso: a) la necesidad de convencer a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los beneficios de los AMI; b) el hecho de que los empleadores afirmaran que no podían obligar a sus proveedores a observar los AMI, y c) la dificultad de ejercer controles y verificaciones transfronterizas de los AMI. IG Metall también había empezado a establecer ese tipo de acuerdos con proveedores de nivel 1, quienes a su vez tratarían de lograr que sus proveedores aplicaran las normas mínimas. Aun así, seguía siendo difícil detectar las violaciones a escala mundial. Los consejos mundiales de empresa podrían ser una solución, aunque no todas las empresas los tuviesen en todas sus instalaciones. Además, dado que los consejos mundiales eran principalmente de origen europeo, no sería fácil transferir esa experiencia al resto del mundo. Hacía falta un mecanismo para compartir la información, celebrar consultas, e incluso negociaciones transfronterizas. Con vistas a promover el diálogo social a escala regional, los trabajadores instaban a la creación de foros adecuados. Para facilitar la participación de delegaciones nacionales de los interlocutores sociales, los empleadores debían sufragar los costos básicos de los representantes de los trabajadores.

- 32.** El Sr. Rychly subrayó la importancia de una industria automotriz competitiva para los países en desarrollo y las economías en transición. En general, las relaciones laborales en la industria automotriz eran bastante sanas y la influencia de los sindicatos importante. En cambio, no siempre era así en el caso de los proveedores y de los subcontratistas. Además, el diálogo social podía estar bien consolidado en el país de la sede central de una multinacional y ser precario en sus filiales de otros países. En todas partes, las consecuencias de la globalización se hacían sentir en los sistemas de producción y en las relaciones laborales. La ampliación del mercado mundial había debilitado los sindicatos y, en muchos casos, la simple amenaza de deslocalizar las plantas bastaba para que los empleadores ganaran peso en las negociaciones. La Oficina estaba ayudando a los mandantes a equilibrar más las leyes laborales y a dar cabida a la negociación colectiva. Aun así, parte de ello dependía en gran medida de los actores nacionales. Para que los AMI fuesen eficaces, el clima laboral debía ser propicio, la dirección debía entender la función de las normas fundamentales del trabajo y los sindicatos ser fuertes. Los códigos de conducta eran más efectivos si se redactaban tras consultar y negociar con los sindicatos. Controlar y aplicar los AMI era difícil, y se necesitaban mecanismos internacionales para garantizar que a escala mundial esta o aquella empresa no trabajara con proveedores que incumplieran dichas normas. No existía un modelo universal de diálogo social; la definición de la OIT era lo suficientemente amplia como para adaptarse a las diversas experiencias. De todos modos, había que diferenciar el diálogo social del diálogo civil. En el ámbito de la OIT, el diálogo social se entablaba exclusivamente entre gobiernos e interlocutores sociales. No sólo era una herramienta útil, sino también un elemento de buen gobierno en el que participaban representantes electos democráticamente. El diálogo civil, que incluía a las organizaciones no gubernamentales, completaba el diálogo social pero no podía reemplazar el papel clave que desempeñaban los trabajadores y los empleadores en la consulta y la negociación.
- 33.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores insistió en la importancia de distinguir entre la responsabilidad civil y la responsabilidad que los empleadores tenían para con los trabajadores y sus sindicatos. Sus decisiones afectaban la vida de los trabajadores y era necesaria la intervención de los sindicatos. No sólo había que prestar la debida consideración a los intereses de la empresa y de sus accionistas, sino también tener

presentes los intereses de los trabajadores y de sus sindicatos. Con anterioridad a las decisiones de llevar a cabo reestructuraciones, existía una clara corriente de información entre gobiernos y empleadores de la que se excluía a los sindicatos. Los principios básicos de la OIT debían tomarse con la debida seriedad, no eran únicamente un tema de conversación. Habida cuenta de que ni la OIT ni los trabajadores podían garantizar el respeto permanente de dichos principios, era necesario que los gobiernos y los empleadores adoptasen medidas de apoyo. Algunas empresas, que respetaban las normas internacionales del trabajo en sus propios países, no lo hacían cuando subcontrataban en otros. Los gobiernos y empleadores debían asumir el compromiso de demostrar que consideraban seriamente las normas internacionales del trabajo. Así pues, era fundamental ejercer presiones a fin de que los países cumplieren dichas normas.

- 34.** El portavoz de los empleadores reiteró el apoyo de su Grupo a la definición que hacía la OIT de diálogo social y de los principios fundamentales de la Organización, en particular de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. El Grupo de los Empleadores apoyaba todo mecanismo (por ejemplo, los AMI) que contribuyese a promover un mejor entendimiento entre gobiernos, empleadores y trabajadores, así como unas relaciones laborales eficientes. El Grupo de los Empleadores apoyaba las consultas con los sindicatos sobre esas cuestiones, pero sostenía que la decisión de aplicar cualquier mecanismo debía seguir siendo prerrogativa de la dirección. Los AMI debían seguir siendo voluntarios y su uso dependía de las circunstancias locales.
- 35.** El representante del Gobierno de Venezuela señaló que debía promoverse el diálogo social, ya fuese como mecanismo formal u informal, dado que era esencial para fomentar un clima social armonioso. Para ser efectivo, ese diálogo debía ser puntual y permitir a los interlocutores sociales reaccionar adecuadamente a los cambios. En su país se habían creado incentivos para favorecer el diálogo social con los que se había iniciado una cruzada a favor de la inclusión social sobre cuestiones como la educación, la salud pública, la alfabetización y la política social. El diálogo social era una condición *sine qua non* para alcanzar la justicia social. Su Gobierno apoyaba los esfuerzos encaminados a promover la negociación colectiva y el diálogo social en el plano internacional, ya que consideraba que ello podía conducir a una mejor aceptación global de las mínimas condiciones de trabajo.
- 36.** El representante del Gobierno de Indonesia apoyaba el diálogo social en cualquiera de sus formas, así como su institucionalización. En Indonesia se habían establecido órganos de consulta tripartitos nacionales e internacionales. Su Gobierno también había fomentado el diálogo social a través de diversos medios de comunicación, a fin de que la opinión pública tuviese conocimiento de las distintas opiniones que existían al respecto. La responsabilidad de hacer funcionar el diálogo social incumbía a los interlocutores sociales.
- 37.** El representante del Gobierno del Sudán indicó que los convenios colectivos con los sindicatos eran importantes. En Sudán se había firmado una serie de acuerdos tripartitos al más alto nivel para sentar las bases de convenios en materia salarial y de condiciones laborales. El diálogo social era el medio más idóneo para tratar cuestiones que revestían particular importancia para los países en desarrollo, como la salud, el nivel de vida, la seguridad y la salud en el trabajo, y podía orientarse para satisfacer las necesidades de todas las partes interesadas. Así pues, la OIT debía oponerse a la supresión de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores en cualquier país.
- 38.** El representante del Gobierno de Ucrania señaló que en el informe de la OIT se recalca la importancia de una legislación pertinente en materia de alianza social. Su Gobierno había establecido un Consejo Nacional, compuesto de 22 miembros, que examinaba las propuestas legislativas y las modificaciones en la ley sobre cuestiones sociales y requería la participación y asistencia obligatoria de los interlocutores sociales. En el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización apoyaba la necesidad de

