

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

Ginebra
10-12 de enero de 2005

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

presentado por el Grupo de Trabajo sobre las conclusiones

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

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

Adopta, el doce de enero de 2005, las siguientes conclusiones¹:

Fomento del empleo

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

¹Estas conclusiones aún no han sido examinadas por el Consejo de Administración de la OIT de acuerdo con procedimientos establecidos y por lo tanto no se pueden considerar como definitivas.

empresas. En la medida de lo posible, las grandes empresas deberían ayudar a las pequeñas y medianas empresas de sus proveedores a adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes.

5. Los empleadores se reservan el derecho de tomar decisiones respecto a la deslocalización o la reestructuración. Asimismo, en consulta con los representantes de los trabajadores ¹, deberían, tan pronto como sea factible, explorar alternativas con miras a evitar, reducir o mitigar el impacto negativo de la reestructuración y/o de la pérdida de puestos de trabajo. En esos casos, la información, la consulta y los acuerdos negociados entre representantes de trabajadores y de empleadores son esenciales para el proceso. La reestructuración también tiene un costo humano que se puede reducir mediante políticas activas del mercado de trabajo.
6. Los gobiernos en consulta con los interlocutores sociales tienen el deber de garantizar la protección y la seguridad sociales en caso de reestructuración, así como de aplicar políticas activas del mercado de trabajo que incluyan la readaptación profesional y el aprendizaje permanente a lo largo de toda la cadena de producción, lo que ayudará a los trabajadores para que ocupen otro puesto dentro de la empresa o encuentren empleo en otra parte. La Reunión reafirma la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, (núm. 195), en la que se exhorta a gobiernos, empleadores y trabajadores a renovar su compromiso con el aprendizaje permanente. Es de capital importancia que los gobiernos eviten el impacto desigual de la reestructuración en grupos vulnerables tales como las trabajadoras, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes y las minorías.
7. Se debería sistematizar la investigación, la recolección de datos y el seguimiento de la situación para dar alertas tempranas y aliviar la carga de la política social. La OIT debería proseguir y sustentar su labor en una base de datos sobre las industrias metalúrgicas que se actualice periódicamente y sirva de apoyo al diálogo social, tal como se convino en la Reunión tripartita sobre el impacto social y laboral de la mundialización en el sector de la fabricación de material de transporte, celebrada en Ginebra, en mayo de 2000.

Diálogo social

8. El diálogo social comprende todo tipo de intercambios de información, consulta y negociaciones, incluida la negociación colectiva, entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre los propios interlocutores sociales, sobre todas las cuestiones de interés común.
9. Por consiguiente, el diálogo social es un mecanismo fundamental para promover y facilitar soluciones eficaces a cuestiones relativas a relaciones sociales y laborales, así como a los retos y cuestiones complejas que se planteen en la industria y que puedan afectar a los trabajadores. Por este motivo, el diálogo social se diferencia de un diálogo más amplio en el que participa la sociedad civil.

¹ En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135): «A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos».

-
10. Los gobiernos, con asistencia de los interlocutores sociales, tienen la responsabilidad de garantizar y apoyar un marco jurídico e institucional que sea adecuado y propicie un verdadero diálogo social. Las partes deberían esforzarse por promover el diálogo social, el intercambio de información y la negociación de buena fe.
 11. El respeto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es un marco idóneo para el funcionamiento constante del principio de libertad sindical y de los derechos de sindicación y negociación colectiva, piedras angulares del diálogo social.
 12. Los acuerdos negociados libremente entre las organizaciones de trabajadores ² y de empleadores, incluidos los acuerdos marco internacionales (AMI), promueven el diálogo social y las normas fundamentales del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la citada declaración.
 13. El diálogo social debería ser una característica permanente en la industria automotriz.

Trabajo decente

14. El concepto de trabajo decente es un concepto amplio que nace del mandato de la OIT de obrar por la justicia social. Dicho concepto fue formulado por el Director General en 1999, en estos términos: «oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» ³. Este concepto incluye seis dimensiones: oportunidades de empleo, libertad de elegir el empleo, trabajo productivo, equidad en el empleo, seguridad en el trabajo y dignidad en el trabajo.
15. Resulta imposible definir el trabajo decente utilizando un solo índice y habría que recurrir a múltiples fuentes. Además, el trabajo decente se puede medir en función de distintos criterios (por ejemplo, puestos de trabajo) y en distintos ámbitos (nacional, sectorial, subsectorial, empresarial, etc.). Hasta la fecha, el trabajo decente se ha focalizado en el plano nacional.
16. Es esencial reducir los déficit de trabajo decente, dondequiera que existan, tanto en la industria como en todos sus sectores ⁴. El trabajo decente es fruto de un proceso continuo que incluye la creación de condiciones e instituciones que lo propicien según proceda.
17. Las estadísticas sobre horas de trabajo, porcentaje de mujeres en la mano de obra, índice de sindicación, convenios colectivos, niveles de salario y el índice de siniestralidad laboral que figuran, por ejemplo, en las encuestas nacionales sobre la fuerza de trabajo, podrían servir de indicadores del grado de trabajo decente. No obstante, sabido es que esta modalidad de recolección de datos conlleva problemas de periodicidad, comparabilidad y fiabilidad. Los gobiernos, los empleadores y los sindicatos deberían cooperar con la OIT

² El término «organizaciones de trabajadores» se refiere principalmente a los sindicatos, pero también a otras organizaciones de trabajadores.

³ OIT: *Trabajo decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, Ginebra, 1999.

⁴ OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra.

para poner a disposición datos adecuados. A nivel sectorial, las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrían hacer un aporte significativo.

- 18.** El principio y la viabilidad de utilizar indicadores para medir el trabajo decente debería considerarse en el contexto de las conclusiones y recomendaciones de la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y de la decisión del Consejo de Administración de la OIT en su 289.^a reunión ⁵, «La cuestión de los indicadores de trabajo decente será objeto de debate en una futura reunión de una de las comisiones del Consejo de Administración como condición previa a la convocación de una reunión tripartita de expertos».
- 19.** Además de los indicadores cuantitativos de trabajo decente, la creación y utilización de determinados indicadores cualitativos permitiría hacerse una idea más precisa. Estos indicadores cualitativos deberían definirse y establecerse en consulta con los interlocutores sociales.
- 20.** Gobiernos, empleadores y sindicatos deberían tomar medidas que garantizaran la salud y la seguridad en el trabajo y previeran la debida protección financiera en caso de deterioro de la salud, lesiones, u otros.

⁵ Documento GB.289/14, párrafo 57, b), i).