

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización
y de la reestructuración del comercio en la esfera
de los recursos humanos

Ginebra, 25-29 de octubre de 1999

Indice

Introducción	1
Parte 1. Examen del punto del orden del día	5
Informe del debate	7
Introducción	7
Composición del Grupo de Trabajo	7
Presentación del informe y debate general	7
Debate general	9
Cambios en la dimensión de los puntos de venta, los circuitos de distribución, la productividad de las empresas y el rendimiento económico	11
Mundialización y creación de empleos, desarrollo empresarial y perspectivas de empleo	13
Comercio electrónico	14
Desarrollo de los recursos humanos	17
Condiciones de trabajo, horas de apertura y desregulación	20
Flexibilidad, productividad y condiciones de empleo	22
Movilidad	23
Relaciones laborales	24
Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres	25
El sector informal o no estructurado	26
Códigos de conducta y etiquetado social	27
Prioridades para la acción de la OIT	27
Examen y adopción por la Reunión de los proyecto de informe y conclusiones	28
Conclusiones sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos	29
Consideraciones generales	29
Empleo	30
Condiciones de trabajo y de empleo	30
Igualdad de oportunidades	30
Sector informal	31
Comercio electrónico	31
Desarrollo de los recursos humanos	32
Empresas medianas y pequeñas	32
Relaciones laborales	32
Códigos de conducta voluntarios	33

Parte 2. Resolución	37
Examen y adopción del proyecto de resolución por la Reunión	37
Texto de la resolución adoptada por la Reunión	38
Resolución sobre el establecimiento de un foro tripartito de consulta sobre el empleo y las condiciones de trabajo en el comercio	38
Parte 3. Otros asuntos	41
Debates del grupo especial	43
Las iniciativas voluntarias en el sector del comercio: fomentar la sinergia con las normas internacionales del trabajo	43
El comercio electrónico y el empleo: oportunidades y retos	45
Las relaciones de trabajo en el comercio, en un mercado en vías de mundialización	46
Discursos de clausura	49
Cuestionario de evaluación	51
Lista de participantes	55

Introducción

La Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 25 al 29 de octubre de 1999.

La Oficina había preparado un informe¹, para que sirviera de base a las deliberaciones, sobre los siguientes temas: las fuerzas que determinan la mundialización de las economías, y el impacto de la mundialización en el comercio, el empleo y las relaciones de trabajo en el sector.

El Consejo de Administración había designado al Sr. Max Arbesser-Rastburg, miembro empleador del mismo, para que lo representara y presidiera la Reunión, la cual eligió a estos tres Vicepresidentes: Sr. Ö.S. Özmen (Turquía), del Grupo Gubernamental, Sra. F. Palileo, del Grupo de los Empleadores, y Sra. A. Rantsolase, del Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron los representantes de los Gobiernos de Alemania, Canadá, República de Corea, República Checa, China, Egipto, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo, Nepal, Perú, Portugal, Reino Unido, Suiza y Turquía, así como 25 miembros empleadores y 22 trabajadores. Estuvo presente en las sesiones un representante del Gobierno de Nigeria. Asistieron a la Reunión como observadores representantes de la Organización Arabe del Trabajo, la Asociación Europea de Libre Comercio, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), y la Unión Postal Universal.

Asistieron también como observadores las siguientes organizaciones no gubernamentales: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Consejo Internacional de Enfermeras, Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales, Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET), Federación Internacional de Mujeres Universitarias, Organización Internacional de Empleadores (OIE) y Confederación Mundial del Trabajo.

Cada Grupo eligió su Mesa, en la forma siguiente:

Grupo Gubernamental

Presidente: Sr. P. Saikkonen (Finlandia)
Vicepresidente: Sr. F. Sans (Francia)
Secretaria: Sra. I.M. Amin (Consejera jurídica, Egipto)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. S. Bedard
Vicepresidentes: Sra. V. McCoy
Sr. K.O. N'Guissan
Sr. I. Zanetti Peinado
Secretario: Sr. J. Dejardin (OIE)

Grupo de los Trabajadores

Presidente: Sr. A. Spaulding
Vicepresidentes: Sra. T. Krylova
Sr. M. Alondo
Secretario: Sr. J. Furstenborg (FIET)

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. V. Klotz, Jefe del Servicio de Empleadores y de Trabajadores Intellectuales de la Oficina Internacional del Trabajo, y la Secretaria General Adjunta la Sra. G. Ullrich. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. J. Sendanyoye, y de expertos actuaron el Sr. C.

¹ OIT, Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos (Ginebra, OIT, 1999, 123 págs.).

Duchemin, el Sr. J. Myers y la Sra. L. Wirth, todos ellos del citado Servicio; la Sra. J. Diller, de la Oficina del Consejero Jurídico; la Sra. L. Tegmo-Reddy del Servicio de Actividades Industriales; y la Sra. Foucault-Mohammed, de la Oficina de Actividades para los Empleadores. La Secretaria de Actas y Jefa de los Servicios de Secretaría fue la Sra. T. Bezat-Powell, del Departamento de Actividades Sectoriales.

El Presidente dio la bienvenida a los participantes y destacó la gran actualidad del temario de la Reunión, en vísperas del tercer milenio. La mundialización y la reestructuración de los circuitos comerciales de distribución están estrechando los vínculos entre el comercio interior y el exterior en todo el mundo y, sumadas a la liberalización del comercio y a los adelantos tecnológicos, están haciendo del mundo una auténtica *aldea planetaria+, que aporta ingresos espectaculares y un mayor aumento del empleo. Pero procede examinar ciertos asuntos y discurrir una solución a problemas comunes para que el comercio pueda desempeñar plenamente su función de motor del crecimiento y de fuente cada vez más fecunda de ingresos personales. En primer lugar, los efectos de la mundialización no son los mismos en todas partes y un gran número de países en desarrollo se están quedando rezagados. En segundo lugar, incluso en los países industrializados son muchos los que están convencidos de que el auge del desempleo y el declive de los salarios de los trabajadores no calificados se deben a la mundialización y la reestructuración, a pesar de lo que indican ciertos estudios. Se dice, en tercer lugar, que, en comparación con otras actividades económicas, la calidad de los puestos de trabajo creados, las condiciones generales de trabajo, la remuneración y la formación, y otras facetas de los recursos humanos, en el sector del comercio son muy insatisfactorias. De ahí que la Reunión apuntara a un intercambio de puntos de vista y de experiencia sobre esos temas y problemas, y a promover un consenso tripartito internacional que inspire las medidas oportunas.

La Sra. K. Hagen, Directora Ejecutiva del Sector de Diálogo Social de la OIT, dio la bienvenida a los participantes en nombre de la OIT. Señaló que era la primera reunión dedicada exclusivamente al comercio, ya que la de octubre de 1994 había versado sobre el sector de los servicios en su conjunto. En muchos casos, los problemas del comercio se diferencian de los de otros sectores de servicio y requieren soluciones específicas, y no de carácter general. El comercio es el puente esencial entre los productores y los consumidores de bienes y servicios y, más que ninguna otra actividad, resulta decisivo para la creación de puestos de trabajo y el bienestar económico. Los datos de la OIT indican que está aumentando el empleo en el comercio, en la mayoría de los países industrializados, y en muchos países en desarrollo es igualmente la fuente principal de puestos de trabajo en el sector moderno, aparte del público. Muchas actividades del sector no estructurado están también relacionadas directa o indirectamente con el comercio. Ahora bien, lo que aporta al empleo el sector no puede medirse únicamente por el número de personas que trabajan en él. Predominan los trabajadores no calificados, cuyo salario ha menguado a la vez que subía el de los calificados. Otra característica notable del comercio en todo el mundo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado, es la presencia sobresaliente de la mujer. Según los datos de la OIT, en el comercio trabajan en general más mujeres que hombres. Sería, pues, útil e importante estudiar las ramificaciones de la mundialización y la reestructuración en el sector en función del sexo. Aunque pueda haber efectos positivos — por ejemplo, la posibilidad de combinar un trabajo de tiempo parcial con tareas familiares o de otra índole —, la mundialización acentúa la desigualdad de oportunidades de la mujer, en lo tocante a los puestos más calificados y de dirección y a sus salarios, sensiblemente más bajos. Su función catalizadora, al facilitar la disponibilidad de bienes y servicios en diferentes sectores de actividad, implica también grandes cambios y factores de incertidumbre para los trabajadores, e incluso para los empleadores, del sector. Aunque ha servido para crear un ambiente que estimula la inversión y la creación de empresas, contribuyendo con ello al crecimiento de la economía y al aumento del empleo en el mundo, se le ha achacado también la destrucción de puestos de trabajo, especialmente en los países industrializados. Las fusiones y adquisiciones de empresas, nacionales o extranjeras, para aumentar las partes de mercado, conseguir economías de escala, amoldarse mejor a la intensificación de la competencia, provocada por la mundialización, han ido unidas con frecuencia a una pérdida de puestos de trabajo, debida a una racionalización de las operaciones destinadas a reducir los costos. Unas consultas tripartitas, o bipartitas, mínimas, o incluso inexistentes, han menoscabado las relaciones de trabajo en general. En los países en desarrollo y en transición, el auge del sector no estructurado,

principalmente en lo que atañe a las actividades comerciales, está relacionado con la pérdida de puestos de trabajo en el sector estructurado a consecuencia de una política de reajuste estructural o de crisis financieras como la asiática reciente. Así pues, aunque la naciente economía mundial ha traído consigo una prosperidad sin precedentes, ha menoscabado también la posibilidad de que el mundo asuma una responsabilidad social colectiva. La OIT, con su estructura tripartita, considera que, sin un diálogo social fehaciente, la mundialización de los mercados puede desembocar en un déficit democrático manifiesto.

La Sra. Hagen detalló a los participantes los cambios recientes decididos por el Director General, Juan Somavía, y que apuntan a modernizar la OIT para que esté en mejores condiciones al abordarse los problemas de hoy con una nueva mentalidad y sin perder nunca de vista sus ideales propios. Uno de esos cambios es la fijación de objetivos estratégicos para centrar mejor las actividades de la OIT, y la reorganización de la Oficina con miras a alcanzarlos. La primera medida para promover tales cambios ha sido la constitución de un equipo superior de gestión, integrado por seis directores ejecutivos a las órdenes del Director General. Un primer objetivo estratégico se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que enuncian y reafirman el mandato histórico de la OIT, a saber: la misión prioritaria de la Organización debe ser el fomento de la justicia social y de la dignidad en el trabajo, a la vez que insiste en la necesidad de promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por unanimidad en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. El segundo objetivo estratégico guarda relación con la creación de empleos, primera medida ineludible para contener la pobreza. En el mundo entero, la gente aspira sobre todo a tener un trabajo decente, y hay que procurar engendrar un clima propicio para la inversión y la creación de empresas, con objeto de facilitar el acceso a las oportunidades laborales. La protección social es el tercer objetivo estratégico. En el contexto de la mundialización y la reestructuración, al quedar relegados los trabajadores al sector no estructurado, es más necesaria que nunca la red de seguridad que ofrecen los sistemas de protección social. Sin diálogo social, la mundialización provocará una oposición creciente y a menudo muy fuerte. El diálogo social es, pues, un requisito previo para la consecución de los tres primeros objetivos. En un momento de grandes cambios como los actualmente en curso en los planos mundial, nacional y sectorial, ese diálogo social es indispensable y podría resultar muy fecundo. El Sector de Diálogo Social, que comprende el Departamento de Actividades Sectoriales, las oficinas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores, el nuevo Departamento de Administración Pública y Legislación y Administración Laborales y el programa InFocus sobre fortalecimiento de los interlocutores sociales, ha de espolear la acción de la OIT destinada a reforzar a los interlocutores sociales y a promover un diálogo social más intenso sobre asuntos de importancia social y laboral.

En conclusión, la Sra. Hagen señaló que esta Reunión era un ejemplo excelente de diálogo social. Se habían escogido los puntos de su orden del día, especialmente los que hayan de ser objeto de un debate de grupo especial, tomando también en consideración los objetivos estratégicos de la OIT. Como puede verse, los cuatro objetivos están íntimamente unidos. Aún siendo necesario formular unas medidas y programas en función de cada objetivo, es inevitable que las actividades de la OIT tengan que ver con más de uno de ellos. Existe el afán supremo de tener muy presentes en todas las actividades la igualdad entre los sexos y el desarrollo, que son los dos temas entrelazados que deben quedar incorporados plenamente a la acción y la estrategia de la OIT. Convendría que la Reunión lo tuviera en cuenta al ocuparse de las diferentes facetas del sector del comercio que se refieren a las iniciativas voluntarias, el comercio electrónico y las relaciones de trabajo fundamentales.

Parte 1

Examen del punto del orden del día

Informe del debate¹

Introducción

1. La Reunión examinó el punto inscrito en su orden del día. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, la Mesa presidió los debates.
2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Weitz, y el portavoz del Grupo de los Trabajadores fue el Sr. Spaulding.
3. La Reunión dedicó cinco sesiones al examen del punto del orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

4. En su quinta sesión plenaria, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 de su Reglamento, la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo encargado de redactar un proyecto de conclusiones que reflejara las opiniones expresadas en el curso del debate del informe presentado a la Reunión. Este Grupo de Trabajo, presidido por el Vicepresidente gubernamental (Sr. Özmen, Turquía) tuvo la siguiente composición:

Miembros gubernamentales

Canadá:	Sr. Duthie
República de Corea:	Sr. Lim Mu-Song
Francia:	Sr. Sans
Reino Unido:	Sra. Brattan
Turquía:	Sr. Özmen

Miembros empleadores

Sr. Gordon
Sr. Henriksen
Sra. McCoy
Sr. N'Guissan
Sr. Weitz

Miembros trabajadores

Sra. Buls
Sr. Dedieu
Sr. Kpoh
Sr. Romano
Sr. Spaulding

Presentación del informe y debate general

5. El Secretario Ejecutivo presentó el informe preparado para la Reunión. Señaló que el empleo en el comercio había crecido en la mayor parte de los países en el pasado decenio, y la parte del sector en el empleo había aumentado en la mitad de los países examinados. Era, no obstante, difícil establecer la correlación exacta entre mundialización y empleo en el sector, ya que era necesario tener en cuenta otros factores de orden económico, político y tecnológico. Dentro de la Unión Europea, el sector había generado el 15,5 por ciento de todos los nuevos puestos de trabajo entre 1985 y 1995, lo que

¹ Adoptado por unanimidad.

representa la mitad de los puestos perdidos en la industria durante ese mismo período. En Europa central y oriental, los efectos de la mundialización para el empleo habían sido desiguales, con aumentos en algunos países y disminuciones en otros. Los efectos del comercio mundial en el empleo habían sido más espectaculares en la región de Asia y el Pacífico, por lo menos antes de la crisis económica de 1997, cuando se crearon en diez años alrededor de 40 millones de nuevos puestos de trabajo. En el Canadá y en los Estados Unidos, el sector sobrepasó a la industria como fuente principal de puestos de trabajo, mientras que América Latina, que había tenido un importante aumento del empleo, se quedó a la zaga del aumento del empleo en general. El comercio aumentó también su participación en el empleo total en Oriente Medio y en África.

6. La expansión obligó al sector a atraer más trabajadores, pero siguió siendo un empleador que practica bajos salarios y tiene pocos sindicatos, y sus trabajadores son jóvenes, de sexo femenino y de poca formación. En muchos países en desarrollo, el empleo no normalizado que carecía de protección contractual aumentó desde el decenio de 1990. Se lograron progresos espectaculares en materia de comercialización y de distribución como fruto de la asociación entre distribuidores y proveedores. Las fusiones y las adquisiciones, las empresas mixtas y el establecimiento de filiales a través del crecimiento orgánico y de la franquicia han sido las vías más corrientes para alcanzar la internacionalización. Las empresas adquiridas tenían mayores posibilidades de perder puestos de trabajo que las demás. Las pérdidas netas de puestos de trabajo son más altas en el comercio minorista que en el mayorista, y los trabajadores desplazados suelen terminar ocupando puestos en trabajo parciales y con ingresos inferiores. El mercado se ha liberalizado más a nivel mundial, y favorece a los establecimientos de alto valor añadido. Los responsables políticos están en condiciones de influir en la clase de establecimientos creados por los minoristas, y modificando las prácticas contrarias a la competencia, podrían fomentar la creación de puestos de trabajo en los establecimientos de alto valor añadido. La liberalización alienta la creación de grandes establecimientos y pone en peligro el empleo por cuenta propia tradicional. La aparición de grandes establecimientos ha dado lugar a horarios de apertura y de trabajo flexibles. El escaso grado de sindicación y el gran número de los que trabajan a tiempo parcial, así como la mano de obra no estructurada, mueven a pensar que la capacidad negociadora de los trabajadores podría ser relativamente escasa. La función de la tecnología de la información en el sector es importante y, en general, se considera positiva. El comercio electrónico es demasiado nuevo para haber ejercido efecto en los mercados de masas. Un aspecto importante de esta forma de comercio es que los empleados que en él trabajan adquieren gradualmente mayores calificaciones, ya que se libran de tareas de carácter rutinario y repetitivo. Se cuenta con que el comercio electrónico transforme la pauta de los ingresos laborales y dé un vuelco a la distribución de los puestos de trabajo, pero hay que estudiar todos sus efectos para asegurar un beneficio máximo y reducir a un mínimo las posibles alteraciones. Dos grupos de consumidores parecen estar influyendo en las tendencias en el comercio: para uno de ellos lo que cuenta es la comodidad y para el otro los precios. La formación es más esencial que nunca, y requiere recursos que permitan al personal de venta ajustarse a las innovaciones.

7. El ritmo del cambio estructural en el sector ha afectado a las reglas y prácticas que regulaban las relaciones entre empleadores y trabajadores, entre ellas en la negociación colectiva, y su influencia es más general en el diálogo social. No obstante, en la Unión Europea, los interlocutores sociales para el comercio han venido trabajando en estrecha colaboración sobre cuestiones de política de empleo. En numerosos países en desarrollo, el enorme crecimiento del sector no estructurado o informal plantea un dilema para las tareas e instituciones en materia de relaciones de trabajo. En el informe figura un amplio panorama general sobre las novedades mundiales y las actividades de la OIT en lo que respecta a códigos de conducta y otras iniciativas voluntarias que suelen practicarse a nivel de empresa, sectorial e intersectorial.