una asociación más estrecha sobre la base del tripartismo. Se debería dar curso a las nueve propuestas básicas que contenía para abordar los problemas de la globalización.

39. El representante del Gobierno de Argelia describió la difícil situación que atravesaba su país y explicó que el camino a seguir requería consultas bipartitas y la creación de una plataforma de diálogo social.
40. Un miembro trabajador de la República de Corea subrayó que era preciso aclarar el papel de los gobiernos en el proceso de diálogo social. Se tenía la impresión que al entablar el diálogo social tripartito, algunos gobiernos favorecían la posición de los empleadores. El orador discrepaba con la posición del Grupo de los Empleadores que había señalado la necesidad de tener siempre en cuenta las circunstancias nacionales, pues eso permitía que los empleadores omitieran los principios de otras legislaciones que, en cambio, apoyaban en su país de origen. Los AMI debían garantizar que las normas internacionales del trabajo también se aplicaran en las filiales a fin de evitar que las condiciones de trabajo se siguieran deteriorando en países como la República de Corea.
41. Una miembro empleadora de Colombia señaló que por conducto de los órganos tripartitos de su país se habían tomado iniciativas sobre el medio ambiente o normas mínimas. La propuesta de abordar algunas cuestiones en el plano regional era atractiva, pero, por el momento, sólo era posible en la Unión Europea. Organizaciones regionales como NAFTA, la Comunidad del Caribe (CARICOM) o la Comunidad Andina de Naciones, se focalizaban demasiado en facilitar el comercio como para que fueran una base adecuada del diálogo social regional.
42. Un miembro trabajador del Japón dijo que la decisión de concluir un AMI estaba en manos de cada empresa y sindicato. Las organizaciones de empleadores podrían presentar recomendaciones sobre la cuestión de los AMI. La responsabilidad social de la empresa debía ser un elemento esencial de las estrategias de cada una de ellas. Además de ser beneficiosas para los trabajadores, las iniciativas al respecto también contribuían a cimentar la relación de la empresa con sus clientes, muchos de los cuales eran trabajadores. Aunque era muy lógico que en las empresas se establecieran comités de responsabilidad social, las iniciativas en ese campo no podían reemplazar la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.
43. Un miembro empleador de Bélgica, recordando las explicaciones ofrecidas previamente por el portavoz del Grupo de los Empleadores (párrafo 34), se refirió al informe sobre la industria automotriz de la Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (2004) en el cual se decía que los sindicatos tenían que promover los AMI porque en un mundo globalizado, la legislación nacional había llegado a su límite. Cabía señalar que, en cualquier caso, aquellas empresas que habían adoptado esta clase de acuerdos tenían toda una trayectoria de diálogo y buena comunicación que, en algunos casos, se fundaba en el propio código de conducta. Dichas empresas eran numerosas, lo que no se reflejaba adecuadamente en el escaso número de empresas alemanas que habían concluido algún AMI. Aunque por el momento no se podía cifrar el valor añadido de los AMI, el programa europeo que apuntalaba esos esfuerzos era claro. Había que ampliar la perspectiva porque, tal vez, no fuera fácil exportar el modelo social europeo.
44. El portavoz del Grupo de los Trabajadores recaló que los gobiernos debían hacer todo lo que estuviera a su alcance para prevenir un impacto desigual de la reestructuración. Asimismo, las grandes empresas deberían ayudar a sus proveedores para que garantizaran que los grupos más vulnerables (por ejemplo, los trabajadores jóvenes y las trabajadoras) no fueran los más afectados. Aunque el diálogo social no podía imponerse y, en definitiva, dependía de la voluntad de los interlocutores sociales, había que promover condiciones básicas donde pudiera florecer. También se deberían promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las Pautas de la OCDE

para las empresas multinacionales. Había que diferenciar el diálogo civil del diálogo social que sólo podía entablarse entre interlocutores sociales y gobiernos. El Sr. Chernecki encomió los puntos de vista de todos los oradores por el gran respeto mostrado por los principios básicos y las estructuras de la OIT que habían permitido establecer normas mínimas del trabajo. Por lo tanto, aguardaba con interés las declaraciones adoptadas en las conclusiones.

45. El portavoz de los empleadores dijo que su Grupo era sensible a las dificultades y los inconvenientes que podían conllevar los cambios estructurales y reconocía que un verdadero diálogo social era un medio importante para abordar esas cuestiones y propiciar un mejor entendimiento entre los interlocutores sociales.
46. El Sr. Rychly añadió que modelos bipartitos y tripartitos de diálogo social no se excluían, se complementaban. La negociación colectiva era el núcleo del diálogo social. Las cuatro funciones principales de los gobiernos consistían en: *a)* adoptar un marco legal que respetara las normas internacionales del trabajo y contemplara dicha negociación; *b)* crear el correspondiente marco institucional; *c)* participar en el diálogo social en aquellos países donde se practicaba el tripartismo, y *d)* ser interlocutor social de cara a los trabajadores del sector público.
47. El Sr. Thierron estuvo de acuerdo en que la responsabilidad del diálogo social radicaba principalmente en los interlocutores sociales. Por el momento, sólo se habían concluido AMI con empresas donde las relaciones laborales eran buenas y había un alto índice de sindicación. Dichos acuerdos eran fruto de negociaciones entre la dirección y los trabajadores de la empresa en cuestión. Se oponía a los instrumentos unilaterales porque no hacían referencia alguna a las normas fundamentales del trabajo de la OIT. En los AMI vigentes, la tarea de garantizar su cumplimiento se había confiado a ambos interlocutores sociales. Una forma de garantizar ese cumplimiento era incluir su examen en los procedimientos habituales de control de calidad. Ahora bien, en un control eficaz, lo más importante era que los representantes de los trabajadores tuvieran libertad de opinar y señalar las deficiencias. Por el momento, no se podía hacer una evaluación definitiva, pero existían más de 20 casos de AMI que habían surtido efectos positivos. No se tenía en absoluto la intención de imponer el modelo europeo en el resto del mundo. Aun así, los foros regionales podían ser útiles para comparar las condiciones de trabajo en las distintas regiones e intercambiar información al respecto. Tales mecanismos debían establecerse tanto a escala regional como internacional.
48. En respuesta a una pregunta anterior, el Vicepresidente de los empleadores explicó que el Código de Conducta de Tata había sido aceptado por los distintos sindicatos de todos los sectores donde operaba la empresa.

Otros aspectos del trabajo decente

49. El Vicepresidente de los trabajadores, Sr. Soeda del Japón, abrió el debate presentando a los otros oradores: Sr Vermeulen, de Sudáfrica, por los empleadores, Sr. Sanches, de Brasil, por los trabajadores, y el Sr. Mehran, de la Oficina.
50. El Sr. Vermeulen, de la Asociación Nacional Sudafricana de Fabricantes de Automóviles, dijo que la OIT había sentado sólidas bases para el trabajo decente. En la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT lo había descrito en estos términos: «actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana». Varios factores tales como la globalización, el rápido avance de la tecnología, las consolidaciones, las escasas plataformas y la evolución del papel de los consumidores confluían para que en los

próximos años se operaran cambios en la industria automotriz. Esos cambios conllevarían: *a)* una evolución de las estrategias de economías de escala en torno a la globalización y los mercados emergentes, la consolidación de instalaciones de productores y proveedores, y la oferta de una amplia gama de productos entre un número menor de plataformas; *b)* modificaciones de la estructura de la fabricación; *c)* variaciones de los intermediarios habituales a raíz de una relación directa entre productores y consumidores, y *d)* retos para los productores en relación con los costos por la profusión de disposiciones legislativas, principalmente, en las economías desarrolladas. Entre las cuestiones clave que se planteaban a la OIT y a los formuladores de políticas figuraban la manera de facilitar la sostenibilidad del trabajo decente en el contexto de la globalización y la necesidad de que la industria automotriz se reinventara a sí misma.

- 51.** El Sr. Sanches (Confederación Nacional de Metalúrgicos) recalcó la importancia de la definición de trabajo decente que diera el Director General de la OIT. Manifestó su apoyo a los 11 grupos de indicadores estadísticos para el trabajo decente que figuraban en el documento TMTEM/2005. Disponer de datos fidedignos era muy importante para las negociaciones. Los ensambladores deslocalizaban para reducir los gastos fijos y no seguir exponiéndose a los riesgos de las fluctuaciones del mercado que, entonces, asumían sus proveedores. A la vez, constantemente se ejercían presiones considerables para que éstos bajaran los precios. Por otra parte, los ensambladores de su país se libraban batalla e imponían un gran aumento de horas de trabajo, lo que generaba un círculo vicioso de deterioro de las condiciones de trabajo. En cuanto a la cuestión del trabajo seguro, entendía que en los últimos documentos de la OIT se utilizaban conceptos como «cultura de la seguridad», lo que parecía indicar que la seguridad en los lugares de trabajo se limitaba a una simple cuestión de conciencia, cuando, en realidad, la salud y la seguridad en el trabajo exigían primordialmente equipos y lugares de trabajo adecuados. El aprendizaje permanente era importante en el contexto de la reestructuración, pero no debía limitarse a perfeccionar determinadas calificaciones y debía incluir conocimientos polivalentes. Por lo tanto, era importante promover la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Por último, la opinión que figuraba en la página 133 de la versión en español del informe de referencia, según el cual, las principales empresas de la industria automotriz y los proveedores de nivel 1 probablemente obtendrían una buena puntuación en un índice de trabajo decente, no correspondía a la realidad.
- 52.** El Sr. Mehran, Especialista principal de la Unidad de Desarrollo, del Departamento de Integración de Políticas de la Oficina de Estadística de la OIT, observó que no sólo era importante cuantificar el concepto de trabajo decente sino también entenderlo. Se trataba de un concepto complejo y difícil de medir. No existía una solución única. Se necesitaban muchas fuentes de datos. Además, el trabajo decente no se resumía a un resultado, también era un proceso. Aunque, hasta entonces, se había dado prioridad a las evaluaciones en el plano nacional, también se atendería a los ámbitos sectorial y empresarial, e incluso, al de un solo puesto de trabajo. La labor sobre índices de trabajo decente aún no era conclusiva. La OIT estaba tratando de institucionalizar la medición del trabajo decente para influir en los sistemas nacionales de estadística; por ejemplo, las encuestas sobre la fuerza de trabajo que medían el empleo, el subempleo y el desempleo. El trabajo decente también se podía considerar un criterio de calidad del empleo. La medición del trabajo decente exigía ir más allá de los métodos tradicionales de recolección de datos, uno de los cuales era la elaboración de listas de control que también podían utilizarse para detectar tendencias a lo largo del tiempo. El orador recordó a la Reunión los límites del enfoque estadístico habitual que consistía en medir la inexistencia de aspectos negativos para determinar la existencia de un concepto positivo como era el de trabajo decente. La medición de este último también podía incluir índices cualitativos.
- 53.** El portavoz de los empleadores dijo que su Grupo apoyaba plenamente el concepto de trabajo decente; dado que se trataba de un concepto amplio, debería considerarse la posibilidad de hacer una descripción más precisa que captara su filosofía y perspectivas