Debate general

8. El portavoz empleador señaló que el informe contiene considerable cantidad de datos. Alguna de esta información es útil, por ejemplo, la del posible vínculo entre la mundialización, la liberalización y el horario de trabajo flexible. Sin embargo, no parece que este fenómeno se conozca

con detalle, probablemente porque las condiciones en los países son diferentes. Por ejemplo, mientras que en Finlandia la flexibilidad en el horario de trabajo ha hecho aumentar el empleo, en otros lugares el efecto fue una disminución. Es necesario examinar con más detalle los efectos de la mundialización. No está demostrado aún que los efectos sean positivos o negativos, y la OIT debería seguir investigando más la cuestión. Diversos aspectos concretos requieren mayor análisis, por ejemplo el impacto de las economías sumergidas, los problemas generados por la mundialización y el modo en que ésta influye en las estructuras salariales de los trabajadores en los países en desarrollo. Es necesario equilibrar las desigualdades de la mundialización. En algunos países, las empresas pequeñas y medianas necesitan protección para poder tomar parte en el proceso de mundialización y no sufrir en exceso, pero la intervención estatal no ha tenido hasta ahora éxito en esta tarea. Se debería fomentar la creación de medios que aseguren la empleabilidad de los trabajadores, incluido el desarrollo de especializaciones que tienen que ver con la mundialización. La OIT debería iniciar actividades al respecto. El comercio electrónico es una cuestión de alta tecnicidad, y depende en considerable grado del nivel de instrucción en diversos países y, hasta la fecha se dispone de pocos datos en la materia. Esta cuestión debería, por lo tanto, debatirse separadamente.

9. El portavoz del Grupo de los Trabajadores destacó que la mundialización en el comercio atañe no sólo a las empresas norteamericanas que proliferan en otras partes del mundo. Hay también grandes empresas que entran en los Estados Unidos y crean grandes cadenas de establecimientos. Algunos países adoptan actitudes positivas en lo concerniente a las relaciones laborales, mientras que otros se muestran contrarios a los sindicatos. El orador subrayó el hecho de que la mundialización no es un hecho nuevo sino diferente en su forma. Anteriormente, la mundialización significaba la compra de empresas comerciales en el extranjero como inversión. En nuestros días, se trata más de empresas para obtener beneficios y disminuir los costos de funcionamiento. Esto podría ser aceptable aplicado a la utilización de nuevas tecnologías, pero no lo es si supone la reducción de los salarios de los trabajadores. Hizo asimismo referencia a la aparición de la cadena gigante de supermercados Wal-Mart en Europa, que ha contribuido a originar un frenesí en pro de un número cada vez mayor de fusiones. Lamentó la tendencia de las empresas a imitar a otras cuando se trata de disminuir las ventajas sociales. Este aspecto es particularmente preocupante en lo relativo a la disminución de los salarios y a la práctica del trabajo a tiempo parcial, el cual, aunque deseado por algunos trabajadores, no es una cuestión de elección para muchos otros. En los Estados Unidos, por ejemplo, sólo el 38 por ciento de los trabajadores de Wal-Mart tiene un seguro de enfermedad. El orador sostuvo que se produce un aumento del número de puestos de trabajo a tiempo parcial y del trabajo ocasional, así como una disminución del empleo a plena jornada en el comercio a escala mundial. Un resultado del trabajo ocasional es la caída del nivel de calificaciones y de formación, acompañada de la disminución de los salarios. Si bien el informe de la Oficina presenta un panorama muy detallado de las novedades en lo que respecta a la tecnología, el comercio electrónico y las fusiones, no hace suficiente hincapié en los aspectos sociales y en los efectos para los trabajadores, sus familias y la sociedad, de cuestiones tales como la prolongación del horario de apertura de los establecimientos.

10. El orador criticó las empresas multinacionales que vulneraban la legislación nacional y la costumbre en los países en desarrollo, y los efectos de la salida de capitales de dichos países porque obstaculizaban el crecimiento de infraestructuras comerciales locales y aumentaban la precariedad. Estimó que esos problemas podían atenderse con la existencia de sindicatos fuertes y de buenas estructuras de diálogo social. La OIT podría impulsar la discusión de estas cuestiones dando especial relieve a su importancia. El desarrollo de las prácticas de etiquetado social y de códigos de conducta reconocidos, seguidos y aplicados, podían contribuir a conseguir que las prácticas de reducción de los costos no se logaran a costa del bienestar de los trabajadores.

11. En su respuesta, el portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que, en su opinión, el aumento del trabajo a tiempo parcial era positivo y, como las mujeres representan la mayor parte del empleo en el comercio, permitía que más mujeres trabajaran ya que de otra manera no tendrían la posibilidad de ingresar en el mercado de trabajo. Se preguntó si sería oportuna una disminución de los empleos a tiempo completo, ya que las empresas necesitaban tener a trabajadores calificados ocupados a tiempo completo para aumentar su rendimiento y ser competitivas en el comercio mundial. Subrayó la contribución positiva de los trabajadores migrantes al desarrollo económico y a los niveles de

empleo, ya que a menudo eran personas debidamente calificadas en diversas especialidades que podían ejercer oficios diferentes. Por otra parte, también estimó que las empresas multinacionales habían de tener en cuenta las condiciones y costumbres locales para abrirse camino en los mercados locales. Reconoció la importancia de que existieran sindicatos fuertes, pero subrayó que las organizaciones de empleadores habían de reforzarse también, en especial en regiones como Europa central y oriental donde no existían anteriormente, en aras de conseguir un diálogo social adecuado.

12. Una observadora de la Federación Internacional de Mujeres Universitarias y de la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales felicitó a la Secretaría por la calidad del informe. Las mujeres son especialmente numerosas y desempeñan un papel de gran envergadura en este sector, pero este aspecto no suele destacarse. Las mujeres poseen tres millones de empresas, o sea alrededor del 25 al 30 por ciento de ellas y, con arreglo a las proyecciones, podrían pasar a poseer el 50 por ciento de todas ellas dentro de unos diez años. Ahora bien, sus ingresos no han aumentado suficientemente, y las puertas del poder no les están plenamente abiertas. Sólo cuatro de los 25 miembros que representan a los empleadores en esta Reunión son mujeres. Es de esperar que en el siglo XXI, el cambio para las empresarias será positivo. Como se señala en el *Informe sobre desarrollo humano 1999*, del PNUD, cuando las mujeres controlan los recursos, hay posibilidades redobladas de que los ingresos del hogar se dediquen a satisfacer necesidades básicas, entre ellas alimentos, y a atender al bienestar general de la familia. Las mujeres son agentes del cambio y, como puso de relieve el Director General, podrían ejercer presión en favor del cambio en esta era de la mundialización y la reestructuración, y debería valorárselas como interlocutoras de pleno derecho en el proceso de cambio. El comercio electrónico ofrece nuevas posibilidades a las mujeres, en razón de la flexibilidad en la localización y el tiempo de trabajo, que podrían permitirles compaginar su trabajo con las responsabilidades familiares. Ahora bien, con el fin de evitar que se las confine a labores de nivel más bajo es necesario que las mujeres reciban formación, pero tienen menos probabilidades de recibir capacitación que los hombres para poder progresar y pasar de un trabajo de tratamiento de datos a esferas de más alta especialización. Lamentablemente, las mujeres siguen ocupando los puestos de trabajo menos calificados con los salarios más bajos y las peores condiciones de trabajo, y asimismo hacen frente al acoso sexual. La OIT y las organizaciones no gubernamentales deberían velar por que las mujeres reciban una parte equitativa de los beneficios de la mundialización y unas condiciones de vida decentes.

13. Un observador de la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET) informó a la Reunión de que la organización que representa tiene 11 millones de miembros, la mitad de los cuales pertenecen al sector del comercio. En enero del año 2000, la FIET se fusionará con otras tres federaciones sindicales, con lo que el número de miembros ascenderá a 16 millones, pertenecientes a los sectores más dinámicos del mundo. Destacó que el comercio ha cambiado profundamente en los últimos años. El establecimiento en Europa del minorista más importante, Wal-Mart, ha impulsado a sus competidores a reagruparse y está causando preocupación en los trabajadores europeos y sus sindicatos, ya que tal organización es conocida por sus deficientes condiciones de empleo. Posteriormente, las empresas Carrefour y Promodès se han fusionado para constituir la empresa comercial más grande de Europa, y también hay en curso una gran reestructuración y crecimiento en la empresa Metro alemana, y otras empresas multinacionales europeas están buscando alianzas estratégicas; los mercados nacionales están resultando demasiado pequeños para los minoristas y mayoristas europeos y norteamericanos y, aunque los establecimientos y mayoristas pequeños seguirán atendiendo a sus clientes, las empresas de tamaño mediano están buscando nuevos modos de pugnar para sobrevivir. El comercio electrónico y el perfeccionamiento del transporte están abriendo el camino a nuevas formas de comercio mundial. Estas tendencias tienen importantes repercusiones para los trabajadores, sus familias, los consumidores y la sociedad. Los interlocutores sociales europeos en el sector comercial han señalado que ha dejado de crecer el empleo en el comercio minorista y mayorista en la Unión Europea, si se mide en equivalentes de tiempo completo: se están perdiendo más puestos de trabajo de los que se crean. Las nuevas tecnologías han dejado anticuados a puestos de trabajo, en tanto que las fusiones y las absorciones provocan pérdidas de puestos de trabajo. Cabe prever que otros países se enfrenten a situaciones semejantes. Para muchos trabajadores ha cambiado también la calidad del empleo, a veces para mejorar, pero en otros casos conduce a vidas laborales cada

vez más polarizadas. Se han recortado las ventajas de los convenios colectivos, se han degradado los puestos de trabajo y se han conservado algunos pocos empleados esenciales. La escasa protección brindada contra los despidos ha debilitado a los sindicatos, y muchas trabajadoras no consiguen llegar a la independencia económica por tener un trabajo mal remunerado. Se obliga cada vez más a los trabajadores a trabajar horas socialmente poco convenientes. Los trabajadores no participan en los beneficios de la empresa, en especial en los países en desarrollo y en transición.

14. Los sindicatos del sector comercial no se oponen al cambio estructural y tecnológico; desean trabajar para empresas rentables que proporcionen seguridad en el empleo, así como salarios y condiciones de trabajo buenos. La formación profesional es de importancia capital, ya que el comercio depende de trabajadores que posean altas especializaciones teóricas y prácticas, y tengan flexibilidad para hacer frente a las demandas en rápida evolución de los consumidores; el mejor modo de competir eficazmente es poseer tal formación. Es preciso que los interlocutores sociales trabajen conjuntamente para lograr que se conceda al sector comercial una parte equitativa de los recursos destinados a la educación y a la formación. Los sindicatos deberían asegurarse de que se intensifiquen los efectos favorables de la mundialización y del desarrollo tecnológico estructural y se eviten los efectos desfavorables. Los sindicatos se oponen a la desregulación plena de la apertura de los establecimientos. Un horario de apertura más largo no es una alta prioridad para el consumidor, y la desregulación suele liquidar más puestos de trabajo de los que crea.

15. La negociación colectiva y el diálogo social son medios eficaces y civilizados de gestionar las relaciones de trabajo. La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento es una buena base para el diálogo y la cooperación, y los interlocutores sociales europeos han concertado un acuerdo que les compromete a fomentar activamente dicha Declaración. La realidad europea no puede transferirse directamente a otras partes, pero los principios fundamentales son valores universales. Los sindicatos desean desarrollar un diálogo social con los empleadores y los gobiernos interesados, en un ambiente positivo, en beneficio de los trabajadores, los empleadores, los consumidores y las sociedades. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores presentará a la Reunión una resolución en la que se pide la creación de un foro permanente para el diálogo en el sector, que sería establecido en el seno de la OIT.

Cambios en la dimensión de los puntos de venta, los circuitos de distribución, la productividad de las empresas y el rendimiento económico

16. El portavoz del Grupo de los Empleadores estimó que no existía una respuesta global a los efectos de la mundialización en el comercio, porque las situaciones variaban considerablemente en los distintos lugares del mundo. Estimó que la mundialización era provechosa para los trabajadores, los empleadores y, sobre todo, para los consumidores. Sea lo que fuera, no había mundialización total en ninguna parte. Incluso Wal-Mart había tenido que adoptar una estrategia de precios reducidos para entrar en el mercado alemán y no había realizado ningún beneficio en los últimos 18 meses. El consumidor era el beneficiario de la reducción de precios impuesta por la concentración y la intensidad de la competencia. El consumidor tenía acceso a más productos de todas las partes del mundo y las compras se efectuaban en condiciones más fáciles y más cómodas. En lo que se refiere a los trabajadores, los efectos positivos eran el aumento de empleos. Se preguntó si los salarios habían disminuido en los países europeos en que se manifestaba una voluntad general de mantener los niveles existentes de remuneración y de prestaciones. Reconoció que en otros países el número de empleos no había aumentado pero sí el trabajo en el sector informal, mientras que en algunos países no sólo había disminuido considerablemente el número de trabajadores, sino también el número de empresas. Se precisaban más estudios sobre la forma de ayudar a los países en desarrollo y mantener su productividad. A pesar de estas diferencias, la tendencia fundamental hacia la liberalización y la flexibilidad había demostrado claramente las ventajas de la mundialización. Resistirse a la liberalización y limitar por vía legislativa la actividad empresarial conduciría a largo plazo a una pérdida de empleos. Los miembros empleadores habían subrayado que una competencia acérrima contribuía a mejorar la calidad y los precios de los productos. La mundialización, junto con niveles

más altos de educación, significaba que la gente en todo el mundo se adaptaba a un pensamiento común. Para los países en desarrollo, era importante conseguir rápidamente sistemas comerciales modernos que permitían aumentar el valor añadido. Estos países no disponían del apoyo de sistemas estructurados de banca o de subsidios para la agricultura, como en Europa por ejemplo. Las empresas multinacionales, que contribuían a la modernización de los sistemas de distribución y del comercio electrónico ofrecían oportunidades de interacción con los grandes mercados a las empresas medianas y pequeñas.

17. El portavoz del Grupo de los Trabajadores declaró que las preferencias del consumidor no eran uno de los factores principales que impulsaban la mundialización, como demostraban diferentes encuestas, con arreglo a las cuales se comprobaba que los horarios apropiados de apertura de las tiendas no constituían una máxima prioridad. Los miembros trabajadores subrayaron las disparidades existentes entre el sector formal y el informal y la necesidad de garantizar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores en el segundo. La intensificación de la competencia había conducido al establecimiento de marcos tecnológicos y financieros a los cuales era difícil oponerse, por lo cual las tiendas tradicionales se veían obligadas a cerrar. La intensificación de las actividades, el capital extranjero y los hipermercados significaban menos empleos y más desempleo para los trabajadores. Se precisaba una intervención del público y de la sociedad, y no sólo de los consumidores individuales, para contribuir al debate y a las decisiones relativas al establecimiento de grandes cadenas de almacenes y de supermercados en comunidades locales. El diálogo era esencial para tomar en consideración las cuestiones humanas y éticas en el marco de la mundialización. No podían formularse opiniones generales sobre las ventajas e inconvenientes de la mundialización, ya que ello dependerá del sector de que se trate. Sin embargo, era evidente que una mundialización sin dimensión social obraba en detrimento de los trabajadores. La falta de control de los grandes movimientos de capital crearía problemas y las organizaciones intergubernamentales no dedicaban una atención suficiente a esta cuestión. El aumento de la productividad y de los beneficios eran encomiables, pero no la vulneración de la legislación, la cultura y el medio ambiente, o el aumento del número de trabajadores en el sector informal, el trabajo infantil, la prostitución y la marginación. En países en que la educación siempre se había considerado como un derecho, los hijos de familias pobres habían dejado de tener acceso a una enseñanza primaria decente.

18. Los representantes gubernamentales estimaron que la liberalización debería acompañarse con medidas de protección. Una legislación fuerte sobre la protección social podría asociarse a resultados económicos excedentes, y un sistema tripartito institucionalizado lo garantizaría. Convenía tener en cuenta que los trabajadores y los empleadores sentían temores reales respecto de la mundialización. La mundialización de los cauces principales de distribución había modificado el panorama comercial. Con una competencia más cerrada, una relación vertical entre fabricantes y consumidores había sustituido la relación tradicional entre fabricantes y distribuidores. El comercio desempeñaba un papel esencial en el tejido social; a consecuencia del carácter sin fronteras del comercio electrónico, su evolución resultaba amenazadora y creaba incertidumbre. Por consiguiente, se precisaban normas básicas para mantener un equilibrio entre las distintas formas de comercio.

Mundialización y creación de empleos, desarrollo empresarial y perspectivas de empleo

19. El portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que flexibilidad no significaba inexistencia de una legislación social. Lo importante es que ésta no fuera excesiva. Los efectos de la mundialización variaban según el país. Con la entrada de las empresas multinacionales en los países en desarrollo, las empresas medianas y pequeñas eran las que se veían a menudo más afectadas por este cambio que conducía a la pérdida de empleos. En los países más desarrollados, algunas de las empresas más pequeñas se veían afectadas, pero la pérdida de empleos se compensaba con mayores oportunidades de trabajo en nuevas empresas. Era importante crear oportunidades en lugar de reducirlas con una reglamentación e injerencias excesivas. El aumento de las prestaciones sociales y laborales era positivo para los trabajadores en los países en desarrollo pero podía presentar el riesgo de menoscabar su capacidad competitiva en el mercado mundial. Se precisaban intervenciones políticas para facilitar el

proceso, y convenía actuar con prudencia en toda reducción de la protección social, porque la mundialización crearía entonces una situación más difícil para los países en desarrollo. En lo que se refiere a las horas de apertura, era difícil pronunciarse en general porque las horas de apertura arrancaban de orígenes históricos diferentes en cada país. En lo que se refiere al comercio electrónico, no existían de hecho normas en materia de horas de apertura y ello había creado una competencia que se regía por reglas totalmente diferentes. Un miembro empleador explicó cómo en su país, que era un país en desarrollo, una cadena de almacenes local había aplicado métodos de trabajo modernos y creado miles de empleos en varias ciudades, 60 por ciento de ellos ocupados por mujeres. Por otra parte, el establecimiento de supermercados había estimulado el comercio y el desarrollo locales.

20. El portavoz del Grupo de los Trabajadores definió entonces los efectos de la flexibilidad y del trabajo a tiempo parcial en términos de retroceso, con menores niveles de remuneración y de prestaciones. Empresas como Wal-Mart competían contra empleadores que ofrecían buenas condiciones de trabajo y los obligaban a reducirlas. Era importante examinar cuestiones relativas al poder del mercado internacional y a los efectos en el empleo de la participación en el mercado, porque si en el proceso de cambio las empresas consiguieran mantener su participación en el mercado existirían más posibilidades de proteger el empleo. El papel que desempeñaban los intereses de los accionistas y el control del destino de las inversiones también eran esenciales en términos de vínculos entre regiones y de relaciones de interdependencia. Como las grandes empresas del sector del comercio disponían de recursos financieros considerables, debería obligárseles a crear empleos o cuando menos a mantener su nivel, y colaborar con los sindicatos en el examen y solución de los problemas relativos a las condiciones de trabajo y el empleo. Varios miembros trabajadores de países en desarrollo mencionaron las dificultades con que habían tropezado sus gobiernos, los empleadores y los trabajadores frente a la mundialización. Aunque ninguna de las ventajas que ofrecía la mundialización les convenciera — por considerar que sólo constituían otro aspecto del ajuste estructural — estimaron que era esencial la existencia de un marco de diálogo tripartito para encontrar soluciones. Un miembro trabajador observó que, en Sudáfrica, la mundialización había provocado una crisis del empleo, por lo que el COSATU había organizado una huelga y manifestaciones en todo el país.