espirituales. El trabajo decente debería considerarse un marco que abarcara los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que estaban interconectados: *a)* crear empleo y oportunidades de ingreso para hombres y mujeres; *b)* fomentar y lograr el respeto universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; *c)* ampliar la protección social, y *d)* promover el diálogo social. Esos objetivos deberían vincularse con las condiciones del trabajo, conforme a los principios fundamentales de la OIT. El Grupo de los Empleadores tenía reservas acerca del capítulo 11 del informe de la Oficina, porque resultaba difícil definir y medir muchos de los indicadores. Era preciso tener en cuenta las grandes diferencias que existían en el progreso económico de los países. El Grupo de los Empleadores no apoyaría ningún plan de agregar indicadores para medir el trabajo decente y establecer clasificaciones de países o empresas. Los expertos convenían en que no era posible ni viable establecer un índice compuesto de trabajo decente para la empresa automotriz; por lo tanto, no se deberían proseguir las investigaciones con miras a incluir indicadores que en muchos casos eran imprecisos y difíciles de definir. En cambio, se debería alentar a las oficinas nacionales de estadística a proporcionar estadísticas del trabajo que fueran fidedignas.

- 54.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores lamentó la falta de datos fiables. Al respecto, una solución sería acopiar la mayor cantidad posible de información y tratarla detenidamente. Era fundamental comprender la dinámica de la reestructuración. Todos los estudios e intervenciones que sirvieran para ver a través de la transición eran bienvenidos. Por lo general, las condiciones de trabajo en los proveedores de nivel 1 y nivel 2 dejaban mucho que desear y había múltiples déficit de trabajo decente en relación con el trato justo, la equidad y la seguridad y salud en el trabajo. Todo ello exigía soluciones tales como programas de seguridad y salud en el trabajo e iniciativas de aprendizaje permanente que no se limitaran a las cualificaciones que necesitaba la empresa e incluyeran competencias multifuncionales. Habida cuenta de la reestructuración constante de la industria, no sólo las empresas deberían ofrecer esos programas, sino también los gobiernos.
- 55.** Un miembro trabajador de México señaló que el principal motivo de los déficit de trabajo decente eran los grandes ensambladores. La exigencia permanente de estas empresas para que los proveedores redujeran precios creaba un círculo vicioso que tenía efectos adversos para trabajadores y empresas. En las ZFE la situación era muy mala. Había que poner freno al trabajo indecente. A tales efectos, sindicatos y proveedores deberían aliarse para hacer frente a los ensambladores.
- 56.** Un miembro trabajador del Japón subrayó que a menudo era imposible comparar datos estadísticos de distintos países, de ahí la necesidad de seguir trabajando para mejorar la compatibilidad de los mismos. Un ejemplo grave de déficit de trabajo decente en Japón era la práctica generalizada de no pagar las horas extraordinarias. Otro problema residía en la dificultad de establecer salarios mínimos en los sectores de la industria, mantener el sistema salarial vigente en la industria y garantizar que el mayor valor añadido de la industria automotriz se reflejara en los salarios de cara a otros sectores.
- 57.** Un miembro trabajador de la República de Corea consideró que en cada país donde estaba presente la industria automotriz, los empleadores ejercían presiones para aumentar el número de horas de trabajo. Las largas jornadas de trabajo dañaban la salud de los trabajadores y reducían en varios años su esperanza de vida. De los accidentes laborales debido al cansancio, muchos eran mortales. En lugar de aumentar las horas de trabajo, gobiernos y empleadores debían centrarse en crear más puestos de trabajo. Las normas de la OIT deberían ser cumplidas por todos y habría que exigir responsabilidades a los empleadores porque un nuevo aumento de las horas de trabajo equivaldría a un homicidio.
- 58.** El representante gubernamental de Indonesia dijo que la libertad sindical era importante a todo nivel, pues garantizaba que los trabajadores se beneficiaran de una adecuada protección social.

-
- 59.** Un miembro empleador de Bélgica dijo que los ejemplos del Grupo de los Trabajadores eran ejemplos pasmosos de prácticas ilegales. El Grupo de los Empleadores apoyaba la filosofía del trabajo decente. Puesto que el Grupo de Trabajo sobre indicadores de trabajo decente se había opuesto a que se compilaran estadísticas para establecer una clasificación de países y empresas, pidió aclaraciones sobre la posición de la Oficina. Además, en algunos casos, los datos utilizados eran obsoletos e inducían a error, lo que subrayaba la dificultad de recolectar datos fidedignos en la industria.
- 60.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que había habido muchas divergencias en cuanto a los medios científicos de definir y medir el trabajo decente; se preguntaba si esta cuestión no se podía enfocar de manera más cualitativa, dado que el concepto de trabajo decente era abstracto e intangible. Los empleadores confirmaban su apoyo a los principios de trabajo decente y manifestaban su horror por los hechos que habían relatado los miembros trabajadores. El Sr. Vermeulen dijo que esos hechos diferían mucho de su propia experiencia porque Sudáfrica había establecido un mecanismo tripartito para formular la política social y contaba con un sistema de relaciones laborales que era progresista y se basaba en las directrices y recomendaciones de la OIT.
- 61.** El Sr. Sanches secundó los intentos de la Oficina de validar estadísticas para medir el trabajo decente. Era importante consolidar los datos que existían en la mayoría de los países para poder hacerse una idea de cómo se organizaba el trabajo en todas partes del mundo. Los trabajadores tenían los mismos derechos y necesidades, independientemente del lugar donde vivieran. Su país no sólo se caracterizaba por hechos negativos, ya que como en el resto del mundo, había una combinación de aspectos positivos y negativos. En lugar de establecer puntos de referencia, que se utilizarían para menoscabar aún más las condiciones de trabajo, sería preferible que las empresas se ocuparan de definir prácticas idóneas y aplicaran de buena fe las normas de la OIT.
- 62.** En su respuesta a las aclaraciones solicitadas, el Sr. Mehran explicó que la Oficina no se proponía establecer índices compuestos ni clasificaciones de países y empresas. El objetivo era examinar distintos aspectos del trabajo decente en diversos ámbitos, por ejemplo, un puesto de trabajo, un sector o un país. Un ejemplo de este examen era el estudio que demostraba que las horas de trabajo comprendían una serie de aspectos clave del trabajo decente, tales como el estrés y los ingresos. En el marco de ese estudio se trató de definir el concepto de larga jornada de trabajo con miras a hacer comparaciones.

Debate y adopción del proyecto de conclusiones

- 63.** El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó su proyecto a la Reunión en la quinta y última sesión.
- 64.** La Reunión adoptó por unanimidad dicho proyecto, tras haber propuesto una serie de cambios de redacción.
- 65.** Todas las modificaciones solicitadas hasta el 24 de enero se habían incluido en el informe.

Ginebra, enero de 2005.

Sr. J. Sithole,
Presidente.

Conclusiones sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación del material de transporte ¹

La Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte,

Congregada en Ginebra del 10 al 12 de enero de 2005,

Adopta, el doce de enero de 2005, las siguientes conclusiones:

Fomento del empleo

- 1.** El nivel de empleo en la industria automotriz es un tema que interesa a todos los países. Existen distintos enfoques para tratar las cuestiones relativas al empleo. Debería alentarse a los interlocutores sociales a buscar un marco negociado en el que abordar estas cuestiones.
- 2.** Las disposiciones de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento sientan las bases del trato de los trabajadores. Todos los mandantes deberían promover y realizar los derechos y principios que figuran en dicha Declaración o cumplir la legislación nacional, siempre que prevea derechos más completos. El trabajo decente debería ser un objetivo global.
- 3.** Conservar el empleo existente es una prioridad en todas las economías, dado que garantiza que las inversiones aporten puestos de trabajo de alta calidad, y contribuyan a mejorar el desarrollo y las condiciones sociales y económicas. La situación puede variar de un país a otro en función de la composición del sector y del tamaño relativo de las fábricas de ensamblaje y de componentes, pero en cualquier caso la industria se enfrenta a muchas cuestiones comunes en lo que se refiere al empleo.
- 4.** Por lo general, los salarios son más altos y las condiciones de trabajo mejores y/o más estables en el sector de los ensambladores finales que en las fábricas de componentes. La Reunión toma conocimiento con interés de la labor del Consejo de Administración de la OIT respecto de las zonas francas de exportación (ZFE) y la responsabilidad social de las empresas. En la medida de lo posible, las grandes empresas deberían ayudar a las pequeñas y medianas empresas de sus proveedores a adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes.
- 5.** Los empleadores se reservan el derecho de tomar decisiones respecto a la deslocalización o la reestructuración. Asimismo, en consulta con los representantes de los trabajadores ²,

¹ Adoptadas por unanimidad.

² En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135): «A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: *a*) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o *b*) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos».

deberían, tan pronto como sea factible, explorar alternativas con miras a evitar, reducir o mitigar el impacto negativo de la reestructuración y/o de la pérdida de puestos de trabajo. En esos casos, la información, la consulta y los acuerdos negociados entre representantes de trabajadores y de empleadores son esenciales para el proceso. La reestructuración también tiene un costo humano que se puede reducir mediante políticas activas del mercado de trabajo.

6. Los gobiernos en consulta con los interlocutores sociales tienen el deber de garantizar la protección y la seguridad sociales en caso de reestructuración, así como de aplicar políticas activas del mercado de trabajo que incluyan la readaptación profesional y el aprendizaje permanente a lo largo de toda la cadena de producción, lo que ayudará a los trabajadores para que ocupen otro puesto dentro de la empresa o encuentren empleo en otra parte. La Reunión reafirma la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, (núm. 195), en la que se exhorta a gobiernos, empleadores y trabajadores a renovar su compromiso con el aprendizaje permanente. Es de capital importancia que los gobiernos eviten el impacto desigual de la reestructuración en grupos vulnerables tales como las trabajadoras, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes y las minorías.
7. Se debería sistematizar la investigación, la recolección de datos y el seguimiento de la situación para dar alertas tempranas y aliviar la carga de la política social. La OIT debería proseguir y sustentar su labor en una base de datos sobre las industrias metalúrgicas que se actualice periódicamente y sirva de apoyo al diálogo social, tal como se convino en la Reunión tripartita sobre el impacto social y laboral de la mundialización en el sector de la fabricación de material de transporte, celebrada en Ginebra, en mayo de 2000.

Diálogo social

8. El diálogo social comprende todo tipo de intercambios de información, consulta y negociaciones, incluida la negociación colectiva, entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre los propios interlocutores sociales, sobre todas las cuestiones de interés común.
9. Por consiguiente, el diálogo social es un mecanismo fundamental para promover y facilitar soluciones eficaces a cuestiones relativas a relaciones sociales y laborales, así como a los retos y cuestiones complejas que se planteen en la industria y que puedan afectar a los trabajadores. Por este motivo, el diálogo social se diferencia de un diálogo más amplio en el que participa la sociedad civil.
10. Los gobiernos, con asistencia de los interlocutores sociales, tienen la responsabilidad de garantizar y apoyar un marco jurídico e institucional que sea adecuado y propicie un verdadero diálogo social. Las partes deberían esforzarse por promover el diálogo social, el intercambio de información y la negociación de buena fe.
11. El respeto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es un marco idóneo para el funcionamiento constante del principio de libertad sindical y de los derechos de sindicación y negociación colectiva, piedras angulares del diálogo social.