21. El representante del Gobierno de Alemania señaló que la mundialización no había progresado tanto como se esperaba y que, por consiguiente, sus efectos habían sido menos radicales que los que se imaginaban en general. Muchos problemas comunes que se planteaban en los países eran de hecho internos y no podían atribuirse todos a la mundialización. Por otra parte, los empleadores y los economistas consideraban en general que el comercio internacional era positivo, tanto para los países industrializados como en vías de desarrollo. El aumento de la productividad ofrecía posibilidades de mayores salarios nominales o reducciones de precios. Tales reducciones de precios significaban también mejores niveles de vida y mejores salarios reales que podían invertirse en el seguro social. Se requería una relación razonable entre productividad y salarios que permitiera aumentar los niveles de protección social. El representante del Gobierno de China estimó que la mundialización no podía sino continuar y que, para las economías abiertas, era irreversible. En China se habían registrado efectos positivos, gracias a actividades en régimen de asociación con empresas extranjeras. Ello comprendía la aplicación de conceptos modernos de venta al por menor, altos niveles de eficacia, buenas técnicas de gestión, capacitación empresarial y un aumento necesario del capital y del consumo. La competencia con empresas del país había creado problemas y el Gobierno había efectuado encuestas y estudios sobre el particular. Se tomarán al respecto medidas políticas y de otra índole.

22. El Sr. E. Hoffmann, de la Oficina de Estadística de la OIT, explicó la metodología utilizada en las estadísticas que figuran en el informe preparado para la reunión. Señaló que la Oficina había utilizado una gran variedad de fuentes para los datos presentados sobre los trabajadores ocupados en el sector del comercio. Las estadísticas utilizadas como base para la descripción relativa a la evolución en el empleo y en el desempleo provenían de las oficinas nacionales de estadísticas que sirven para la publicación en el *Anuario de Estadísticas de Trabajo* de la OIT y para almacenar en la base de datos en LABORSTAT. Las estadísticas que aparecen en el anexo 1 presentan un recuento del número de personas ocupadas en el sector del comercio y la relación del empleo en este sector con el empleo total en la economía. Las estadísticas relativas a la intensidad del trabajo, tales como las horas trabajadas en el sector, eran de acceso menos fácil para los países y por consiguiente, también para la

OIT. Comprendiendo lo necesarias que son estas estadísticas para describir más completamente la situación y la evolución del empleo, la OIT está trabajando para mejorar su recopilación de estadísticas sobre horas de trabajo obtenidas de los países, y en particular de los países que podrían proporcionar estadísticas basadas en las encuestas sobre la mano de obra, ya que tales encuestas son razonablemente comparativas no sólo de modo transectorial sino también entre países.

Comercio electrónico

23. El portavoz empleador consideró que el tercer punto de discusión se refiere a una nueva esfera sobre la cual se podría especular, pero sobre la que no hay experiencia suficiente. No obstante, se están produciendo enormes cambios, y la OCDE ha estimado que se intercambiarán electrónicamente cien mil millones de dólares en mercancías. En lo que respecta al impacto del comercio electrónico en los puestos de trabajo, hay que recordar que ésta es una forma de hacer un pedido por correo, lo que podría hacerse a través de los minoristas existentes o a través de fabricantes. Si bien habría cierta cantidad de ventas que emanarán de los minoristas, y en este sector habrá pérdida de puestos de trabajo, esto no implica que haya una disminución general. De hecho, aparece toda una serie de nuevos puestos de trabajo, pero que requieren diferentes formas de calificaciones, tales como para los trabajos multimedia. También se crearían más puestos de trabajo en los depósitos de existencias. En general, habría un efecto positivo en el desarrollo de especializaciones técnicas, con una parte más importante de puestos mejor pagados y una mayor flexibilidad en las horas de trabajo. Los trabajos en multimedia podían realizarse en casa, lo que estimularía el empleo en las zonas desfavorecidas. No obstante, hay que dar formación y readaptación a los trabajadores para que mantengan sus calificaciones actualizadas, en sintonía con las tecnologías más recientes; la multiespecialización sería indispensable para que estos trabajadores estén preparados para desempeñar diversas actividades. Los trabajadores deberían abordar estos nuevos retos con optimismo y estar preparados para adquirir nuevas calificaciones, abandonando los puestos de trabajo viejos para ocupar otros nuevos. La función de los gobiernos consiste en lanzar campañas de información sobre nuevas formas de medios y comercio, y, en ciertos países, examinar el derecho del trabajo y eliminar las restricciones que crean obstáculos para los trabajadores que ocupan nuevos puestos de trabajo con nuevas calificaciones, tanto en el sector formal como en el informal. Deberían tomarse en consideración las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas, creándoles un entorno que les permita invertir en nuevas tecnologías, por ejemplo proporcionando incentivos. Las organizaciones de trabajadores deberían tratar de no obstaculizar el progreso sino, por el contrario, trabajar en estrecha colaboración con los gobiernos y con los empleadores para encontrar juntos la vía apropiada. El comercio electrónico no es una esfera que pueda quedar encerrada dentro de fronteras nacionales, y esta cuestión debe mantenerse en estrecha observación para evitar la aparición de problemas a nivel internacional.

24. El portavoz trabajador consideró también que la discusión debería versar sobre los efectos probables más que sobre la experiencia, ya que se trataba de un campo nuevo. Internet es una esfera que se mueve con tanta celeridad que si no se lee el periódico por la mañana ya se queda uno atrás ese mismo día. Esa misma mañana se mencionaba en un artículo del *Wall Street Journal* cómo el comercio electrónico está teniendo un efecto positivo en las economías en Asia. Se hacía referencia a una empresa de la India que había dado capacitación a personal médico que recibía por satélite informes de médicos que se hallaban en Estados Unidos con respecto a pacientes y a actividades hospitalarias, y al día siguiente devolvía los documentos y la información transcritos. Esto es beneficioso para la economía india, pero se trataba de trabajos que se habían hecho anteriormente en los Estados Unidos, y más adelante se podía sufrir en la India una pérdida semejante de puestos de trabajo con un desplazamiento de tales puestos a otros lugares. Nadie podía estimar con precisión cuál sería la situación del empleo en un plazo de cinco años, pero, según estimaciones, del 5 al 10 por ciento aproximadamente de los puestos de trabajo podría estar relacionado con Internet o con el comercio electrónico. Podría haber nuevos puestos de trabajo, pero otros se perderían con el consiguiente desplazamiento de los trabajadores. En Japón, las tiendas de comestibles de barrio se estaban convirtiendo en estafetas de comercio electrónico, y el año 2000 se anuncia como el *Año Uno del

comercio electrónico+. Hay que tener en cuenta las repercusiones de las nuevas tendencias para los trabajadores de todo el mundo. No sólo se perderán puestos de trabajo en las tiendas, sino que también habrá disminuciones en el negocio mayorista. Otra cosa que preocupa es la ausencia de una fiscalidad a la que actualmente no está sometido el comercio por Internet en los Estados Unidos, lo que podría tener también un efecto negativo en la base de la fiscalidad de otros países. Las normas de empleo para el comercio electrónico deberían ser las mismas que para otras formas de comercio, en cuestiones tales como las horas de trabajo, los salarios y las prestaciones de enfermedad. Se deberían analizar los tipos de estrés derivados del trabajo en un entorno de comercio electrónico, por lo general en solitario. Los derechos sindicales son de importancia capital, y los gobiernos tienen que asegurarse de que todos los trabajadores gozan de las mismas garantías. El FIET exigió derechos para los trabajadores del comercio electrónico, ya que en la actualidad no gozan de ninguna garantía de esa clase. La OIT debería elaborar un instrumento internacional y brindar a los interlocutores sociales la posibilidad de reunirse con regularidad para estudiar los cambios que se producen en esta esfera.

25. Un miembro trabajador declaró que hay empresas que están aplicando ya esta forma de comercio y son conscientes del peligro de medidas proteccionistas. Sin embargo, hace falta cierta racionalización para combinar nuevas técnicas con el comercio electrónico a fin de asegurar una mejor protección para los trabajadores. A través de los nuevos medios, se podría ejercer un mejor control para tener en cuenta la participación de los trabajadores en el desarrollo. En particular, no se ha hecho hasta la fecha ninguna evaluación adecuada de la cantidad de presión psicológica y de estrés que acarrearán los nuevos tipos de trabajo de comercio electrónico, incluido el trabajo en casa. Otro problema principal que hay que abordar es la reglamentación de las horas de trabajo en un sector en el que prevalece un nivel muy elevado de flexibilidad. Asimismo, es necesario establecer salarios comparables para los trabajadores que trabajan electrónicamente y para los que no lo hacen, así como una protección mínima y la garantía del derecho a pensión. Es preciso adoptar medidas de esa clase mediante acuerdos transfronterizos y a nivel internacional.

26. El portavoz trabajador convino en que se estaban perdiendo más puestos de trabajo de los que se estaban creando, porque cuantas más máquinas hay menos falta hacen los trabajadores. Está muy bien reclamar trabajadores polivalentes, pero la formación de estos trabajadores debe ser diferente de la que reciben otros. Con frecuencia ocurre que los trabajadores no están tan multicalificados como para desempeñar varios trabajos al mismo tiempo. La cuestión de la multicapacitación debe abordarse, pues, con prudencia. Los trabajadores no se oponen al progreso, pero sí a la falta de respeto de los derechos de los trabajadores durante el cambio. Las empresas no pueden centrarse únicamente en la promoción de sus propios intereses. Por consiguiente, el portavoz de los trabajadores instó al Grupo de los Empleadores a que tengan en cuenta el factor humano.

27. Los trabajadores de las PYME hacían un esfuerzo para cambiar, adaptarse y movilizarse, pero de no establecerse algunas normas mínimas para el sector muchos problemas quedarían por resolver. El orador instó a la OIT a que realizara un análisis detallado de las condiciones imperantes en el comercio y a crear un grupo encargado del acopio y difusión de información sobre el mismo. Era oportuna la creación de nuevos empleos en el sector del comercio electrónico, pero no se había averiguado todavía si estos empleos eran generadores de estrés psicológico o de una carga excesiva de trabajo.

28. Un representante del Gobierno de Egipto recaló que no existía ninguna definición generalmente aceptada de la expresión *comercio electrónico+. Sin embargo, la OMC había definido el comercio electrónico como producción, distribución, comercialización, venta y suministro de bienes por medios electrónicos y datos numéricos (**véase la declaración escrita adjunta**). Podían distinguirse dos grandes grupos en términos de comercio electrónico: el primero comprendía las relaciones entre empresas, y el segundo las relaciones entre empresas y el consumidor en las que este último tenía acceso a una amplia gama de establecimientos y servicios. El comercio electrónico presentaba un potencial enorme para los países en desarrollo. Las relaciones antes mencionadas se modificarían profundamente. Los países en desarrollo se enfrentaban actualmente con dificultades en materia de conocimientos e infraestructura, políticas, marco jurídico y requisitos financieros. En especial, convenía garantizar una igualdad de oportunidades basada en un acceso general a los conocimientos y la información. El comercio electrónico eliminaba rápidamente los empleos de nivel intermedio en

el sector, es decir, los distribuidores, pero se creaban otros empleos en actividades que requerían un uso menos intensivo de mano de obra que en los niveles intermedios tradicionales. El comercio electrónico era neutro en términos de ubicación geográfica, por lo cual los trabajadores capacitados podían si lo preferían permanecer en su país de origen. Este fenómeno debería reflejarse en la política de desarrollo relativa al sector. El comercio electrónico también influía en la estructura de la mano de obra en términos de distribución por sexo y horas de trabajo. En lo que se refiere más especialmente a las relaciones de trabajo, era preciso considerar las características propias de las actividades en estas nuevas formas de comercio.

29. Un representante del Gobierno del Canadá señaló que la legislación del trabajo en vigor no se había elaborado para tener en cuenta estas nuevas categorías de empleo. Como el trabajo se lleva a cabo en casa, a las autoridades les resulta muy difícil vigilar las condiciones de trabajo y velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y de las leyes relativas a la seguridad y salud en el trabajo, y a los sindicatos organizar a los trabajadores a domicilio con fines de negociación colectiva.

30. El representante del Gobierno del Reino Unido se refirió al establecimiento de un grupo especial de previsión para el comercio al por menor. El comercio electrónico se había inscrito en su orden del día permanente para conseguir un desarrollo óptimo de este último en beneficio de los detallistas, de los consumidores y de los grupos desfavorecidos. La representante del Gobierno de Portugal señaló a los participantes la creación en su país de un programa de modernización del comercio. También se había establecido un observatorio tripartito del comercio para analizar e intercambiar información sobre el proceso de modernización.

31. Un miembro trabajador de la República de Corea declaró que muchos trabajadores del sector del comercio en su país eran mujeres. Como se trataba a menudo de mujeres jóvenes, éstas ofrecían un importante potencial de reconversión profesional en nuevas tecnologías. Sin embargo, esta oportunidad se limitaba en razón del número elevado de sus horas de trabajo y de la discriminación de que eran objeto en el acceso a la formación. Propuso la constitución de un organismo tripartito nacional para considerar estas cuestiones dentro del marco del desarrollo tecnológico y de la infraestructura.

Desarrollo de los recursos humanos

32. El portavoz del Grupo de los Trabajadores declaró que todas las personas, también en los países en desarrollo, deberían tener pleno acceso a una educación general básica y gratuita, a la formación profesional y a la educación de adultos con miras a conseguir movilidad y perspectivas de carrera. Los interlocutores sociales habían de participar plenamente en esta tarea, y se precisaba un apoyo especial para los países en desarrollo cuyos presupuestos de educación se reducían. Estas cuestiones podían atenderse por medio del diálogo social, y éste también permitiría establecer una base para acompañar la formación con las necesidades de calificaciones en las nuevas formas de comercio. Mencionó el proyecto de formación profesional de gran alcance de la FIET, financiado conjuntamente con el Fondo Social Europeo, para el comercio y el comercio electrónico en Europa. Un miembro trabajador declaró que la utilización de nuevas tecnologías en el sector tradicional del comercio de los países en desarrollo conducía a una reducción del número de empleos porque las máquinas sustituían a los trabajadores locales y mucho personal de dirección era extranjero. Instó a las empresas multinacionales y a los gobiernos a que dieran una nueva orientación a sus programas de formación, para que sus trabajadores nacionales pudieran conseguir un empleo en las nuevas formas de comercio. La OIT podría crear una plataforma para que los gobiernos y los empleadores pudieran asumir conjuntamente los gastos de formación y de reconversión profesional cuando se adopten nuevas tecnologías. Otro miembro trabajador indicó que, en su país, el sector del comercio era el empleador más importante pero que, debido a la competencia cada más intensa impulsada por la mundialización, las condiciones de trabajo y de remuneración de los trabajadores del comercio eran relativamente malas. Los gobiernos y los empleadores tenían que reconocer la importancia de conseguir que el sector resultara más atractivo para los trabajadores y apoyar la formación y la educación para mejorar la situación de los trabajadores.

33. El representante del Gobierno del Canadá se refirió al apoyo que el Gobierno federal había venido prestando en los últimos 15 años para fomentar y financiar actividades de formación, y, en especial, para financiar asociaciones de trabajadores y de empleadores sobre una base sectorial. Una característica importante de estas asociaciones es que permitían que los empleadores y los trabajadores discutieran cuestiones de interés común fuera del campo de la negociación colectiva, así como establecer vínculos entre el sector y el sistema de enseñanza. Veintitrés consejos sectoriales de esta naturaleza desempeñaban un papel cada vez más importante en la solución de los problemas relativos a los recursos humanos y la formación a nivel sectorial.

34. El representante del Gobierno de Luxemburgo señaló que en su país la legislación exigía que los interlocutores sociales participaran en negociaciones sobre la política de formación, aunque no impusiera ninguna obligación de llegar a un acuerdo sobre el particular. Un sistema nacional tripartito de coordinación señalaba orientaciones de política en materia de formación profesional inicial y continuada. En la propia empresa, unas estructuras tripartitas establecían programas de formación financiados en gran parte por el Gobierno, con contribuciones de los empleadores. Esos programas también contribuían a la integración de las personas desempleadas. El Gobierno prestaba asistencia a los trabajadores y a los desempleados para adquirir calificaciones iniciales.

35. El representante del Gobierno del Reino Unido informó a la Reunión de una propuesta formulada en su país para establecer en Inglaterra un consejo de la enseñanza y la formación profesional para el desarrollo estratégico, la planificación de la financiación y la administración de la enseñanza y de la formación para las personas de más de 16 años de edad, integrado por una amplia gama de copartícipes: la población local, los ayuntamientos, el sector voluntario, los sindicatos y los empleadores. Los empleadores habían de desempeñar un papel importante en el ofrecimiento de formación a las personas mayores de 16 años tanto en materia de enseñanza general como de formación profesional. El papel de los sindicatos había sido esencial para un desarrollo de la mano de obra, y debería centrarse cada vez más en la empleabilidad a largo plazo de sus miembros en el futuro.

36. El portavoz del Grupo de los Empleadores declaró que estaba de acuerdo en general con el Grupo de los Trabajadores, en el sentido de que convenía preparar adecuadamente a los trabajadores para los cambios que acompañaban la reestructuración y las nuevas tecnologías en el sector del comercio. La formación permanente era esencial y, con la internacionalización del sector, los trabajadores tendrían que aceptar que el inglés fuera cada vez más el idioma del comercio. Se establecerían probablemente estructuras menos jerarquizadas, y los trabajadores tendrían que trabajar cada vez más en equipo con sistemas de gestión más eficaces. Se precisaba cooperación entre los trabajadores, los empleadores y el gobierno para conseguir un consenso razonable por medio del diálogo social. Estimó que la enseñanza básica, la alfabetización y la formación incumbían al gobierno, pero que el sector privado había de contribuir en grado importante a la formación profesional. Podrían proponerse desgravaciones fiscales a las empresas que ofrecieran oportunidades de formación en el empleo, porque se conseguiría así financiar la formación de más trabajadores. Si bien los gobiernos asumían la responsabilidad principal en materia de formación, no siempre disponían de los medios necesarios para prestar servicios adecuados. La OIT podría prestar asistencia a las organizaciones de empleadores, en especial en los países en desarrollo, para el desarrollo de programas de formación eficaces que atendieran las necesidades prácticas del sector.