-
12. Los acuerdos negociados libremente entre las organizaciones de trabajadores ³ y de empleadores, incluidos los acuerdos marco internacionales (AMI), promueven el diálogo social y las normas fundamentales del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la citada declaración.
 13. El diálogo social debería ser una característica permanente en la industria automotriz.

Trabajo decente

14. El concepto de trabajo decente es un concepto amplio que nace del mandato de la OIT de obrar por la justicia social. Dicho concepto fue formulado por el Director General en 1999, en estos términos: «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» ⁴. Este concepto incluye seis dimensiones: oportunidades de empleo, libertad de elegir el empleo, trabajo productivo, equidad en el empleo, seguridad en el trabajo y dignidad en el trabajo.
15. Resulta imposible definir el trabajo decente utilizando un solo índice y habría que recurrir a múltiples fuentes. Además, el trabajo decente se puede medir en función de distintos criterios (por ejemplo, puestos de trabajo) y en distintos ámbitos (nacional, sectorial, subsectorial, empresarial, etc.). Hasta la fecha, el trabajo decente se ha focalizado en el plano nacional.
16. Es esencial reducir los déficit de trabajo decente, dondequiera que existan, tanto en la industria como en todos sus sectores ⁵. El trabajo decente es fruto de un proceso continuo que incluye la creación de condiciones e instituciones que lo propicien según proceda.
17. Las estadísticas sobre horas de trabajo, porcentaje de mujeres en la mano de obra, índice de sindicación, convenios colectivos, niveles de salario y el índice de siniestralidad laboral que figuran, por ejemplo, en las encuestas nacionales sobre la fuerza de trabajo, podrían servir de indicadores del grado de trabajo decente. No obstante, sabido es que esta modalidad de recolección de datos conlleva problemas de periodicidad, comparabilidad y fiabilidad. Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos deberían cooperar con la OIT para poner a disposición datos adecuados. A nivel sectorial, las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían hacer un aporte significativo.
18. El principio y la viabilidad de utilizar indicadores para medir el trabajo decente debería considerarse en el contexto de las conclusiones y recomendaciones de la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y de la decisión del Consejo de Administración de la OIT en su 289.ª reunión ⁶, «La cuestión de los indicadores de trabajo decente será objeto de debate en una futura reunión de una de las comisiones del Consejo de

³ El término «organizaciones de trabajadores» se refiere principalmente a los sindicatos, pero también a otras organizaciones de trabajadores.

⁴ OIT: *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, Ginebra, 1999.

⁵ OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra.

⁶ Documento GB.289/14, párrafo 57, b), i).

Administración como condición previa a la convocación de una reunión tripartita de expertos».

- 19.** Además de los indicadores cuantitativos de trabajo decente, la creación y utilización de determinados indicadores cualitativos permitiría hacerse una idea más precisa. Estos indicadores cualitativos deberían definirse y establecerse en consulta con los interlocutores sociales.
- 20.** Gobiernos, empleadores y sindicatos deberían tomar medidas que garantizaran la salud y la seguridad en el trabajo y previeran la debida protección financiera en caso de deterioro de la salud, lesiones, u otros.

Parte 2

Otros asuntos

Panel

Presentación de la base de datos sobre el sector metalmecánico

Presidente: Sr. J. Sithole

Miembros: Sr. Ralph Doggett, Hagen Resources Internacional, Ginebra

Sr. Paul Bailey, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT

El Sr. Doggett se refirió a la historia, situación actual y planes de desarrollo futuro de la base de datos sobre el sector metalmecánico del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) de la OIT. La creación de dicha base de datos obedece a la necesidad de contar con datos extraídos de diversas fuentes relativos a sectores específicos. Ello permitirá a los usuarios acceder, a partir de un portal único, a una amplia gama de informaciones presentadas con coherencia y de manera uniforme. En la fase inicial del proyecto el esfuerzo se ha centrado en acopiar datos sobre la industria automotriz, fundamentalmente porque el citado departamento necesitaba contar con esa información para la presente reunión y porque se trata del sector que posee la mejor información disponible. En las fases subsiguientes, dicha base abarcará datos referentes a otros subsectores de las industrias mecánicas y metalúrgicas y de la industria automotriz tales como los relativos a las industrias que suministran componentes u otras, así como fuentes de información adicionales (CIU 27 – 35 ¹). Indicó por último que la base de datos estará disponible en formato CD-ROM y podrá también consultarse en el sitio que SECTOR mantiene en la Red.

La base de datos se ha ido constituyendo con información procedente de una gran variedad de fuentes, entre ellas, la OIT, la ONUDI, la OCDE, la UNCTAD, la OMC y la OICA, así como datos provenientes de otros muchos subsectores de la industria automotriz. Los datos se refieren principalmente a los ámbitos del empleo, el ingreso y las horas de trabajo pero abarcan también otros ámbitos como los de la producción y el comercio. Se han organizado a partir de su fuente y luego por categorías de manera que resulte fácil obtener series temporales. La utilización de palabras clave para facilitar la búsqueda es primordial.

Discusión

Como respuesta a una pregunta del representante gubernamental de Irán relativa al valor añadido que representaba la base de datos en cuestión, el Sr. Doggett explicó que ésta ofrecía información centrada en subsectores específicos (el automotriz, por ejemplo). Señaló al respecto que todas las demás bases de datos estadísticos presentaban por lo general información por países y para todos los sectores. La que nos ocupa proporcionará información detallada y de amplio alcance, con categorías de hasta 3 y 4 dígitos, relativas a las ocupaciones (CIU) que comprende el sector, incluidos datos sobre el empleo en el sector metalmecánico y manufacturero en general y en la industria automotriz en particular, procedentes de diversas fuentes tales como LABORSTA, de la OIT; las estadísticas industriales de la ONUDI; los análisis estructurales que contiene la base de

¹ Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIU), de las Naciones Unidas.

datos STAN, de la OCDE; los datos sobre comercio, de la UNCTAD; las estadísticas relativas al comercio de mercancías, de la OMC; los datos relativos a la producción que publica la Organización Internacional de Constructores de Vehículos Motorizados, OICA; los que publica la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) en el informe Auto Report 2004, así como los datos publicados por las diferentes cámaras de comercio nacionales. La búsqueda individual de información en cada una de estas bases de datos exige una cantidad considerable de esfuerzo y de tiempo, además de requerir el dominio de complejas técnicas para su extracción. La base de datos del sector metalúrgico que ofrece SECTOR se destina fundamentalmente a los mandantes de la OIT pero también a otros usuarios y presenta los datos en un formato de fácil manipulación permitiendo su descarga a partir de un portal único. Lo anterior evita la visita a cada una de las bases de datos citadas y proporciona a quien lo desee la posibilidad de presentar los datos en forma de gráficos.

Respecto de la pregunta de un consejero trabajador del Japón, el Sr. Doggett señaló que los Indicadores Clave sobre el Mercado de Trabajo, de la OIT (KILM es su sigla en inglés) descansaban sobre la misma fuente bruta de datos, como era también el caso de LABORSTA y de las estadísticas industriales que contiene la base de datos de la ONUDI. Por otra parte, cabía señalar que la base ICMT utilizaba indicadores — en lugar de las cifras brutas — y datos agregados relativos a las grandes ramas de actividad económica, a saber, la agricultura, la industria y los servicios. La base de datos del sector metalmeccánico por su parte concentra su interés en este sector particular que está comprendido dentro del sector más amplio de la industria manufacturera.

El Secretario General Adjunto observó que la pregunta que cabía hacerse era «¿Qué hacer en adelante?» En particular, cómo difundir la información disponible entre los mandantes. Dentro de esta óptica, la base de datos del sector metalmeccánico estará disponible en línea a partir del portal único (www.ilo.org/sector) que mantiene en la Red el Departamento de Actividades Sectoriales. Otra manera de acceder a esta base de datos es el CD-ROM que la contiene. Una segunda pregunta tenía que ver con la periodicidad con que se actualizará la información. Fuera de lo anterior, debe tenerse en cuenta que la base incrementará su utilidad en la medida en que sus datos puedan compararse con los datos provenientes de otros sectores de actividad económica, entre otros, los del textil y del vestuario y el de las industrias químicas, cuando ello sea una realidad.

Un funcionario de la Oficina de Estadísticas de la OIT pidió a los participantes que tras utilizar la base de datos hicieran llegar a la Oficina sus comentarios y opiniones a fin de que se pueda mejorar la base datos sobre el sector metalmeccánico.

Discursos de clausura

El Secretario General de la Reunión proporcionó información sobre los asistentes a la misma y sobre los resultados alcanzados. Las intervenciones habían permitido apreciar los profundos conocimientos de todos los participantes y la pasión que los animaba para hacer frente a los desafíos. El apoyo abrumador a los principios contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), al concepto de trabajo decente y al diálogo social eran elementos dignos de destacarse. En el curso del debate y en las conclusiones elaboradas, los participantes habían demostrado que compartían la visión de las principales cuestiones relativas al sector. Aprovechaba para darles las gracias por el empeño puesto en llevar a cabo las difíciles tareas que tuvieron por delante. Durante la Reunión, todos los Grupos hicieron gala de su gran experiencia, la cual, agregada a la aceptación de la necesidad de transigir, en aras de alcanzar consenso, iba a permitir al sector automotriz seguir avanzando para responder a los desafíos planteados.

El Vicepresidente gubernamental felicitó a los participantes y a la OIT por los resultados obtenidos y la realización de la Reunión. Esta última había demostrado ser un muy buen ejemplo de diálogo social en vista de sus frutos, a saber, unos buenos resultados alcanzados a través de un diálogo efectivo.

Un miembro empleador del Canadá tomó la palabra para expresar su satisfacción frente a los resultados. Dio asimismo las gracias a todos los participantes, en particular, al Sr. Vermeulen, portavoz de su Grupo. La Reunión había examinado las tendencias observadas en el sector y sus consecuencias en términos de lo que cabía hacer en materia de condiciones de trabajo. Había demostrado además que, mediante el intercambio de información, y la realización de consultas y negociaciones, había sido posible alcanzar un acuerdo sobre las principales cuestiones que interesaban a cada interlocutor social. El debate había sido muy estimulante y los resultados alcanzados constituían un ejemplo de lo que se podía obtener mediante el diálogo social. El buen ánimo y la colaboración reinantes habían permitido satisfacer las expectativas del Consejo de Administración. Reiteró lo ya expresado por el portavoz del Grupo de los Empleadores respecto de la firme voluntad de hacer suyos los principios contenidos en el concepto de trabajo decente y el diálogo social a la hora de hacer frente a los desafíos que se presentaban en el sector.

El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que los debates habían sido fecundos y muy útiles. Aunque a su Grupo le había preocupado en un comienzo la brevedad de la Reunión, cabía señalar que ésta había alcanzado sus objetivos. Cuestiones tan importantes como los Acuerdos marco internacionales (AMI) y el principio de la negociación colectiva, entre otras, se habían debatido y llegado a buenos acuerdos. Tenía el agrado de decir que la Reunión había reconocido que la adopción unilateral de decisiones perjudicaba las relaciones laborales. Destacó también que era importante que las decisiones que afectaban a los trabajadores se tomaran en consulta con los sindicatos. Desafortunadamente no había sido posible alcanzar un acuerdo completo sobre varias cuestiones importantes, como las Zonas francas industriales (ZFI) y las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

El Presidente dio las gracias por su labor y entusiasmo tanto a los expertos como a los participantes en los grupos especiales de discusión. Gran parte de los ejemplos allí citados habían dejado traslucir que los problemas en cuya solución habían intervenido consultas y negociaciones las probabilidades de éxito habían sido mayores. Lo anterior destacaba la importancia y el poder del diálogo social, lo cual quedó demostrado tanto en las labores de la Reunión propiamente tal como en las del Grupo de Trabajo.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Members of the Governing Body
of the International Labour Office
Membres du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Miembros del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Jan Sithole, Manzini, Swaziland