37. Una representante del Gobierno de Portugal manifestó que, en su país, además de lo que incumbe al Ministerio de Educación, dispensan formación los diferentes ministerios competentes y los interlocutores sociales, que desempeñan un importante papel en dos campos. En primer lugar, al intervenir en la formulación de una estrategia de formación profesional, por conducto de muy diversas estructuras tripartitas, en distintos niveles (Consejo Económico y Social, Consejo de Administración del Instituto de Educación y Comisión Nacional de Aprendizaje). En segundo lugar, organizan programas de formación. El Gobierno procura fomentar acuerdos y asociaciones entre empresas y centros docentes, por ejemplo entre compañías y centros de formación profesional y entre los interlocutores sociales y las escuelas de formación profesional. Esa estrategia pretende que la formación concuerde con las necesidades del mercado y con los adelantos técnicos. El Gobierno apoya financieramente dichos acuerdos, así como la formación profesional que dispensan directamente las empresas. Así pues, la política de formación profesional forma parte integrante de un acuerdo de

consulta en materia de estrategia para 1996-1999, firmado por los interlocutores sociales y el Gobierno.

38. Un miembro empleador de Ucrania estimó que la función de los empleadores era sumamente importante en el comercio para hacer frente a los problemas planteados por la recesión. En particular, el diálogo social todavía era incipiente en los países con economía en transición y se desarrollaba desordenadamente, sin ninguna base tradicional estructurada de asociación. Sin embargo, el Gobierno tenía muy presente este retroceso y trataba de promover el diálogo social. Naturalmente, las realidades sociales de Ucrania habían de considerarse en relación con los efectos de la mundialización del comercio. Sin una reforma de la economía sería difícil beneficiarse de la mundialización. Los gobiernos con economía en vías de transición tenían que establecer un marco jurídico adecuado para regular la mundialización del comercio. La OIT podría desempeñar un papel importante en la difusión de información sobre la experiencia adquirida por otros países para orientar la regulación del sector en cuanto a sus efectos internacionales. El orador también instó a la OIT a considerar la posibilidad de prestar asistencia a los países en desarrollo y con economías en vías de transición.

39. Un miembro trabajador de Francia declaró que la formación en su país se dividía en dos categorías: la formación inicial básica impartida en establecimientos docentes; y la formación permanente para adultos que habían ingresado ya en el mercado de trabajo. En el primer caso, el Gobierno asumía la responsabilidad en materia de calificaciones básicas que ofrecían una base suficientemente amplia y abierta para una formación ulterior que podía adquirirse después de haber ingresado en el mercado de trabajo en el sector del comercio. El orador declaró que el capital humano no había de considerarse tan sólo en términos de costo sino también en términos de inversión. Al mismo tiempo, la legislación de muchos países contenía disposiciones relativas a la educación de adultos pero éstas distaban mucho de aplicarse. Si no se adoptaban medidas para garantizar el acceso de los trabajadores a la formación, el comercio continuaría siendo un sector en el que los trabajadores sólo permanecerían por un tiempo breve antes de incorporarse a otro.

40. El portavoz de los empleadores estimó que convenía ponderar los aumentos y las pérdidas de empleo en el sector, así como la devaluación de las calificaciones. La reestructuración del comercio tradicional, sin tener en cuenta el comercio electrónico, permitía un mayor ahorro de actividad, y ello significaba menos empleos por unidad de trabajo. Sin embargo, si se polarizara el comportamiento del consumidor, en un extremo se encontraría el comercio al por menor y en el otro un cuerpo de trabajadores profesionales altamente calificados. Esta distribución no sería particularmente inoportuna: significaría un equipo y existencias mejores. Para las empresas grandes, era más fácil que para las PYME administrar una planificación eficaz del personal y de las perspectivas de carrera. En las primeras, más mujeres ingresaban en el mercado de trabajo, así como en empleos a tiempo parcial. Los efectos positivos registrados hasta la fecha se debían al cambio estructural. Ningún interlocutor social podía reivindicar la responsabilidad de todos estos cambios. El consumidor tenía ahora la oportunidad de sustituir el comercio tradicional por el comercio electrónico. Muchos empleos se creaban en el sector a niveles superiores y ofrecían incluso más tiempo libre a los trabajadores, a menudo como resultado del diálogo social. Los resultados conseguidos habían de evaluarse positivamente.

41. Se trataba ahora de determinar claramente por qué las formas tradicionales de comercio no funcionaban perfectamente. Era indiscutible que las opciones de trabajo a tiempo parcial y de trabajo flexible ofrecían una solución que no surtía necesariamente efectos positivos en los trabajadores, pero era menester acompañar las necesidades de las empresas con las necesidades de los trabajadores con miras a alcanzar un nivel aceptable de armonía. En muchos casos sólo había una opción: el mundo exterior es el que imponía la flexibilidad. Sin embargo, convenía considerar la cuestión de conciliar posiciones conflictivas.

42. Un miembro empleador de Ucrania indicó que, en las economías en transición, la mundialización había ido unida al ofrecimiento de una gama más amplia de productos y con un mejoramiento general de la calidad, y que ello exigía servicios y personal de mejor calidad en el sector; sin embargo, con la liberalización los ciudadanos ordinarios se veían obligados a integrarse en el sector del comercio y se creaba, pues, una contradicción. Se habían firmado acuerdos de compromiso. La meta principal debería ser desarrollar el comercio en tanto que sector de la economía que, por

representar el mayor número de empleos, debería ofrecer una protección social tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto.

Condiciones de trabajo, horas de apertura y desregulación

43. Un miembro trabajador se preguntó si había de plantear de hecho la cuestión de la desreglamentación. El *statu quo* estaba funcionando muy bien. No era que los trabajadores se negaran a ser flexibles; se preguntaban simplemente el por qué de tantas e insistentes exigencias por parte de los empleadores. Sólo parecían estar en juego cuestiones económicas. El único objetivo parecía ser la búsqueda de más provecho, pero el poder adquisitivo de los consumidores no aumentaba en la misma proporción, por lo que su argumento en favor de la desreglamentación para fomentar la rentabilidad era falaz. Había que recordar que los consumidores eran también trabajadores. Preguntó si los empleadores consideraban que el comercio debería convertirse en una industria del ocio. A los trabajadores les preocupaba la clase de sociedad que deseaban. Una vez desreglamentado el comercio, otros sectores seguirían el movimiento. Los empleadores a veces hacían trampa, abrían los domingos, por ejemplo, y añadían una instalación de supermercado a gasolinera.

44. En Alemania, la desregulación ha causado realmente una disminución del 6,8 por ciento de los puestos de trabajo, y asimismo una caída de las ganancias. La sociedad no está dispuesta a desreglamentar el comercio únicamente para agrandar a unos pocos y hay que considerar cuestiones como el cuidado de los niños y la vida familiar. El significado de desreglamentación para los trabajadores tendría que ser plenamente entendido, recordando que eran principalmente mujeres las que estaban empleadas en el comercio, muchas de las cuales trabajaban a tiempo parcial. Tenían que hacer frente a dos niveles de condiciones precarias: la desregulación del tiempo de trabajo y una dilatación del trabajo, a lo largo de una semana laboral más larga. Ese trabajo podría organizarse de forma precaria a lo largo de todo un año, lo que significaba que los trabajadores no podrían estar en pie de igualdad con los empleadores en las negociaciones. La estructura de los pueblos y ciudades de nuestros días ha de tenerse asimismo en cuenta. La vivienda cercana a las zonas comerciales es cara, por lo que los trabajadores tienen que recorrer con frecuencia grandes distancias. Lo que significa un viaje ida y vuelta a larga distancia. La infraestructura viaria y los transportes públicos no están adaptados para un horario de apertura más largo en las ciudades, por lo que la cuestión de un horario de apertura más largo es un problema de sociedad de gran envergadura que los Estados tienen que abordar de manera minuciosa. Hay que dar muestras de prudencia.

45. El portavoz empleador dijo que la mayoría de los consumidores de diversos países habían abogado por un horario de trabajo más largo. Consideraban que las compras son efectivamente una forma de ocio que se pasa con la familia, siempre y cuando haya otras formas de ocio. De hecho, las personas que tienen hijos no suelen trabajar a horas tardías. Los establecimientos habían comenzado a abrir tarde en las grandes ciudades, donde los servicios podían agruparse alrededor del comercio.

46. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia sostuvo que, si bien la inversión extranjera en las economías en transición podría crear ciertamente nuevos puestos de trabajo, en el sector del comercio eso no bastaba para adoptar únicamente un criterio empresarial sin tener en cuenta el factor humano. Los trabajadores estaban frecuentemente dispuestos a aceptar cualquier clase de condiciones de empleo simplemente para ganarse la vida, de tal modo que cuando las empresas extranjeras les ofrecían contratos de empleo de corta duración a los trabajadores y a los que buscan trabajo no les quedaba otra alternativa. Todos los establecimientos de la Federación de Rusia estaban abiertos actualmente los domingos y días festivos y muchas mujeres tenían que trabajar y estar lejos de sus familias, algunas incluso de noche. El orador preguntó si los consumidores necesitaban realmente esta situación. Los trabajadores del sector del comercio necesitaban calma y serenidad en interacción con sus clientes, sin estar en un constante estado de fatiga. Las empresas extranjeras también estaban pagando salarios mucho más bajos en diferentes países por el mismo trabajo. En este sector había que aplicar las normas de la OIT. Asimismo los trabajadores del sector informal no gozaban de ninguna clase de protección sanitaria y de seguridad, ni tampoco se beneficiaban de ningún

servicio médico ni de períodos de vacaciones. Las tres partes tenían que buscar una relación armoniosa si se quiere que el sector del comercio tenga algún futuro.

47. Un representante gubernamental de Alemania hizo referencia a los resultados de dos encuestas realizadas por institutos de investigación. Los resultados revelaban que, en Alemania, los horarios de apertura más largos no habían aumentado las oportunidades laborales en el comercio al por menor. Sólo una minoría de trabajadores estaba ganando una remuneración más alta a cambio de ese mayor esfuerzo. Más de la mitad de los clientes son partidarios de un horario de apertura más largo, pero sólo un 16 por ciento deseaba que fuera posible ir de compras después de las ocho de la tarde, del lunes al viernes, y sólo un 25 por ciento lo veía bien los sábados a partir de las cuatro de la tarde; el 26 por ciento de los minoristas no deseaban que se impusiera una prohibición al respecto; el 40 por ciento se mostraba favorable al cierre a las seis y media de la tarde. De estos informes de expertos se desprende que no es necesario adoptar medidas urgentes. Sin embargo, los sindicatos, las entidades religiosas y el Gobierno se mostraban contrarios a toda manipulación del *statu quo*, en lo tocante a los domingos y los días festivos, ya que la Constitución alemana estipula el descanso dominical y en los días festivos.

48. Un miembro empleador de España dijo que los representantes gubernamentales tenían que decidir si deseaban o no un sector comercial dinámico. El cliente tenía que ser el objetivo. En España, se autorizaba actualmente el comercio los domingos, y gracias a esta medida había aumentado en un 10 por ciento el número de trabajadores. En Europa, se proporcionaba cobertura social a todos los trabajadores, incluso los trabajadores a tiempo parcial y a aquellos que trabajaban con horario flexible. La apertura de comercios durante más largo tiempo había favorecido el aumento de los contratos a tiempo parcial, y del número de trabajadoras. El 50 por ciento de los trabajadores del comercio eran mujeres, mientras que en la economía nacional representaban el 20 por ciento.

49. Un miembro trabajador del Japón dijo que más flexibilidad significaba competencia excesiva, lo que finalmente conduciría a una competencia inexorable en el mercado laboral japonés. En el Japón, donde los establecimientos están abiertos todos los días de la semana, los trabajadores se han convertido en víctimas, por lo que los efectos de la liberalización tienen que evaluarse también en términos culturales y sociales.

50. Hay que examinar la cuestión de la seguridad del empleo, así como el deterioro de las condiciones de trabajo. Un número mayor de horas de apertura significa menos cuidado, conducente a mayores riesgos de accidentes en el lugar de trabajo. Los empleadores y los gobiernos deberían compartir la responsabilidad de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo garantizando la aplicación de las normas internacionales del trabajo: períodos de descanso para los trabajadores y los mismos derechos y condiciones para los trabajadores en todo el mundo.

51. Un miembro empleador de Alemania señaló el carácter heterogéneo de la población de ciertas ciudades, que no eran necesariamente destinos turísticos, y donde la población es de carácter multicultural: con frecuencia, el domingo no tiene importancia especial alguna.

52. Un miembro trabajador de la Argentina destacó la legislación pertinente, las normas de la OIT y los acuerdos tripartitos en vigor, y preguntó si iban a cambiarse. Los jóvenes trabajadores, en su mayoría mujeres que acababan de ingresar en el sector del comercio en España podrían verse condenados a trabajar únicamente en este sector toda su carrera y, rara vez en puestos de gestión. En Argentina, la reestructuración había creado situaciones en las que los trabajadores habían de tener en cuenta los deseos del empleador en lo relativo a la flexibilidad.

53. Un delegado trabajador de Zambia dio cuenta de la situación reinante en su país, donde los trabajadores son deficientemente protegidos en lo que respecta a la seguridad y la salud, y los puestos de trabajo se convierten en eventuales cada vez más. En una empresa de 400 trabajadores sólo el 10 por ciento aproximadamente es permanente, de tal modo que los trabajadores no tienen voz y se les explota cada vez más. Hay que enmendar las leyes del trabajo.

54. Un miembro empleador destacó el comportamiento de los consumidores cuando encuentran un establecimiento cerrado y hacer sus pedidos por Internet. El mercado de trabajo en el sector no electrónico pagaría las consecuencias. No hay medio alguno de evitar que los consumidores encuentren

otros medios para hacer sus compras. Si se quieren conservar los puestos de trabajo en el sector del comercio, los establecimientos tienen que mantenerse abiertos.

Flexibilidad, productividad y condiciones de empleo

55. Un miembro trabajador de Alemania hizo referencia a la Reunión tripartita sobre productividad en el comercio y las oficinas, celebrada por la OIT en 1994, en la cual se habían precisado tres grandes criterios: el primero, que la productividad sólo podía aumentar si se compartían los beneficios; en segundo lugar, era necesario crear nuevos puestos de trabajo y era preciso asimismo salvaguardar los puestos de aquellos que ya trabajaban en la empresa, así como mejorar la calidad de esos puestos; en tercer lugar, también se debería proteger a aquellos que se veían afectados por la flexibilidad. Había que prestar más atención a estas cuestiones en los países en desarrollo y en las economías en transición. A nivel europeo, ya se habían alcanzado algunos acuerdos. También la OIT había desde entonces adoptado instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, en el marco del diálogo social europeo, había que elaborar una directiva que amparara a los trabajadores a tiempo parcial, basada en el principio de que se debería prohibir en general el trabajo antisocial, y en los casos en que tal trabajo fuese inevitable, se debería garantizar una compensación suficiente. En lo que se refiere a la seguridad del empleo, cualesquiera que fuesen los acuerdos redactados y adoptados, éstos deberían ser objeto de seguimiento y de control después de su aplicación para asegurar la protección de los trabajadores sometidos a acuerdos flexibles. Se están estudiando medidas para garantizar el empleo continuo y los medios de subsistencia.

56. El portavoz de los empleadores no veía contradicción alguna entre la flexibilidad y la seguridad del empleo. Las empresas consideran a sus trabajadores como su bien más importante. En muchos países, ya hay implantados instrumentos sobre el trabajo flexible, pero es necesario un diálogo social abierto para discutir los detalles. La iniciativa en pro de la flexibilidad provenía a menudo de los trabajadores, por lo que el aumento de la productividad y de la flexibilidad no están en conflicto con unas buenas condiciones de trabajo y con la seguridad del empleo. Los empleadores han tomado nota de los puntos de vista de los trabajadores y están convencidos de que las cuestiones planteadas pueden discutirse en un espíritu positivo; reconocieron que había que tomar medidas con respecto a la formación y a la movilidad vertical. Se habían hecho progresos en Europa, pero no había ninguna fórmula de alcance mundial. Esas medidas sólo podían adoptarse allí donde la transferencia de tecnología se hace sin altibajos. Ahora bien, las dificultades no son insolubles. En el peor de los casos se pueden hallar soluciones nacionales.

57. Un miembro empleador de la India declaró que las actividades no esenciales se estaban contratando al exterior cada vez más. Los empleadores preferían una tecnología que requiriera menos mano de obra. La flexibilidad no redundaba en interés de los propios empleadores. Un miembro empleador comparó la necesidad de una mayor productividad con la necesidad de reforzar la empresa para poder proporcionar puestos de trabajo seguros.

58. Un miembro trabajador del Brasil consideró que la flexibilidad es una noción muy compleja. Supone la flexibilidad de los horarios de trabajo largos, la legislación laboral y los salarios. Son necesarios unos convenios colectivos que traten de esos tres elementos.

59. Un miembro trabajador de Sudáfrica exhortó a que se hallasen definiciones de productividad y flexibilidad, y preguntó si flexibilidad significaba polivalencia. Lo que realmente influía en la decisión de los empleadores de optar por la flexibilidad tenía que entenderse con claridad: si se presentaba la cuestión como la manera de satisfacer a los consumidores, los medios para hacerlo consistían en explotar a los trabajadores. Estos no habían sido consultados. Podía decirse en favor de éstos que eran capaces de ser razonables si se les consultaba. Los empleadores deberían trabajar de consuno con los empleados. Era hora de que se dejase de tratar a los trabajadores como una mercancía. Se les había dado instrucciones de que fuesen flexibles, pero nadie les había preguntado nunca nada. Las empresas podían incluso liquidarse e iniciar de nuevo sus operaciones con otro nombre, únicamente para contratar trabajadores con nuevas condiciones de trabajo. En el sector del comercio, los trabajadores ganaban muy poco, y muchos de ellos se hallaban en constante estado de cansancio.

60. Un miembro empleador del Perú argumentó que la productividad significa lo mismo para los trabajadores y para los empleadores: satisfacer al consumidor. El trabajador no es en absoluto un esclavo. Los acuerdos sobre el horario de trabajo flexible significan rotación y turnos. Nadie iba a ser obligado a trabajar más horas de las que desease. Las medidas de protección social se encontraban por lo general en la legislación del trabajo, y hay en vigor disposiciones que exigen una remuneración extraordinaria por un mayor número de horas trabajadas.

61. Un miembro empleador consideró que era necesario organizar el trabajo de tal modo que se encontrasen mejores soluciones para los clientes. Las sociedades son hoy más democráticas y mercantiles, y ofrecen a la gente mayores posibilidades de escoger, y los empleadores tienen que responder a las necesidades del consumidor. Un miembro empleador presentó una definición estadística de la productividad: producción global dividida por la suma de las horas trabajadas. Según el número de horas trabajadas, la productividad podría aumentarse con un número mayor o menor de trabajadores. No hay intención dañina alguna cuando se organiza el trabajo en turnos.

62. El representante del Gobierno del Canadá dijo que en su país la flexibilidad se definía en términos de multiespecialización y tiempo de trabajo.

63. Un miembro trabajador de la Argentina estimó que los trabajadores y los empleadores recibirían de la OIT el llamamiento de redefinir los términos productividad y flexibilidad. En la Argentina el mercado, durante muchos años, había estado bajo la protección del Estado y los trabajadores no están acostumbrados al capital riesgo, de modo que el país efectivamente había quedado atrasado. Los trabajadores habían sido las víctimas de ello. En la práctica, el aumento de productividad no ha hecho que la calidad de vida mejore. En la Argentina, el desempleo de la población oscila entre el 18 y el 20 por ciento, y estos desempleados no están en condiciones de escoger lo que quieren consumir. Los contratos de aprendizaje, son cada vez más escasos.

64. Un miembro empleador de la Argentina indicó a la Reunión que los salarios medios en el sector del comercio, medidos en dólares, habían subido en más del 100 por ciento entre 1990 y 1998, y puso en tela de juicio la exactitud de la información estadística presentada por el miembro trabajador.

Movilidad

65. El portavoz de los empleadores se preguntó: cuánto tiempo debería una empresa emplear a expatriados. ¿En qué momento deberían ocupar esos puestos los nacionales y qué sucedería cuando las personas que trabajan en el extranjero regresasen a sus hogares? ¿Significa esto el fin de su carrera? En muchos países, los trabajadores extranjeros son víctimas de discriminación: el criterio de la movilidad vertical es la nacionalidad más que el rendimiento. Los empleadores habían estado estudiando prácticas en empresas multinacionales en las que no se aplican ni cuotas ni restricciones en el caso de no nacionales.

66. Un miembro empleador expresó la opinión de que no se debería hacer distinción alguna entre los trabajadores sobre la cuestión de la movilidad, señalando que en Europa existen referencias comunes sobre la cuestión de las pensiones y la protección social; pero los países en desarrollo tienen que trabajar en el marco impuesto por el Banco Mundial y el FMI, lo que influye negativamente en la dimensión social. En Asia, no se ha establecido ningún mecanismo adecuado para tratar estas cuestiones, y esto debería estar vinculado a las normas de la OIT, así como a los acuerdos genéricos europeos. Cualesquiera que sean las medidas acordadas, sería necesario adaptarlas en los planos regional y nacional. Tales mecanismos se crearían sobre una base de confianza mutua.

67. Un miembro empleador dijo que la OIT es una institución independiente, y que las cuestiones laborales no deberían estar vinculadas a cuestiones comerciales. La Declaración de Singapur de la Organización Mundial del Comercio había reconocido ya la función singular de la OIT. El representante gubernamental de Egipto apoyó este criterio. En cambio, los representantes gubernamentales de Luxemburgo y de Francia estimaron que ambas cuestiones eran indisolubles pues, de no ser así, ello no sería más que un pretexto para eludir los problemas reales.

68. Un miembro trabajador de Francia manifestó que la OIT era sin duda un foro privilegiado para el estudio de cuestiones sociales y laborales, pero no podía mantenerse al margen de las cuestiones

económicas. Los trabajadores no podían permitir que el mundo de los negocios adoptase decisiones sin poseer una comprensión clara de la posición de los trabajadores en lo que respecta a la mundialización. Los frutos del capital dependen de una parte de la población mundial: los trabajadores. Los problemas económicos no podían quedar excluidos de una discusión de las cuestiones sociales. La movilidad de los trabajadores del sector debería considerarse teniendo presentes a todos los trabajadores, sólo los escalones superiores y los viajantes de comercio necesitan asimismo cierta forma de protección y un estatuto especial.

Relaciones laborales

69. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que algunos empleadores del comercio eran contrarios a los sindicatos. Las empresas multinacionales, e incluso algunos gobiernos, no siempre respetan las normas internacionales del trabajo. Abogó por la plena aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT. La OIT tiene que promover la ratificación de todos los convenios internacionales del trabajo pertinentes. El diálogo social en la empresa, y a niveles nacional, regional e internacional, es el único medio de que el comercio cree más y mejor empleo. Es indispensable que se creen las estructuras apropiadas, incluso en las empresas multinacionales, con objeto de reforzar el diálogo social entre los interlocutores sociales.

70. Un miembro trabajador declaró que la mundialización, el desarrollo de empresas multinacionales de comercio y el comercio electrónico han causado un gran impacto en los mercados nacionales y en las relaciones de trabajo. Se están definiendo cada vez más reglas de comercio a nivel internacional, y por ello es necesario establecer un marco global que regule las relaciones de trabajo en el comercio y que sea beneficioso para todos los trabajadores y empleadores, en los países industrializados y en los países en desarrollo. El orador recalcó la importancia de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), pero señaló que algunos de estos derechos eran pisoteados por las multinacionales, y los trabajadores deberían participar en la adopción de decisiones de esas empresas según está previsto en la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo.

71. El portavoz del Grupo de los Empleadores replicó que éstos no siempre eran la parte culpable, y no siempre aspiraban al mínimo denominador común en el sector del comercio. Es más, las multinacionales solían pagar mejores salarios que sus competidores nacionales: el 40 por ciento por encima del nivel del convenio colectivo alcanzado en Alemania, por ejemplo. Se mostraban en favor de discusiones libres, quizás en un marco diferente, en armonía con los trabajadores, pero no deberían aferrarse a antiguas categorías profesionales y sectoriales, y aceptar nuevas perspectivas para el futuro. Los trabajadores desean llevar las reglas al máximo, pero menos reglas y más específicas sería una mejor solución. El diálogo social no siempre era útil si lo imponía a las partes el gobierno, o si se desviaba del campo económico y social para entrar en la esfera política; tenía que limitarse a las condiciones de trabajo, a la seguridad y salud, al empleo, etc., pero no a los ingresos o a cuestiones políticas.

72. El representante del Gobierno de Francia se refirió a la experiencia de la Directiva Europea sobre la constitución de un comité de empresa europeo que había permitido a los empleadores y a los trabajadores de las empresas de más de 1.000 empleados y de un mínimo de 150 empleados en un segundo país discutir cuestiones de relaciones de trabajo más allá de las fronteras nacionales. La mundialización que estaba vinculada al diálogo social podría ser una experiencia más positiva para todas las partes.

Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres

73. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que los diferentes antecedentes sociales, económicos y culturales de los Estados Miembros no permitían formular recomendaciones de alcance mundial. La cuestión de las mujeres en la gestión era un problema que tenía sólidas raíces históricas,

pero iba atenuándose por la mundialización. Las reglas en materia de igualdad de oportunidades funcionaban en Europa, pero sería más difícil aplicarlas en los países en desarrollo. Pidió que los gobiernos se abstuviesen de establecer reglamentos en exceso que podrían restringir las oportunidades de empleo para las mujeres en tanto que la flexibilidad las había ayudado. Otro miembro empleador acogió con beneplácito las mejores políticas en materia de recursos humanos, las estructuras organizativas más abiertas, la disminución de la segregación en el empleo y las mayores oportunidades de formación para las mujeres.

74. Un miembro trabajador señaló que las mujeres sólo se beneficiaban hasta cierto punto de un efecto positivo de la mundialización y la reestructuración, mientras que soportaban efectos más negativos: una tasa más elevada de despidos y una continuada discriminación en materia de remuneración. El hacer frente a las responsabilidades familiares cuanto éstas entran en conflicto con un horario de trabajo nuevo y *flexible+ en el comercio se está convirtiendo en un problema para las mujeres; se deberían desplegar esfuerzos para resolver esta cuestión y facilitar a los hombres una licencia especial, de forma que pudiesen compartir esas responsabilidades sin sufrir discriminación por ello. Con respecto a la contratación, la discriminación por razones de edad con frecuencia restringe las opciones de carrera de las mujeres, si bien las mujeres ocupadas en trabajos a tiempo parcial o precario en el comercio quedan con frecuencia excluidas o deficientemente cubiertas en relación con las prestaciones de salud, vejez o desempleo. Otro miembro trabajador se refirió al impacto específico de la mundialización y reestructuración en las mujeres de África, ya que sólo el 10 por ciento de las jóvenes tienen la posibilidad de ir a la escuela, pocas de ellas han tenido oportunidades de perfeccionamiento de carrera cuando crecieron y esta tendencia ha ido reforzándose mediante una remuneración más baja y unos impuestos más elevados para las trabajadoras en su país, y a causa de sus responsabilidades familiares. Otro miembro trabajador instó a la OIT a que ampliase y fomentase sus actividades en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

75. El representante del Gobierno de Francia describió el modo en que los planes de acción europeos para el empleo habían hecho hincapié en el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades como uno de sus cuatro pilares, pero era demasiado pronto para juzgar de su eficacia. Tomó nota de las medidas favorables a las familias adoptadas a nivel de la empresa, tales como guarderías en el lugar de trabajo en los establecimientos del norte de Europa.

76. El representante del Gobierno de Portugal informó a la Reunión a propósito de una Comisión tripartita sobre la igualdad en el trabajo en su país, que podría proponer una legislación sobre la igualdad de oportunidades. Las principales tareas de la Comisión son las siguientes: velar por el cumplimiento de las normas relativas a la igualdad entre las mujeres y los hombres; comentar los temas que planteen los trabajadores, presentar propuestas de ley sobre la igualdad de oportunidades y cerciorarse de que se aplican las medidas en materia de igualdad de oportunidades contenidas en el Plan Global para la Igualdad de Oportunidades, aprobado por el Consejo de Ministros en 1997. Un objetivo prioritario de la política portuguesa de empleo es la igualdad de oportunidades, que caracteriza el Plan Nacional para el Empleo.

77. El representante del Gobierno de Suiza, aun compartiendo muchas de las opiniones expresadas por oradores anteriores, señaló que quizá fuera imposible conciliar con las responsabilidades familiares el trabajo de dedicación parcial si el horario de trabajo es flexible e irregular. Los trabajadores a tiempo parcial se encontraban frecuentemente desfavorecidos en las oportunidades de formación, y el orador estimó que la flexibilidad tendía a reforzar las desigualdades entre los sexos. Algunos miembros empleadores manifestaron su sorpresa por este problema de conciliar el trabajo a tiempo parcial y la vida familiar, cuestión que, a su juicio, podía resolverse mediante una mejor planificación, pero un miembro trabajador replicó mostrándose de acuerdo con las observaciones formuladas por oradores anteriores, que estaban avaladas por la experiencia hecha en economías en transición y en África, por ejemplo, ya que la flexibilidad se hacía en los términos impuestos por los empleadores.

El sector informal o no estructurado

78. El portavoz del Grupo de los Trabajadores reafirmó que los convenios internacionales del trabajo se aplicaban a todos los trabajadores, incluidos los del sector informal. Un miembro trabajador de Ghana señaló que, en la mayoría de los países en desarrollo, estaba creciendo el sector no estructurado, con las repercusiones consiguientes en materia económica y social, de seguridad y salud en el trabajo y de medio ambiente, en relación con las cuales deberían colaborar los interlocutores sociales para encontrar una solución. El auge del sector informal ha puesto también de manifiesto el tema de la redistribución de los ingresos, que deben tener muy presente los gobiernos de los países en desarrollo. Para suscitar la debida atención pública es preciso estructurar deliberadamente el sector informal. Otro miembro trabajador indicó que la mundialización progresaba al mismo ritmo que el sector informal en la Federación de Rusia: nuevos supermercados competían con establecimientos comerciales legales y empresas del sector informal que operaban fuera del marco de la legislación, eludían impuestos, no declaraban ingresos y competían en materia de precios con competidores autorizados. Estos operadores del sector informal ofrecían muy pocas oportunidades de garantizar los derechos sociales, la seguridad y salud, los derechos a pensión, etc., por lo cual la OIT debería introducir medidas correctivas en las nuevas normas del trabajo. Un miembro trabajador se refirió a la experiencia de Brasil en el campo de la lucha contra el trabajo infantil y recalcó, entre otras iniciativas, el papel positivo que había desempeñado un foro que se había organizado en São Paulo, con el apoyo de la OIT, para considerar este problema; otro miembro trabajador se refirió al problema de los trabajadores desplazados al sector informal en la República de Corea.

79. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresó su inquietud por los datos sobre el sector informal que habían facilitado los oradores que le habían precedido, pero señaló que el sector informal aumentaba como consecuencia de la crisis económica, de problemas fiscales y también de la voluntad de reducir en lo posible los costos de la mano de obra que no sea de plantilla y de eludir los impuestos, así como del hecho de que las condiciones de competencia eran tan malas que el comercio funcionaba con dificultad. Estimó que era más importante trasladar trabajadores del sector informal al sector estructurado que ofrecer posibilidades de crédito a los trabajadores del sector informal, que las prioridades máximas eran la garantía de una protección mínima de la seguridad y salud y de que nunca se recurriría a mano de obra infantil o en régimen de trabajo forzoso. Otros miembros empleadores hablaron en apoyo de estos puntos pero recalcaron al mismo tiempo que no debería menoscabarse el crecimiento en esta esfera de actividad importante y que las economías en transición precisaban una asistencia especial para ayudar a los operadores del sector informal a convertirse en empresarios acreditados.

Códigos de conducta y etiquetado social

80. El portavoz del Grupo de los Empleadores consideró positivamente los códigos de conducta porque fomentaban la modernización y buenas prácticas y conferían un papel innovador a los interlocutores sociales, por lo cual los empleadores deseaban continuar su colaboración en este campo. Por otra parte, si bien el etiquetado social tenía por objeto sensibilizar a la gente, acababa convirtiéndose en una cuestión sentimental. Las etiquetas tendían a ser poco claras y era imposible verificar su contenido, eran confusas y fomentaban a veces una discriminación contra empresas acreditadas del sector estructurado. Otro miembro empleador señaló que los códigos también mejoraban las prácticas en materia de recursos humanos, condiciones de trabajo y prácticas comerciales en general.

81. Un miembro trabajador estimó que, si bien el etiquetado y los códigos de conducta no podían sustituir la negociación colectiva, eran importantes a nivel mundial. El etiquetado permitía que unos bienes elaborados en el respeto de normas éticas en los países en desarrollo se vendieran mejor en los países industrializados, promovían asociaciones entre los interlocutores sociales y los consumidores con la colaboración de las ONG, y podían orientar y educar a los consumidores. Pidió aclaraciones respecto de cómo el etiquetado social podía conducir a los niños trabajadores hacia sectores

más peligrosos (página 96 de la versión española del informe), y tomó nota de que las etiquetas podían a veces empeorar en lugar de mejorar la situación.

82. El Secretario General de la Reunión respondió que estos datos provenían de la experiencia práctica y figuraban en las investigaciones realizadas por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

83. El representante del Gobierno de China se opuso al etiquetado porque creaba nuevas barreras comerciales en un mundo comercial ya inadecuado, mientras que no contribuía en absoluto a mejorar las condiciones en los países en desarrollo. El representante del Gobierno de Francia estimó que los códigos deberían considerarse no sólo como una obligación que se imponía a las empresas, sino también un factor de desarrollo económico, y que aquellas empresas que no los respetaran saldrían perdiendo.

84. El representante del Gobierno de Egipto estimó que el etiquetado social era ineficaz y menoscababa la confianza de los consumidores en los productos de los países en desarrollo, que su verificación resultaba costosa, engorrosa, discriminatoria y proteccionista en beneficio de las empresas de los países industrializados y ponía en tela de juicio la credibilidad de los gobiernos. Las iniciativas voluntarias podrían resultar incompatibles con los esfuerzos de promoción de las empresas pequeñas y medianas.

85. El representante del Gobierno de Italia estimó que los códigos y las iniciativas voluntarias se orientaban acertadamente hacia la garantía de los derechos básicos. Podían contribuir, por ejemplo, a los esfuerzos desplegados por eliminar las peores formas de trabajo infantil, así como promover los derechos fundamentales de los trabajadores y mejores condiciones de trabajo, impidiendo así algunas de las consecuencias más negativas de la mundialización.

Prioridades para la acción de la OIT

86. El portavoz del Grupo de los Trabajadores instó a la OIT a que se encargara del apoyo y seguimiento de las conclusiones de la presente Reunión, promoviera activamente el diálogo social, mejorara el acopio de datos sobre el sector y su análisis, realizara investigaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos, la protección social, las horas de apertura, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y el sector informal con miras a promover la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); que obrara por la adopción de un convenio sobre el trabajo a distancia y los trabajadores del comercio electrónico, organizara reuniones sobre el diálogo social y velara por que la dimensión social se ponga de relieve en las negociaciones de la Organización Mundial del Comercio, en su reunión de Seattle en noviembre de 1999 y ulteriormente.

87. El portavoz del Grupo de los Empleadores pidió que la OIT se centrara en los países en desarrollo y en transición, realizara más investigaciones y análisis (especialmente respecto del comercio en el sector informal), velara por la actualización de las declaraciones y códigos de conducta, ofreciera incentivos y asistencia en materia de formación a las empresas pequeñas y medianas (en especial sobre nuevas tecnologías), y preparara un manual sobre la forma de elaborar códigos de conducta, especialmente y sobre todo teniendo en cuenta las economías en transición. Otro miembro empleador pidió que la OIT prestara asistencia para la adopción de nuevas medidas de desregulación y para investigaciones sobre el empleo a tiempo parcial en el comercio, la promoción del diálogo social y de la formación y nuevas iniciativas respecto del comercio en los países en transición.

Examen y adopción por la Reunión de los proyectos de informe y conclusiones

88. El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó su proyecto de conclusiones a la Reunión en su sexta sesión.

89. El portavoz de los empleadores pidió que constara en acta que su Grupo desaprobaba el proyecto de conclusiones presentado al Grupo de Trabajo sobre las conclusiones. El texto inicial

contenía aseveraciones negativas sobre el sector del comercio, que perjudicaban tanto a los empleadores como a los trabajadores, suscitaban preocupaciones innecesarias y dificultaban el consenso.

90. A propósito de la redacción del párrafo 11 de las conclusiones que se refería a deficiencias en materia de igualdad de oportunidades en los países en desarrollo, el representante del Gobierno de Francia señaló que los representantes de los gobiernos reconocían que las dificultades eran mayores en esos países pero deseaban destacar que el problema afecta también a los países industrializados. Por un afán de consenso, aceptarían la redacción propuesta del párrafo 11, pero seguirían asumiendo decididamente su responsabilidad al respecto, en particular en el seno de la Unión Europea.

91. En la misma sesión, la Reunión adoptó por unanimidad el proyecto de conclusiones y el presente informe, con varias modificaciones.

Ginebra, 29 de octubre de 1999.

(Firmado) Sr. M. Arbesser-Rastburg,
Presidente.

Conclusiones sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos¹

La Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos,

Congregada en Ginebra del 25 al 29 de octubre de 1999,

Adopta, el veintinueve de octubre de 1999, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. El comercio es una actividad de múltiples aspectos que engloba a la vez a sectores modernos sumamente organizados, y a veces a un sector informal rudimentario. Esta rama de actividad desempeña una función múltiple y central en la satisfacción de las necesidades del consumidor, como gran fuente de empleo, y como catalizador de la economía en su conjunto. Tanto el comercio al por mayor como el comercio minorista son, como tales, motores indispensables del desarrollo económico: una economía sana es un requisito previo para un sector comercial dinámico.

2. El comercio ha experimentado en todo el mundo un profundo cambio a lo largo del pasado decenio; a la anterior expansión regional está sucediendo la mundialización de las grandes empresas. La mundialización reviste casi siempre la forma de fusiones y adquisiciones internacionales, empresas mixtas entre distribuidores multinacionales y empresas locales, alianzas estratégicas entre minoristas de diferentes países y un mayor número de acuerdos de franquicia. Entre otros efectos, estas actividades están dando por resultado la concentración del sector, transformado en un número menor de empresas más grandes con mejores ventajas de escala, mayor poder adquisitivo y económico y minoristas mejor preparados para una competencia mundial en expansión.

3. Además de la mundialización, la desregulación interna de los mercados, la mayor competencia y los cambios en el comportamiento de los consumidores aceleran la reestructuración del sector. Algunas de las consecuencias de este proceso son la marcada disminución del número de mayoristas y minoristas pequeños e independientes en ciertas partes del comercio y el deterioro de las condiciones en que las empresas pueden establecerse en el mercado, con las resultantes pérdidas de puestos de trabajo y un impacto en las actividades comerciales, antes muy animadas, de las zonas urbanas y rurales. Estos problemas son también muy graves en los países en desarrollo. Otra consecuencia de los cambios en el comportamiento de los consumidores y del aumento de la competencia es la mayor presión que se ejerce en numerosos países en favor de la liberalización de los horarios de apertura de los establecimientos, los cuales son producto de inveteradas tradiciones, consideraciones culturales y circunstancias locales o nacionales específicas.

4. Pese a la comodidad adicional que supone para muchos consumidores, se ha comprobado que la liberalización afecta a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores del comercio sin contribuir necesariamente al aumento de los puestos de trabajo. Además de la legislación social y laboral en vigor en cada país, los problemas específicos del sector pueden ser objeto de acuerdos complementarios negociados entre los interlocutores sociales.

5. Se han logrado asimismo ganancias en la comercialización y prácticas más eficaces de distribución como resultado de los nuevos métodos y criterios de actuación de los minoristas, incluida una mejora de la capacidad de respuesta a la demanda del consumidor, una asociación más estrecha impelida por el minorista en la cadena suministro-distribución, y la introducción de nuevas tecnologías de la información.

¹ Adoptadas por unanimidad.

6. Todas estas innovaciones han contribuido significativamente a aumentar la productividad y la correspondiente rentabilidad de muchos grandes minoristas y mayoristas, especialmente en los países industrializados. La capacidad de los trabajadores del comercio para coadyuvar al éxito de sus empresas mediante consultas sobre la reestructuración, y en particular sobre mejoras en materia de remuneración, seguridad del empleo y condiciones de trabajo será un factor decisivo para una productividad y rentabilidad duraderas en un proceso de cambio continuado.

Empleo

7. Un sector del comercio en expansión ha sido por lo general bueno para la creación de empleo en muchos países, y ha generado el crecimiento de los puestos de trabajo necesarios para sustituir algunos de los que se perdían en otras partes de la economía, especialmente en la industria. Hay, no obstante, países en los que el empleo en el comercio viene disminuyendo. La falta de estadísticas fidedignas sobre la estructura de la mano de obra del comercio dificulta la evaluación del desarrollo del empleo en función de las horas anuales trabajadas.

8. Hay a la vez efectos positivos y negativos de la mundialización, la reestructuración y la introducción de nuevas tecnologías para los puestos de trabajo existentes y para el empleo en general. En ciertos casos, algunas ocupaciones han caído simplemente en desuso y han desaparecido, mientras que otras han sufrido tal transformación que son irreconocibles, a la vez que se han creado puestos de trabajo.

Condiciones de trabajo y de empleo

9. La reestructuración, el relajamiento constante de la reglamentación urbanística y de la relativa a los establecimientos, y las mayores exigencias de las empresas en materia de flexibilidad laboral han contribuido frecuentemente a crear una situación en la que no hay bastantes puestos de trabajo a tiempo completo disponibles y aumenta el trabajo a tiempo parcial y el trabajo atípico.

10. La mundialización significa que, dada la expansión de las actividades de venta al por mayor y al por menor en un mercado competitivo, es indispensable atraer a un personal calificado. Un modo de lograrlo es que el comercio promueva un empleo de calidad estable y seguro, oportunidades de formación y de carrera, salarios satisfactorios y condiciones de trabajo favorables en un entorno laboral sano.

Igualdad de oportunidades

11. Un rasgo sobresaliente del comercio es que ofrece más empleos que cualquier otro sector a las mujeres y los jóvenes. De hecho, la mayoría de los trabajadores del comercio pertenecen a estas dos categorías, y el crecimiento del sector aumentaría sus oportunidades. Dados los efectos de la mundialización y de la reestructuración, y con objeto de mejorar la igualdad de oportunidades, se necesitan, no obstante, mejores políticas de los empleadores y, cuando proceda, de los gobiernos. Esas decisiones deberían tender a ampliar las opciones de progresión profesionales, asegurar el empleo y la igualdad de remuneración, y asegurar que se ponen a disposición de esas categorías de trabajadores posibilidades de formación y otras ventajas. Se debería procurar muy especialmente mejorar la situación de la mujer en los países en desarrollo, para garantizarles la igualdad de acceso a un empleo de calidad en el comercio. A este respecto, reviste particular importancia la disponibilidad de oportunidades de educación y de formación.

12. La flexibilidad puede tener a la vez efectos positivos y negativos. En lo que se refiere a los aspectos positivos, ha creado oportunidades de empleo, especialmente para unos hombres y unas mujeres privados acaso de la posibilidad de trabajar. En cambio, puede aumentar la inestabilidad del empleo y menoscabar las condiciones de trabajo. Además, el aumento del trabajo temporal y a tiempo parcial no siempre puede dar acceso a oportunidades de formación y obstaculiza, por consiguiente, el mejoramiento profesional. Un buen método es un diálogo social a niveles apropiados que refleje las

necesidades en los países interesados, para crear un marco satisfactorio que garantice la igualdad de oportunidades.

Sector informal

13. En muchos países en desarrollo, y también en algunos en transición, la mundialización ha significado la entrada de un número cada vez mayor de empresas multinacionales en estos mercados nuevos y ha dado a algunas empresas locales la oportunidad de extenderse más allá de las fronteras nacionales. En ciertos casos, la mayor eficacia impulsada por esta nueva competencia y la reestructuración resultante del sector de la distribución ha conducido a elevar el número de trabajadores despedidos que han pasado a engrosar las filas de quienes se ven obligados a incorporarse a un sector informal en constante expansión.

14. El crecimiento continuado del sector informal puede generar presiones tendientes a un deterioro de los salarios y de las condiciones de trabajo en el sector estructurado del comercio con el que compite. Por consiguiente, el reto que se les plantea a los interlocutores tripartitos es obrar por la creación de condiciones conducentes a la integración de los trabajadores del sector informal en los cauces principales de la economía, ya se trate de comerciantes independientes o de empleados de empresas pequeñas y microempresas. Otro reto con que tropiezan los gobiernos y los interlocutores sociales es el problema cada vez más grave del trabajo infantil en el sector informal del comercio¹. Deberían adoptarse medidas enérgicas para promover en el sector informal el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998.

15. Aparte del hecho de que los trabajadores del sector informal suelen trabajar largas horas por un salario bajo, también se ven privados de las medidas mínimas de protección social y en el lugar de trabajo. Procede corregir semejante situación.

16. La escasez de datos estadísticos fidedignos sobre el sector informal imposibilita el desarrollo y aplicación de políticas y programas adecuadamente orientados hacia el mismo. La OIT tendría que comprometerse a asegurar que los métodos estadísticos que ha elaborado específicamente para el sector informal se utilizarán para recopilar información sobre el comercio informal y para realizar estudios analíticos de diferentes aspectos de dicho sector con el fin de ofrecer una base científica a los responsables políticos.

Comercio electrónico

17. La tecnología de la información en la que las empresas mayoristas y minoristas han invertido importantes recursos, ha acarreado muchas ventajas prácticas, en especial para el consumidor, las empresas y los profesionales de la tecnología de la información, cada vez más numerosos. Sin embargo, estas ventajas han de redundar también en beneficio de todos los trabajadores del sector con la mayor amplitud posible para que su impacto sea óptimo.

18. El comercio electrónico es un instrumento nuevo de comercialización y distribución en expansión rápida, cuyo potencial no se ha comprendido plenamente todavía y que sólo puede evaluarse aproximadamente ahora. Sin embargo, si se extrapolan las tendencias actuales, es evidente que en el próximo decenio el comercio electrónico influirá poderosamente en la estructura del comercio, su capacidad para generar empleo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, las categorías de ocupaciones y la naturaleza de las calificaciones necesarias. Aunque muchas de las leyes del trabajo existentes puedan aplicarse al trabajo en el sector tanto tradicional como cibernético del comercio, el cumplimiento de ciertas disposiciones resulta difícil, por ejemplo las relativas a horas de trabajo. Los gobiernos y los interlocutores sociales han de vigilar estrechamente el crecimiento continuado y las orientaciones del comercio electrónico con miras a elaborar unas políticas y programas que aprovechen

¹ Se remite al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

plenamente las ventajas de esta tecnología y reduzcan en lo posible sus efectos adversos en la actividad comercial, los trabajadores y la población local.

Desarrollo de los recursos humanos

19. Conviene recordar que las empresas establecen una interacción con los clientes, a través de sus trabajadores. Las políticas pasadas, que se centraban en el aprendizaje en el empleo con poca formación previa, ya no pueden considerarse suficientes. Frente a una demanda del consumidor que cambia rápidamente, un mercado altamente competitivo y una utilización mayor de las tecnologías de la información, los interlocutores sociales precisan un enfoque activo y de colaboración en las políticas de desarrollo de los recursos humanos, que deberían esforzarse por atribuir al comercio una parte justa de los recursos de educación y de formación, por concebir y ejecutar programas de formación permanente y por ofrecer a los trabajadores la oportunidad de adquirir calificaciones múltiples.

Empresas medianas y pequeñas

20. Las pequeñas y medianas empresas (PYME) han conseguido a menudo encontrar medios eficaces para mejorar su capacidad competitiva mediante el establecimiento de diversas formas de asociación o de coparticipación, la formación de personal, la utilización de una tecnología nueva, y la aplicación de nuevos métodos de organización del trabajo. Por otra parte, las PYME desempeñan en muchos casos un importante papel que trasciende la esfera puramente económica.

Relaciones laborales

21. Los derechos relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva y un diálogo social continuado, basados en la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, también rigen en el sector del comercio.

22. La OIT debería promover la aplicación de todos los convenios internacionales pertinentes para el comercio, así como un diálogo social a niveles apropiados. En colaboración con los interlocutores sociales la OIT también tendría que elaborar un manual sobre el diálogo social en el comercio y asegurar su amplia difusión para ayudar a los interlocutores sociales, especialmente en los países en que el marco institucional del diálogo social es todavía débil o inexistente.

Códigos de conducta voluntarios

23. Los códigos de conducta voluntarios son uno de los métodos aplicados en el sector del comercio que han tenido efectos positivos. Promueven buenas prácticas comerciales, desempeñan un papel innovador en el progreso social y han conducido al establecimiento de alianzas positivas, por ejemplo entre empresas, representantes de los trabajadores¹ y otros sectores de la sociedad civil. Convendría fomentar su aplicación más general junto con otras iniciativas innovadoras voluntarias y asegurar su amplia difusión.

¹ 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.*

Parte 2

Resolución

Examen y adopción del proyecto de resolución por la Reunión

En su cuarta sesión plenaria, la Reunión constituyó un Grupo de Trabajo sobre las resoluciones, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 13 del Reglamento.

El Grupo de Trabajo sobre las resoluciones, presidido por el Presidente de la Reunión, estaba integrado por la Mesa de la Reunión y por tres representantes de cada uno de los Grupos. Los miembros del Grupo de Trabajo fueron:

Mesa de la Reunión

Sr. Max Arbesser-Rastburg (Presidente de la Reunión)

Sr. Ö.S. Özmen (Vicepresidente gubernamental)

Sra. F. Palileo (Vicepresidenta empleadora)

Sra. A. Rantsolase (Vicepresidenta trabajadora)

Miembros gubernamentales

Alemania: Sr. R. Lang-Neyjahr

China: Sr. Zhang Junfeng (Consejero jurídico)

Egipto: Sra. I.M. Amin (Consejera jurídica)

Miembros empleadores

Sr. S. Bedard

Sr. A. Bertolotti

Sra. L. Maunga

Miembros trabajadores

Sr. A. Spaulding

Sr. A. Matla

Sra. S.B. Santomingo

En la sexta sesión plenaria de la Reunión, el Presidente de la misma, en su condición de Presidente del Grupo de Trabajo sobre las resoluciones, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 del artículo 14 del Reglamento, presentó a la Reunión la Recomendación del Grupo de Trabajo sobre las resoluciones relativa al proyecto de resolución. Según lo estipulado en esos mismos artículos del Reglamento, había consultado antes a los tres Vicepresidentes de la Reunión en relación con el contenido de su informe verbal.

El Grupo de Trabajo examinó un proyecto de resolución presentado por el Grupo de los Trabajadores, y lo declaró aceptable. El Grupo de Trabajo modificó el texto del proyecto de resolución basándose en las propuestas formuladas por sus miembros, en el plazo fijado por la Mesa de la Reunión, y recomendó que la Reunión adoptara el proyecto de resolución modificado.

Resolución sobre el establecimiento de un foro tripartito de consulta sobre el empleo y las condiciones de trabajo en el comercio

La Reunión convino en una pequeña modificación del título de la resolución y adoptó por unanimidad el texto modificado de la misma.

Texto de la resolución adoptada por la Reunión

Resolución sobre el establecimiento de un foro tripartito de consulta sobre el empleo y las condiciones de trabajo en el comercio¹

La Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos,

Congregada en Ginebra del 25 al 29 de octubre de 1999,

Considerando que el comercio es el vínculo esencial entre el productor y el consumidor, para la distribución de bienes y la prestación de servicios, y que es uno de los más importantes empleadores, que proporciona empleo y medios de vida a cientos de millones de trabajadores en el mundo, y que es también una rama de actividad que constantemente necesita adaptarse a los cambios demográficos y de otra índole en la demanda y las expectativas del consumidor,

Tomando nota de que el sector del comercio está experimentando importantes cambios estructurales y tecnológicos a medida que se va creando un mercado mundial, con grandes empresas minoristas y mayoristas, ya bien establecidas en mercados regionales, en rápida expansión a nivel mundial, y empresas comerciales pequeñas y medianas en busca de nuevos medios que le permitan conservar e intensificar su competitividad,

Tomando nota además de que el sector informal sigue desempeñando una importante función en el comercio, en especial en numerosos países en desarrollo, pero también en grado cada vez mayor en las economías en transición de Europa,

Reconociendo que la expansión del comercio electrónico y por Internet entrañará la aparición en el comercio de nuevos actores, estructuras y procedimientos,

Considerando que el empleo, las calificaciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores del comercio se ven afectadas por la mundialización, y que el cambio incesante que se opera en el comercio mayorista y minorista plantea importantes retos no sólo para las empresas, sino también para los gobiernos y los interlocutores sociales,

Consciente de los amplios efectos que la entrada de empresas de ámbito mundial en los mercados nacionales tendrá en las estructuras del comercio y, por ende, también en el empleo en todo el mundo,

Reconociendo que esta evolución, junto con los avances tecnológicos, incluido el comercio electrónico y nuevas formas de estructurar y realizar transacciones entre empresas conducirá a cambios en toda la estructura del sector del comercio, que se crearán nuevas áreas de trabajo y que otras muchas tradicionales tendrán que definirse de nuevo mientras que otras desaparecerán,

Considerando que la evolución futura en el comercio puede modificar la organización y los métodos de trabajo, el diseño de los puestos de trabajo y los requisitos en materia de calificaciones y que, por consiguiente, será importante que los interlocutores sociales en el sector del comercio hagan frente a estos retos y analicen sus efectos en la nueva organización del trabajo y establezcan un diálogo entre ellos y con las autoridades públicas competentes sobre las medidas que conviene adoptar para fortalecer y apoyar los cambios positivos en el empleo y luchar contra los que sean negativos,

Reconociendo que, para que el comercio pueda enfrentarse exitosamente con los retos de la mundialización, es necesario un diálogo social activo entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores y un diálogo entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas competentes nacionales e internacionales,

Habida cuenta de que el comercio se modifica, y continúa modificándose, a un ritmo cada vez más rápido y de que los efectos en el empleo y las condiciones de trabajo de estos cambios son

¹ Adoptada por unanimidad.

profundos, afectan a un número considerable de trabajadores y provocan grandes cambios en las condiciones de muchos de estos últimos,

Adopta, el veintinueve de octubre de 1999, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos ruega al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo que pida al Director General de la OIT que establezca un pequeño foro mundial tripartito para que organice periódicamente con la mayor frecuencia posible, un diálogo sobre la evolución mundial del comercio y sus efectos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Entre las cuestiones prioritarias que podrían inscribirse en su orden del día figuran el comercio electrónico, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la flexibilidad, la productividad, la formación profesional, la creación de puestos de trabajo, la seguridad del empleo, la protección social, y cuestiones específicas de interés para los países en desarrollo y los países en transición.

Parte 3

Otros asuntos

Debates del grupo especial

Las iniciativas voluntarias en el sector del comercio: fomentar la sinergia con las normas internacionales del trabajo

Presidente: Sr. P. Saikkonen, Presidente del Grupo Gubernamental.

Participantes:

Sra. J. Diller, OIT, Ginebra.

Sra. V. Etienne-Martin, Federación de Empresas de Comercio y Distribución, París.

Sr. S. Lykkebo, HK/Handel, Copenhague.

La Sra. Diller detalló la labor de la OIT en lo que atañe a las iniciativas voluntarias, insistiendo en la necesidad de relacionarlas con los principios rectores de la Organización. A propósito de las actividades de la OIT, señaló que no basta con examinar los códigos de conducta y que se ha expresado también un compromiso en pro del etiquetado social y la ética en las inversiones. Al destacar que las finalidades guardan a menudo relación con el aumento del empleo, la mejora de las condiciones de vida o la aplicación de los convenios fundamentales, señaló que las iniciativas voluntarias privadas interesaban a todos los asistentes a la reunión. En 1998, la OIT publicó un estudio sobre las características esenciales de varios centenares de códigos de conducta, centrándose en los objetivos de esas diferentes iniciativas. Después del trabajo efectuado hasta la fecha, y teniendo presentes los debates habidos en el Consejo de Administración, la OIT consideró juicioso proseguir el estudio de las iniciativas existentes para discurrir el modo de desarrollar las sinergias con las normas internacionales del trabajo. Sería también conveniente examinar el impacto en la productividad o los ingresos. En el anterior debate sobre el particular en el Consejo de Administración, se llegó a un consenso en el sentido de que, si se lo pidieran, la OIT podría facilitar ayuda a las empresas deseosas de acercarse más a las finalidades de la OIT y de encontrar una sinergia entre el mandato de la OIT y las iniciativas privadas, con tal de que esa tarea se llevara a cabo en estrecha consulta con los miembros de la OIT y de que la metodología fuera sectorial, y no privativa de cada empresa. Por último el Secretario General de las Naciones Unidas ha anunciado una asociación entre las empresas y las Naciones Unidas. Se ha definido una serie de nueve principios fundamentales en materia de derechos humanos, cuatro de ellos relacionados con el mundo del trabajo. Se ha encomendado a la OIT y a la Comisión para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas la misión de velar por la aplicación de dichos principios. Se está determinando de común acuerdo el modo de llevarlos a la práctica y procede reflexionar sobre lo que pueden ofrecer las iniciativas voluntarias.

La Sra. Etienne-Martin facilitó detalles sobre la experiencia de la Federación de Empresas de Comercio y Distribución, organización de empleadores franceses que agrupa a los de todo tipo de distribución general de productos alimenticios, así como a ciertas compañías de distribución especializada, y que da trabajo a 500.000 personas en Francia. Se estima indispensable la ética en el comercio. Los miembros de la Federación no se contentan ya con pedir a los proveedores de países en desarrollo que se comprometan a actuar decorosamente en lo tocante al respeto de ciertos principios básicos, y ha decidido efectuar inspecciones *in situ*. Su acción se basa en cinco principios. El primero es que la ética no es, y no debe ser, objeto de una competencia internacional, valiéndose de los derechos humanos con fines publicitarios. En segundo lugar, ese movimiento colectivo debe basarse en una visión positiva, referida a cada país. En otras palabras, es el modo que tienen las empresas de los países en desarrollo de ser más competitivas, al resultar más atractivas para los distribuidores y los consumidores. El tercer principio se refiere a la adaptación a la realidad del momento, esto es, a la necesidad de ser pragmáticos. El cuarto principio es la transparencia: se informa constantemente a las asociaciones y a los medios de comunicación. El último principio insiste en el carácter voluntario y privado de la acción, aunque sea complementaria de las actividades de la OIT y de las organizaciones no gubernamentales. Como no hubo ninguna iniciativa voluntaria hasta 1998, no ha sido todavía posible evaluar su impacto. Hasta la fecha, se han creado dispositivos de inspección *in situ* en cinco países, a saber: Bangladesh, la India, Madagascar, el Pakistán y Viet Nam. Los sectores

correspondientes son esencialmente los textiles, el calzado y los juguetes. El punto de referencia en materia social son las normas internacionales del trabajo, y el documento que resume hoy mejor la labor de la OIT es la norma SA 8000. Una de las tareas pendientes de la Federación de Empresas de Comercio y Distribución es la organización de esas inspecciones, ya que ningún método actualmente disponible parece satisfacer tales exigencias. Será preciso dar muestras de imaginación al concebir los instrumentos de inspección futuros, que no deberán ser demasiado rígidos y en los que deberían intervenir las autoridades competentes.

El Sr. Lykkebo explicó que, a lo largo de 20 años, los sindicatos han sido capaces de realizar estudios a fondo de las iniciativas voluntarias, lo cual no es una novedad propiamente dicha. La finalidad primaria de los códigos de conducta es mejorar las condiciones de trabajo. Lo que sí es nuevo, especialmente en el sector del comercio, es el ritmo cada vez más rápido de las reformas en varios Estados. Los países escandinavos han acumulado experiencia en relación con las iniciativas voluntarias, que han dado a menudo resultados positivos cuando el público se ha alzado contra unas empresas cuyo comportamiento era socialmente incorrecto. Pero, en el caso de los países en transición, por ejemplo, la situación es a menudo mucho menos satisfactoria y abundan los casos de explotación de los trabajadores. Por su parte, los gobiernos no están en condiciones de tomar medidas en las situaciones más graves. A las empresas les consta, no obstante, que un boicoteo de los consumidores sería muy nocivo para ellas. Se observa que la situación de las empresas de comercio en Europa no es muy buena y que a los jóvenes no les interesa trabajar en este sector, lo cual se debe principalmente a unas condiciones de trabajo deficientes a causa de un horario desorbitado o unas horas de trabajo excesivas, una remuneración baja o la inexistencia de una formación profesional. Para que las iniciativas voluntarias desemboquen en acuerdos es indispensable que intervengan en ello todos los interesados. A este respecto, le incumbe indiscutiblemente a Europa una responsabilidad especial, porque en ella tienen su sede muchas multinacionales. Se ha progresado gracias a los acuerdos voluntarios, a pesar de que no existen todavía tribunales especializados, encargados de velar por su cumplimiento. Procede destacar, sin embargo el aspecto positivo, por ejemplo, del firmado en 1999 por Euro-FIET (en nombre de los trabajadores) y EuroCommerce (en el de los empleadores) y que apunta a eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en toda Europa, así como a promover la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Debate

En el curso del debate, varios representantes de los trabajadores se refirieron al impacto real de las iniciativas voluntarias, independientemente de que revistan la forma de un código de conducta o de un dispositivo de etiquetado social. A ese respecto, ciertas empresas propenden a zafarse del control, con arreglo a la estrategia que adoptan al asentarse en un país en desarrollo, por lo que es muy difícil controlarlas. Según un empleador, sería más fecundo ratificar los convenios de la OIT que tienen un alcance verdaderamente mundial, mientras que las iniciativas voluntarias son fundamentalmente aplicables a las condiciones en las que se han preparado los productos y servicios importados. La Sra. Diller señaló que las iniciativas voluntarias están estrechamente ligadas a la demanda de los consumidores en los países industrializados, si bien hay algunas etiquetas destinadas a informar a los consumidores en los países en desarrollo. La Sra. Etienne-Martin destacó que la posibilidad de una ruptura de las relaciones entre un gran distribuidor y su proveedor del país es un poderoso factor disuasivo, y que uno de los fines del control es buscar interlocutores comerciales, con la ayuda de las organizaciones no gubernamentales del país.

El comercio electrónico y el empleo: oportunidades y retos

Presidenta: Sra. F. Palileo, Vicepresidenta del Grupo de los Empleadores en la Reunión.

Participantes:

Sr. P. Jennings, Secretario General de la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET), Ginebra.

Sr. W. Tevie, Director de sistemas en Network Computer Systems, Accra (Ghana).

Sra. A. Walker, Consultora de la Employers and Manufacturers Association (Central), Wellington (Nueva Zelandia).

El Sr. Tevie expuso la situación del comercio electrónico en Africa en general y en Ghana en particular. Internet está todavía dando sus primeros pasos en el continente, y el comercio electrónico suscita a la vez esperanzas con miras al desarrollo y el temor de que Africa quede marginalizada. De hecho, para poder emprender una actividad de comercio electrónico es necesario establecer primero la indispensable infraestructura de comunicaciones. Persiste a este respecto una inmensa disparidad entre Africa y el mundo desarrollado, sobre todo en lo tocante al acceso a las redes telefónicas. Debido a la debilidad de la infraestructura terrestre, las compañías africanas se pronuncian en favor de las redes de satélite, lo cual aumenta sensiblemente los costos de explotación. Otra dificultad para el desarrollo del comercio electrónico es la falta de recursos de formación, la debilidad o la inexistencia de redes de bancos e incluso obstáculos psicológicos como la falta de confianza en este nuevo método de comercio o la poca fiabilidad de los productos que son objeto del mismo. En Sudáfrica está progresando rápidamente el comercio en Internet, debido sobre todo a unos sistemas de pago más modernos que en el resto del continente. Los parajes de comercio electrónico más interesantes están en Sudáfrica, Ghana, Mauricio, Egipto y Túnez.

El Sr. Jennings celebró la importancia que se da en la organización de la OIT a sus actividades sectoriales. Destacó la revolución técnica, en la cual participan activamente los trabajadores del comercio. Para el comercio electrónico no hay fronteras naturales ni hora de cierre. Incluso la entrega a domicilio, cuya desaparición habían profetizado muchos, a raíz de la aparición de los hipermercados y de las galerías comerciales, están prosperando de nuevo gracias al comercio electrónico. Aunque, en general, ha de progresar el empleo en los servicios de suministro de paquetes y la logística en general, hay quienes estiman que la reducción de plantillas, típica de los decenios de 1980 y 1990, cederá el paso a un agigantamiento del comercio electrónico o a una racionalización electrónica de los puestos de trabajo. Los sindicatos no se han quedado con los brazos cruzados ante semejante evolución, como lo demuestra la constitución en 2000 de una Red Internacional de Sindicatos, federación de sindicatos de más de 100 países que agrupan a unos 15 millones de afiliados. La convergencia entre sectores como el comercio, los medios de comunicación y las comunicaciones está congregando a unas organizaciones que tradicionalmente carecían de esa vinculación, pero no hay que olvidar que no existe todavía un servicio universal de acceso a las nuevas tecnologías de la información. En Europa se puede comprar una computadora con un mes de salario, mientras que en Bangladesh se requieren ocho años. Hay que tener presentes nuevos derechos y nuevos medios de funcionamiento para el mercado de trabajo, y realzar la importancia del capital intelectual en comparación con el material. Haría también falta indiscutiblemente un nuevo convenio internacional del trabajo sobre el empleo *en línea+. Ha llegado el momento de crear unos instrumentos sociales que satisfagan las exigencias de una nueva economía basada en redes de comunicaciones. La OIT debería dejar de centrarse en los sectores clásicos de la economía y ocuparse de las nuevas actividades del sector de los servicios, creadoras de empleos, y reflexionar sobre la política pública que influye en el comercio electrónico. Así por ejemplo, los trabajadores serían los primeros en padecer las consecuencias de una posible disminución de los ingresos fiscales a causa del comercio electrónico al no haber un nuevo convenio internacional sobre el particular.

La Sra. Walker señaló que el comercio electrónico está dando sus primeros pasos y que su impacto en el empleo es todavía pequeño, y que es muy difícil predecir la índole y la envergadura de sus efectos futuros. Sugirió, sin embargo, la probabilidad de que el comercio electrónico desemboque en unas estructuras más planas que exijan un personal más calificado y una formación permanente, una gran capacidad de innovar, un ambiente de colaboración más propicio entre las organizaciones y las alianzas establecidas en Internet y la generalización del trabajo en equipo, unos horarios de trabajo flexibles, la localización y otras condiciones de trabajo. El aumento del empleo gracias al comercio electrónico redundará probablemente en beneficio sobre todo de los profesionales de la concepción de dispositivos de seguridad, el diseño de páginas de Internet y la creación y el desarrollo de aplicaciones de Internet e Intranet. Para que progresen las ventas a los consumidores se requerirá un personal administrativo, comercial y de venta y técnico capaz de analizar y actuar rápidamente en función de

los datos sobre las pautas de compra que se desprendan de un análisis de las ventas con arreglo a la base de datos correspondiente. La pérdida de puestos de trabajo afectará principalmente a intermediarios tradicionales como los mayoristas, las agencias de viaje, el transporte y los minoristas. La índole y la envergadura de ese impacto dependerá también de la existencia en esas entidades de un sistema doble de comercio, tradicional y electrónico. Análogamente, al sector financiero le afectará el auge del comercio electrónico, al disminuir las tareas de tratamiento y otras de carácter repetitivo, efectuadas por un personal administrativo subalterno, y al desinteresarse los bancos de las operaciones tradicionales de las sucursales y necesitarse menos personal en ellas. Pero el mayor desafío para el empleo a causa del comercio electrónico se refiere a las nuevas calificaciones necesarias. Para que los trabajadores puedan aprovechar plenamente las posibilidades de creación de empleo del comercio electrónico, será necesario hacer más hincapié en la enseñanza y la formación, desde la secundaria hasta la terciaria y la educación permanente. Los empleadores deberán demostrar que facilitan formación y dan a su personal la oportunidad de llegar a ser polivalentes y de estar siempre al corriente de los nuevos adelantos de la tecnología de la información. Todo ello puede resultar muy estimulante para aquellos países en los que escasee un personal calificado y competente.

Debate

Durante el debate subsiguiente se mencionaron diferentes tareas pendientes para la sociedad, por ejemplo, en lo que se refiere a conciliar el desarrollo del comercio electrónico y el teletrabajo correspondiente con la necesidad creciente del contacto humano, el modo de evitar que se sacrifiquen a unos productos de exportación los fabricados en el propio país, así como de subsanar la marginalización de unos países en desarrollo que carecen de la capacidad técnica que requiere el desarrollo del comercio electrónico. Aunque algunas de estas cuestiones rebasan el mandato de la OIT, ponen de manifiesto la importancia del comercio electrónico como factor de cambio social y económico y como posible causa de un fenómeno de exclusión en auge. Varios participantes recordaron a la Reunión que la mundialización de la que se habla tanto es meramente parcial, puesto que sólo una minoría de consumidores puede aprovechar el comercio electrónico, pero se mostraron de acuerdo en que los diferentes países pueden valerse de sus bazas propias gracias al comercio electrónico y que hasta las pequeñas empresas pueden encontrar mercados nuevos, inimaginables antes para ellas.

Las relaciones de trabajo en el comercio, en un mercado en vías de mundialización

Presidente: Sr. A. Rantsolase, Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores en la Reunión.

Participantes:

Sra. H. De Clerck, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea, Bruselas (Bélgica).

Sr. J. Marcus, Federación Sueca de Comercio.

Sr. C. Beer, Actions Unia, Ginebra.

La Sra. De Clerck expuso la situación actual en Europa del diálogo social en el sector del comercio. Con el respaldo de la Comisión Europea, EuroCommerce y Euro-FIET entablaron en 1985 en el nivel europeo un diálogo social en el sector del comercio, que ha ido progresando poco a poco. Empezó con un debate sobre los temas menos antagónicos, como la formación profesional y la violencia en el lugar de trabajo. Desde fines de 1997 interesa mucho la política de empleo gracias a la *Estrategia Europea para el Empleo+. Es interesante observar que todas las iniciativas comunes de EuroCommerce y Euro-FIET se referían a temas abordados ya en el informe preparado por la OIT para esta reunión, ya se trate de la formación profesional (se recomendó que se definieran en el nivel europeo unas normas referentes a este tipo de formación), de las empresas pequeñas y medianas (con la intención declarada de mejorar los medios de formación del personal) o de la organización del trabajo, para la cual los interlocutores sociales europeos han preparado un plan que esperan poder presentar en la Cumbre sobre el empleo, que se celebrará en Lisboa en marzo de 2000. En el contexto de la ampliación de la Unión Europea, EuroCommerce y Euro-FIET han colaborado con los

interlocutores sociales de los países aspirantes, para promover el diálogo social. Por último, en agosto de 1999 firmaron un acuerdo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que expresa su voluntad de suscribir la Declaración de la OIT, del mismo nombre, adoptada en junio de 1998. Según la Sra. De Clerck, ese *código de conducta común+ apuntaba a evitar un *dumping* social en Europa, y también a mejorar las condiciones de trabajo en el resto del mundo, principalmente porque se aplica a los trabajadores de las empresas subcontratadas por compañías europeas.

El Sr. Marcus habló de las relaciones de trabajo en el sector empresarial en función de la experiencia sueca. La reestructuración del comercio al detalle en Suecia ha sido una revolución silenciosa. En el decenio de 1990 se aceleraron las fusiones en dicho sector, debido principalmente a inversiones extranjeras y a la aparición de unos establecimientos de venta especializados que satisfacen las necesidades de los consumidores con una amplia gama de productos a precios de saldo y con un horario de apertura flexible. En 1991, el Gobierno sueco encargó un estudio que puso de manifiesto que la mayoría de los empleadores, los consumidores e incluso los trabajadores deseaban que se alargaran las horas de apertura. En contraste con otros sectores de la economía sueca, la productividad ha aumentado en el sector del comercio desde hace unos años y la política de precios bajos ha contribuido a contener la inflación. La mundialización ha surtido otros efectos positivos, por ejemplo la generalización de unas técnicas eficaces de gestión de los recursos humanos. En Suecia, la presencia sindical en el sector del comercio es muy grande y general (un 80 por ciento de los trabajadores están sindicados), y el Gobierno la ha fomentado siempre, y sigue siendo muy intensa, al paso que el desarrollo de la subcontratación ha compensado la falta de flexibilidad del mercado de trabajo.

Al describir su experiencia sindical en el sector suizo del comercio, el Sr. Beer afirmó que la legislación laboral suiza es digna de un país socialmente subdesarrollado: poca actividad sindical, rechazo de la licencia de maternidad en un referéndum nacional y negativa de ciertos empleadores a recurrir a la negociación colectiva. Pero, al igual que a otros países, a Suiza le ha afectado la mundialización, que, como en todas partes, ha traído consigo la racionalización y el auge de nuevos sistemas de distribución como Internet. Citando el ejemplo de un gran distribuidor de juguetes, instalado en Ginebra, detalló el grado de inseguridad salarial de su personal, el cual tuvo que declararse en huelga para reclamar un plan de seguridad social, suceso éste tan infrecuente en Suiza que llamó la atención en el mundo entero. En conclusión, insistió en la utilidad de unos convenios colectivos que fijen las reglas, en los planos europeo y mundial, con objeto de prevenir la exclusión que podría derivarse de la mundialización.

Debate

Un observador señaló que, en el sector del comercio, los trabajadores de edad son los más vulnerables y preguntó qué soluciones podrían discurrirse, habida cuenta de que el envejecimiento de la población en ciertos países podría acarrear una elevación de la edad de la jubilación. La Sra. De Clerck manifestó que una de las finalidades de la negociación colectiva en la Unión Europea es evitar el despido de trabajadores de edad. Además, los interlocutores sociales están convencidos de que, en cuanto se apliquen medidas de formación permanente, esos trabajadores tendrán una utilidad mayor, comparados con los demás. A juicio del Sr. Marcus, la llegada de grandes distribuidores a Suecia ha suscitado menos problemas que en Suiza, en lo tocante a las relaciones de trabajo, o que en Alemania, en lo que se refiere a las horas de apertura de los establecimientos de venta. Achacó los problemas de adaptación a diferencias culturales. Un miembro del Grupo de los Trabajadores hizo una pregunta relativa a la seguridad del personal cuando cierran muy tarde, por estimar que los delitos son más frecuentes a altas horas de la tarde y de la noche. El Sr. Marcus contestó que el peligro de robo, por ejemplo, no se debe necesariamente al horario de cierre; en el sistema bancario, se ha enseñado al personal a reaccionar en los casos de agresión o de otras fechorías, y cabría la posibilidad de exportar esas soluciones concretas al sector del comercio.

Discursos de clausura

El Secretario General observó que la Reunión había sido un jalón importante en los esfuerzos de la OIT por solventar los problemas sociales y laborales en el sector del comercio, que es la espina dorsal del bienestar económico y social en todo el mundo. Manifestó que la Reunión había contribuido eficazmente a precisar las tareas que le plantean al comercio la mundialización y la reestructuración de la economía de todos los países, y a destacar el modo en que los interlocutores tripartitos en el comercio podrían abordar esos problemas. Impresiona la seriedad y la buena voluntad con que se había buscado el consenso y unas soluciones pragmáticas, pese a muy legítimas diferencias a propósito de los temas examinados. La resolución y la serie de conclusiones adoptadas aportan orientaciones muy provechosas y sustanciosas a los responsables gubernamentales, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otros interesados, deseosos de adaptarse a la mundialización y la reestructuración y de dar un mayor vigor al diálogo social, y con ello al recurso más valioso del sector, esto es, sus trabajadores. La resolución y las conclusiones han de orientar también al Consejo de Administración y a toda la Oficina al formular el futuro programa de trabajo de la OIT para el sector.

El Sr. Saikkonen (representante del Gobierno de Finlandia y Presidente del Grupo Gubernamental) manifestó que la Reunión había sido de gran calidad intelectual y profesional, y dio las más expresivas gracias a la Secretaría por su ayuda en todo momento. Encomió igualmente a los participantes empleadores y trabajadores, por su predisposición a informar y a negociar. Dijo que las reuniones de este tipo son muy valiosas y que deberían mantenerse con miras a mejorar la labor de la OIT e incluso la del mundo en general.

La Sra. Palileo (Vicepresidenta empleadora de la Reunión) estimó que la Reunión había deparado la oportunidad de examinar un asunto de actualidad en una reunión de trabajo, con los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores reunidos por separado y luego en sesión plenaria, en un nivel tripartito. Aunque no siempre había sido fácil compartir espontáneamente ideas y opiniones, esto había ofrecido a los participantes la ocasión de tener una visión más completa del tema y contribuido a que se aceptaran sin grandes discrepancias una resolución y unas conclusiones formuladas de común acuerdo. Expresó el deseo de que lo aprendido durante los debates enriqueciera a todas y cada una de las organizaciones, y destacó las medidas aplicables por ellas en su situación propia. Globalmente, la Reunión había sido muy fecunda y muy instructiva para todos los participantes, aunque se hubiese podido mejorar en algunos aspectos. Dio las gracias a la OIT por haber congregado a los participantes, y afirmó que estas reuniones internacionales permiten hacer nuevas amistades, intensificar la actuación en red y realzar las dotes sociales de los participantes.

El Sr. Spaulding (Presidente del Grupo de los Trabajadores) expresó el sincero agradecimiento de su grupo a todo el personal de la OIT durante una semana que resultó muy dura, ya que hubo quienes tuvieron que trabajar hasta muy entrada la noche. Los representantes de los empleadores habían resultado ser muy dignos adversarios en las sesiones de comisión, y los trabajadores están dispuestos a colaborar con ellos en la tarea iniciada durante la semana. Encomió la muy constructiva intervención de los representantes gubernamentales en las deliberaciones. Sin ellos, el trabajo hubiese sido mucho más difícil. Expresó el deseo de que el Consejo de Administración y el Director General se sumaran a la labor de promover la nueva concepción del diálogo social, y estimó que la Reunión había sentado sólidas bases para el trabajo pendiente.

El Presidente felicitó a la Reunión por el diálogo franco y constructivo, así como por su talante de concesiones mutuas en las deliberaciones. Se convino en un informe de amplio alcance, en una serie de conclusiones y en una resolución que expresaran cabalmente los puntos de convergencia entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, por el afán de realzar las consecuencias positivas, y atenuar las negativas, de la mundialización y la reestructuración para los trabajadores del sector del comercio. Calificó de muy fecunda la experiencia y dio las gracias a todos por la ayuda que le habían prestado, así como por la paciencia y la sinceridad con que todos los participantes habían contribuido a establecer un consenso, gracias al cual la Reunión pudo formular y adoptar unas conclusiones, complementadas con una resolución. Se mostró convencido de que los resultados de su trabajo a lo largo de la semana ayudarán a los interlocutores sociales y a los gobiernos de todos los Estados

Miembros a encajar los efectos de la mundialización y la reestructuración en el sector del comercio y contribuirán a que constituyan un impulso positivo para el comercio y para todos los que trabajan en el sector. El Presidente declaró clausurada la Reunión tripartita sobre las repercusiones de la mundialización y de la reestructuración del comercio en la esfera de los recursos humanos.

Cuestionario de evaluación

Antes de terminar la Reunión se repartió un cuestionario para conocer la opinión de los participantes sobre diferentes aspectos de la misma. Lo contestó el 22,6 por ciento de los participantes. La puntuación iba de 1 a 5. En el cuadro puede verse el número total de respuestas para cada elemento, así como el promedio ponderado correspondiente.

1. ¿Cómo valora la Reunión en lo referente a los puntos siguientes?

Puntuación	5	4	3	2	1	Promedio
	Sobresaliente	Notable	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	10	15	2			4,30
Los puntos propuestos para discusión	6	17	2	2		4,00
La calidad de los debates	2	19	5			3,88
Su beneficio potencial para el sector	6	11	6	1		4,04
Las conclusiones	2	9	8	1	2	3,36
La resolución	4	14	5		1	3,83
Debate del grupo especial sobre las iniciativas voluntarias en el sector del comercio: Fomentar la sinergia con las normas internacionales del trabajo	7	4	8			3,95
Debate del grupo especial sobre el comercio electrónico y el empleo: Oportunidades y retos	10	10				4,50
Debate del grupo especial sobre las relaciones entre los trabajadores y la dirección en el comercio, en un mercado que se mundializa	7	8	2		1	4,11
Posibilidad de crear redes	4	14	2		1	3,95

2. ¿Cómo valora la calidad del informe en los siguientes aspectos?

	Sobresaliente	Notable	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	Promedio
Calidad de análisis	6	13	6	1	1	3,81
Objetividad	6	10	5	4	1	3,61
Amplitud temática	6	14	6		1	3,89
Presentación y legibilidad	9	14	3		1	4,11
Volumen y pertinencia de la información	5	15	6		1	3,11

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	1	21	4
Debate de los grupos especiales	2	19	5
Grupos	1	18	7

Grupo de Trabajo sobre las resoluciones	2	16	5
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	1	13	9

4. ¿Cómo valora usted los aspectos prácticos y administrativos (secretaría, servicios de documentación, traducción, interpretación)?

Sobre-salientes	Notables	Satis-factorios	Defi-cientes	Insatis-factorios	Promedio
15	10	1			4,53

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	
8	8	12	1	29	(22,6 % de los participantes)

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total
17	25	22	14	78

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Max Arbesser-Rastburg, Professor, Wien

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

CANADA CANADÁ

Mr. Warren Duthie, Senior Analyst, Human Resources Development Canada, Ottawa

CHINA CHINE

M. M. Zhang Wei, conseiller, Mission permanente de Chine à Genève

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Liu Xu, First Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

Mr. Wang Bin, Vice Director, The State Internal Trade Administration, Beijing

Mr. Zhang Junfeng, Councillor, Permanent Mission of China in Geneva

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Mr. Jindrich Mozny, Director, Domestic Trade Department, Ministry of Industry and Trade, Praha

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Stanislav Benes, Adviser, Ministry of Labour & Social Affairs, Praha

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Adel Khalil, Minister Plenipotentiary (Commercial & Economic Affairs), Permanent Mission of Egypt in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Ms. Islah Mohamed Amin, Counsellor for Labour Affairs, Consulate of Egypt in Geneva

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr. Paavo Saikkonen, Senior Adviser, Ministry of Labour, Helsinki

FRANCE FRANCIA

M. Frédéric Sans, chef du bureau «Emploi–relations du travail», Direction des entreprises, ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Paris

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Claire Lefebvre, sous-directeur, Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services, ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, Paris

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr. Roland Lang-Neyjahr, Administrator, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Meckenheim

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Werner Ringkamp, Counsellor, Permanent Mission of Germany in Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

M. Rosario Cappelleri, Direttore Capo Aggiunto di Divisione, Direzione Generale, Rapporti di Lavoro, Divisione II, Affari Internazionali, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Roma

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr. Lim Mu-Song, Director, Labour-Management Cooperation Division, Ministry of Labour, Seoul

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Kim Youn-Chul, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Korea in Geneva

Mr. Kim Dae-Hwan, Third Secretary, Permanent Mission of the Republic of Korea in Geneva

LUXEMBOURG LUXEMBURGO

M. Jean Zahlen, conseiller de gouvernement 1^{ère} classe, ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg

Adviser and Substitute/Conseiller technique et suppléant/Consejero técnico y suplente

M. Joseph Faber, conseiller de direction 1^{ère} classe, ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M^{me} Maryse Fisch, attachée de gouvernement, ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg

M. Pierre Schloesser, attaché de direction, Administration de l'emploi, ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg

NEPAL NÉPAL

H.E. Mr. Shambhu Ram Simkhada, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission of Nepal in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Nabin B. Shrestha, Minister Counsellor, Permanent Mission of Nepal in Geneva

PERU PÉROU PERÚ

Sr. Gonzalo Guillén, Primer Secretario, Misión Permanente del Perú en Ginebra

PORTUGAL

M^{me} Maria Candida Soares, directrice générale, Direcção Geral do Emprego, Ministério do Trabalho e Solidariedade, Lisboa

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Teresa Paccetti, juriste, Ministério do Trabalho e Solidariedade, Lisboa

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Daniel Veuve, chef de section, Service juridique, Secrétariat d'Etat à l'économie, Direction du travail, conditions de travail, Berne

THAILAND THAÏ LANDE TAILANDIA

Mr. Kamjorn Nakchuen, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Kiran Moongtin, Second Secretary, Permanent Mission of Thailand in Geneva

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr. Ibrahim Kuluöztürk, Deputy Under-Secretary, Ministry of Labour and Social Security, Ankara

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Özkan Suat Özmen, Ministry of Labour and Social Security, Ankara

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Ms. Sara Brattan, Higher Executive Officer, International Relations Division, Department for Education & Employment, London

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Sabri Acar, General Manager, Cukurova Kimya Endüstrisi A.S., Manisa, Turquie

Mr. Abdul Salam Al-Awadi, Member of the Board of Directors, Kuwait Chamber of Commerce & Industry, Kuwait

Mr. Michael Antoniou, Industrial Relations Officer, Cyprus Employers & Industrialists Federation, Nicosia

Mr. Stephen Bedard, Vice President, Industrial Relations, Bell Canada, Toronto

Sr. Ambrosio Bertolotti, Directivo, Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Montevideo

Mr. Dan Bundhoo, Director, Rogers and Co. Ltd., Port-Louis

M. Lanfia Camara, Directeur administratif, PRODIMAL S.A., Bamako

Mr. Roosevelt Gordon, Director, Personnel & Administration, Tourism Product Development Company Ltd., Kingston

Mr. Soren B. Henriksen, Senior Manager, Danish Commerce and Services, Hellerup

Mr. Viktor Khmilovskyi, President, Association of Employers of Trade & Commercial Org. of Economics, Kiev

Ms. Maruta Kokina, Latvian Central Cooperation Union "Turiba", Riga

Sr. Ramiro Francisco León Páez, Gerente General, Tejidos Pin-tex, Quito

Sr. Enrique Mantilla, Vicepresidente Política Social, Unión Industrial Argentina (UIA), Buenos Aires

Mr. Johan Marcus, Vice President, Swedish Federation of Trade, General Manager, Swedish Commercial Employers Association, Stockholm

Ms. Leta Maunga, Personnel Manager, Total Zambia Limited, Lusaka

Ms. Veronica McCoy, Director Consultant, Human Resources Development South Pacific, Nadi Town

Sr. Manuel Melero Abaroa, Secretario General, Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo, Santiago

M. Komlan Ouattara N'Guissan, Chargé de mission, Conseil national du patronat, Lomé

Ms. Fe Palileo, Treasurer, Employers Confederation of the Philippines, Makati City

Mr. Sharad S. Patil, Secretary-General, Employers' Federation of India, Mumbai

Sr. Rafael Potti Robles, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, El Corte Inglés S.A., Madrid

Mr. Philip Sack, Industrial Relations Manager, Old Mutual Group, Cape Town

Ms. Angela Walker, Employee Relations Consultant, Employers & Manufacturers Association (Central), Wellington

Mr. Robert Weitz, Head of Department of Economics, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Köln

Sr. Iván Zanetti Peinado, Abogado, Confederación de Instituciones Empresariales Privadas, Lima
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Alfredo Zanetti Peinado, Abogado, Confederación de Instituciones Empresariales Privadas, Lima

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

M. Abou-Sédik Alassane, Fédération panafricaine des employés, Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT), Lomé

M. Maurice Alondo Ayangma, Fédération libre des syndicats du commerce du Cameroun, Union des syndicats libres du Cameroun, Douala

M. Charles Beer, secrétaire général, Actions Unia, Le syndicat du secteur tertiaire, Genève

Ms. Mersiha Besirovic, Educational & Information Secretary, Commerce Trade Union of Bosnia & Herzegovina (STBiH), Sarajevo

Ms. Hannelore Buls, Secretary of International Affairs, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Hamburg

Ms. Jay Choi, International Affairs, Korean Federation of Commercial Workers Union (KFCWU), Seoul
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Kim Hyungkeun, President, Korean Federation of Commercial Workers Union (KFCWU), Seoul

M^{me} Fatoumata Cissoko, secrétaire formation-éducation, Syndicat national du commerce, banque, assurance, crédit (SYNCAB), Bamako

M. Thierry Dedieu, secrétaire national, Fédération des services, Confédération française démocratique du travail, Pantin

M^{me} Maria Antonietta Franceschini Nofroni, Secretaria Nazionale, Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo Servizi, Roma

Mr. Napoleon Kpoh, General Secretary, Industrial and Commercial Workers Union (ICU), Accra

Ms. Tatiana Krylova, President, Trade Union of Commercial Workers of Russia, Moscow

Mr. Sten Lykkebo, International Secr., HK/Handel, Copenhagen

Mr. Andrzej Matla, Coordinator, International Department, National Commission NSZZ "Solidarnosc", Gdansk

Ms. Daniela Merunkova, President, Trade Union of Employees in Commerce and Tourism (OZPOCR), Bratislava
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Ivan Schwarz, Officer, International Affairs, Trade Union of Employees in Commerce & Tourism, Bratislava

Mr. Yasuyuki Oga, Director, Social & Welfare Department, Japan Federation of Commercial Workers' Unions, Tokyo

Ms. Astridah Phiri, Director, Women Affairs, Education, National Union of Commercial & Industrial Workers, Kitwe

Ms. Alina Rantsolase, National Treasurer/COSATU, South African Commercial Catering Allied Workers Union, Johannesburg

M^{me} Jeanne Clairette Razanarimanana, secrétaire générale, Fédération chrétienne des employés du service du secteur privé (SEKRIMA), Antananarivo

Sr. Rubens Romano, Presidente, SEPROCOS, Secretario FIET, São Paulo
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. John Fernandes, International Secretary, Força Sindical, São Paulo

Sra. Susana Beatriz Santomingo, Asesora Secretaría Asuntos Internacionales, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, Buenos Aires

Mr. Alan Spaulding, United Food and Commercial Workers International Union, Washington

Mr. Fouad M. Toma, General Trade Union of Commercial Workers, Cairo
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Hussein M. Hassan, General Trade Union of Commercial Workers, Cairo

Others

Autres

Otros

Representatives of member States present at the sittings
Représentants d'Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. Abdullah Shehu Ahmad, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

Representatives of United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos
especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

Arab Labour Organization

Organisation arabe du travail

Organización Arabe del Trabajo

M. Adnan El-Telawi, chef de la délégation permanente, Genève

European Free Trade Association (EFTA)

Association européenne de libre-échange (AELE)

Mr. Markus Kummer, Head of Unit, Geneva

International Telecommunications Union (ITU)

Union internationale des télécommunications

Unión Internacional de Telecomunicaciones

Ms. Barbara Wilson, Human Resources Development Division, Geneva

Universal Postal Union (UPU)

Union postale universelle

Unión Postal Universal

M. Qu Delu, conseiller supérieur, Berne

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)

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva

Ms. Anna Biondi Bird, Assistant Director, Geneva

International Council of Nurses (ICN)

Conseil international des infirmières

Consejo Internacional de Enfermeras

Ms. Mireille Kingma, Consultant, Nursing and Health Policy, Geneva

International Federation of Business and Professional Women

Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales

Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales

Ms. Conchita Poncini, Troinex

**International Federation of Commercial, Clerical, Professional
and Technical Employees**

Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET)

Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales

Mr. Philip Jennings, General Secretary, Châtelaine/Geneva

M. Jan Furstenborg, Head of Department, Châtelaine/Geneva

Sr. John Fernandes, International Secretary, Força Sindical, São Paulo

Mr. Kim Hyungkeun, President, Korean Federation of Commercial Workers Union (KFCWU), Seoul

International Federation of University Women

Fédération internationale des femmes diplômées des universités

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. Conchita Poncini, Troinex

Ms. Christiane Privat, Vessy

International Organization of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Deputy Executive Secretary, Cointrin/Geneva

M. Eric Oechslin, secrétaire exécutif adjoint, Cointrin/Genève