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Ahmed Labidi Trad Khodja, Directeur, ministère de l'Industrie, Alger

ARGENTINA ARGENTINE ARGENTINA

Sr. Raúl Ojeda, Asesor del Ministro, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Coordinador de Asuntos Internacionales, Buenos Aires

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Ricardo Andrés Cifuentes Silva, Assessor da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília

CANADA CANADÁ

Mr. Reg Pearson, Director, Labour Management Services, Ontario Ministry of Labour, Toronto

**CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
REPÚBLICA CHECA**

Ms. Veronika Drábková, Department of Labour Law & Collective Bargaining, Ministry of Labour and Social Affairs, Praha

INDONESIA INDONÉSIE

Dr. Sutanto Surwarno, Head, Sub-Directorate of the Industrial Relation Institution, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. Koesprayekti Saptarina, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Ms. Lina Domuria Siagian, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Ms. Johana Jonatan, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

**REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE
REPÚBLICA DE COREA**

Mr. Cho Ohyeon, Deputy Director, Labor Relations Policy Division, Ministry of Labour, Gwacheon City
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Seong Cheol Yeo, Deputy Director, Employment Policy Division, Ministry of Labour, Gwachon City

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr. Rashid Bayat Mokhtari, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Wan Zulkfli Bin Wan Setapa, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M^{me} Siham Bouassa, Conseiller, Mission permanente du Maroc à Genève

PARAGUAY

Sr. Francisco Barreiro, Consejero, Misión Permanente de Paraguay en Ginebra

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Veronica A. Eastwood, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

PORTUGAL

Sr. Alexandre Mata de Oliveira, Direcção de Serviços de Promoção do Emprego, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Lisboa

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

M. Vasile Mirciu, Directeur général adjoint, Direction générale de la politique industrielle, ministère de l'Economie et du Commerce, Bucarest

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Christina Leucuta, Conseillère technique, Direction générale de la politique industrielle, ministère de l'Economie et du Commerce, Bucarest

**RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA**

Mr. E. Sulyagina, Deputy Head of Department, Federal Labour & Employment Service Moscow

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. S. Puzanov, Head of Division, Federal Labour & Employment Service, Moscow

Ms. Y. Tomilina, Deputy Head of Division, Federal Labour & Employment Service, Moscow

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr. T. Mkalipi, Executive Manager, Labour Relations, Department of Labour, Pretoria

SUDAN SOUDAN SUDÁN

Mr. Abdul Azim Altayeb Zamrawy, Director of Labour Affairs, Ministry of Labour and Administrative Reform, Khartoum

**SYRIAN ARAB REPUBLIC RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ARABE SIRIA**

Mr. Mohamadia Alnasan, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

UKRAINE UCRANIA

Mr. Ivan Gnybidenko, First Deputy Minister, Ministry of Labour & Social Policy of Ukraine, Kiev

VENEZUELA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Rafael Hands, Misión Permanente de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Ms. Dinah Caverson, Human Resources & Administrative Manager, Toyota Ghana Company Ltd., Accra

M. Pierre Chartron, Directeur d'analyse des emplois et de l'organisation du personnel, Union des industries et métiers de la métallurgie, Paris

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Marie-Pierre Roiland, Directrice des affaires européennes et Internationales, Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris

Mr. Uwe Combüchen, Secretary General, Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET), Brussels

Mr. Hiroyuki Kato, Assistant General Manager, Global Human Resources Planning, DENSO Corporation, Kariya-Shi, Japan

Ms. Jirina Ledvinová, HR Manager, TRW Automotive, TRW Autoelektronika S.R.O., Benesov, République tchèque

Mr. Mathias Link, Heenan Blaikie, Toronto, Ontario

Mr. Werner Löchel, Manager International Social Policy, BMW Group, München

Sra. María Juliana Rico Ospina, Coordinadora, Comité Automotor, Asociación Nacional de Industriales, ANDI, Bogotá

Mr. Prakash Telang, Senior Vice-President (Operations), Tata Motors Ltd., Pimpri Pune, Maharashtra, India

Mr. Nico Vermeulen, Chief Executive, NAAMSA (National Association of Automobile Manufacturers of South Africa), Automotive Industry Export Council, Arcadia, South Africa

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr. Steven Beckman, Director, International Affairs Department, International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America (UAW), Washington, DC

Mr. Robert Chernecki, Assistant to the President, National Automobile, Aerospace, Transportation & General Workers Union (CAW-Canada), Willowdale, Ontario

Sr. Alejandro Rangel, Secretario General, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y conexos (SITIMM), México

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Sra. Catalina Guerrero Rodríguez, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y conexos (SITIMM), México

Sr. Valter Sanches, Organising Secretary, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), São Paulo

Ms. Nina Skakun, President, Factory Union, Diesel Equipment, Automobile & Farm Machinery Workers' Union (AFW), Moscow

Mr. Mikio Soeda, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Tokyo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Kazunori Yamamoto, Assistant Director, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Tokyo

Mr. Yasuhiko Sato, President, Union of NOK Group, Tokyo

Mr. Shigetoshi Asai, Chief Assistant Director, General Policy Bureau, Japan Council of Metalworkers' Unions (IMF-JC), Tokyo

Mr. Hubert Thierron, Chief Department – International/Europe, Industriegewerkschaft Metall (IG-METALL), Frankfurt/Main

Mr. Samuel Tsiane, Trade Union National Coordinator, International Metalworkers Federation (NUMSA), Pretoria

Mr. Sang Wook Lee, President (HMWU), Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Sung Mok Shin, Policy Director, MMWU, Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

Mr. Yoon Youngmo, Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

M. Nasreddine Yahyaoui, Syndicat national des travailleurs des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (SNTIMMEE-CDT), Casablanca

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Ms. Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

International Metalworkers' Federation (IMF)
Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Mr. Marcello Malentacchi, General Secretary, Geneva

Mr. Ronald Blum, Director, Automotive Department, Geneva

Mr. Natesa Devarajan, Secretary, INMF India, Padi Chennai

Ms. Delphine Moeckli, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva