

Informe final de la discusión

Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad

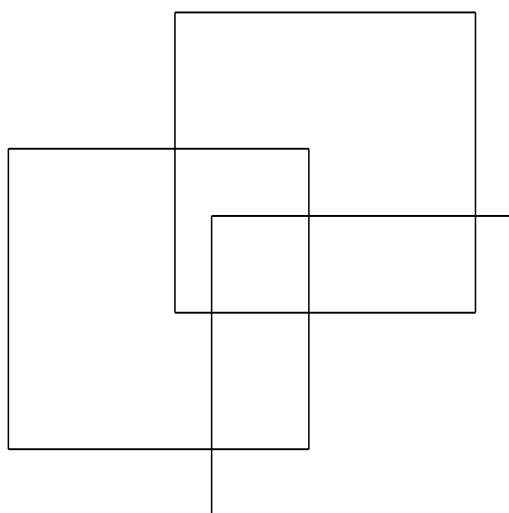
(Ginebra, 22-23 de abril de 2015)





Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre las relaciones
de trabajo en el comercio al por menor y su impacto
sobre el trabajo decente y la competitividad**
(Ginebra, 22-23 de abril de 2015)



GDFERRC/2015/8

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre las relaciones
de trabajo en el comercio al por menor y su impacto
sobre el trabajo decente y la competitividad
(Ginebra, 22-23 de abril de 2015)**

Ginebra, 2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad (Ginebra, 22-23 de abril de 2015), Departamento de Políticas Sectoriales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2015.

ISBN: 978-92-2-329996-5 (impreso)
ISBN: 978-92-2-329997-2 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion*, Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité (Genève, 22-23 avril 2015), ISBN 978-92-2-229996-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-229997-3 (pdf Web), Ginebra, 2015, y en inglés: *Final Report of the discussion*, Global Dialogue Forum on the Employment Relationships in Retail Commerce: Their Impact on Decent Work and Competitiveness (Geneva, 22-23 April 2015), ISBN 978-92-2-129996-7 (print), ISBN 978-92-2-129997-4 (Web pdf), Ginebra, 2015.

condiciones de empleo / comercio minorista / empleo / condiciones de trabajo / relaciones laborales

12.05.4

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

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

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

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto para la discusión: ¿A qué dificultades se enfrentan los mandantes de la OIT en lo que respecta al trabajo decente, la competitividad y la evolución de la relación de trabajo en el comercio minorista?	4
Segundo punto para la discusión: ¿Cómo conjugar en la práctica y de manera efectiva las necesidades de los empleadores y los trabajadores en materia de flexibilidad, predictibilidad de los ingresos y los horarios de trabajo y empleo a tiempo completo en el comercio minorista con los principios de trabajo decente de la OIT?	9
Tercer punto para la discusión: ¿Qué recomendaciones deberían formular la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros con respecto a la relación de trabajo en el comercio minorista para adoptar medidas de cara al futuro?	13
Discusión del proyecto de puntos de consenso	17
Puntos de consenso.....	31
Desafíos a los que se enfrentan los mandantes de la OIT	31
Impacto de las formas atípicas de empleo sobre el trabajo decente	31
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	32
Lista de participantes.....	35

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, los días 22 y 23 de abril de 2015. El Consejo de Administración de la OIT había propuesto convocar el Foro en su 317.^a reunión (marzo de 2013) ¹, y había aprobado la composición del Foro en su 320.^a reunión (marzo de 2014) ². La Oficina había preparado un documento temático ³ y puntos propuestos para la discusión, que servirían de base para las deliberaciones del Foro.
2. El objetivo del Foro fue permitir a los mandantes sectoriales tripartitos examinar el modo en que la diversificación de las relaciones de trabajo en el comercio al por menor está repercutiendo en el trabajo decente y la competitividad de las empresas en el sector, con miras a alcanzar un consenso sobre el camino a seguir.
3. La Presidenta del Foro fue la Sra. María C. Valderrama (Filipinas). La coordinadora del Grupo Gubernamental fue la Sra. Sabrina Mhar (Australia). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Peter Woolford y el Sr. Rubén Cortina. La secretaria general del Foro fue la Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR); el secretario ejecutivo fue el Sr. John Sendanyoye, y la coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun, ambos también de SECTOR.
4. El Foro congregó a 66 participantes, incluidos 35 representantes y asesores gubernamentales provenientes de 29 Estados Miembros, así como 20 participantes trabajadores y 11 participantes empleadores, y 3 observadores de organizaciones intergubernamentales (OIG) y de organizaciones no gubernamentales internacionales. Aproximadamente el 62 por ciento de los participantes fueron hombres, y el 38 por ciento mujeres.
5. La secretaria general del Foro recordó el resultado de reuniones anteriores sobre el sector, que habían destacado el papel primordial que el diálogo social debería desempeñar en la concepción y aplicación de medidas orientadas a hacer el sector más atractivo y a asegurar el trabajo decente. De manera análoga, éstos eran los objetivos del Foro, que se centraba específicamente en la diversificación de las relaciones de trabajo en este sector. Existía un consenso sobre los beneficios y el valor añadido de aplicar buenas prácticas en las relaciones de trabajo, y de asegurar unos lugares de trabajo más incluyentes. Era necesaria una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo con el fin de satisfacer las expectativas de los clientes, y de adaptarse al entorno competitivo y a otras tendencias. Sin embargo, esta flexibilidad debía armonizarse con los principios de trabajo decente y con la necesidad de los trabajadores de lograr un equilibrio aceptable entre el trabajo y la vida privada. Las deliberaciones permitirían evaluar el modo en que los mandantes de la OIT en el sector y los responsables de la formulación de políticas podrían aprovechar mejor el diálogo social para asegurar efectivamente un justo equilibrio entre las necesidades de los empleadores y de sus trabajadores en lo tocante a las cuestiones de ordenación flexible del tiempo de

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.320/POL/5.

³ OIT: *Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad*, Ginebra, 2014. Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_351457.pdf.

trabajo; la predictibilidad de los horarios de trabajo y los ingresos, y las prácticas laborales que armonizaran mejor las condiciones de trabajo con los principios de trabajo decente de la OIT. La oradora confiaba en que las deliberaciones del Foro se traducirían en propuestas útiles para orientar la labor de la OIT y de sus mandantes en el comercio al por menor en los años venideros.

6. La Presidenta destacó la importancia que reviste el comercio al por menor en la creación de empleo, al representar más del 10 por ciento de todos los empleos en muchas economías nacionales. En su propio país, Filipinas, el comercio al por menor y al por mayor combinados habían empleado a más de siete millones de personas en 2011; esto representaba algo menos del 20 por ciento del empleo total, y el 60 por ciento de los trabajadores del sector eran mujeres. Una encuesta reciente indicaba que el comercio en su conjunto había representado el 22,8 por ciento del millón de nuevos trabajos registrados en 2014, más que en cualquier otro sector. Sin embargo, la calidad del empleo en el sector seguía constituyendo un desafío clave, y era necesario seguir tratando de hallar un equilibrio que combinara el trabajo decente y los empleos de calidad con el crecimiento sostenible de las empresas. Tal como se indicaba en el documento temático de la Oficina preparado para el Foro, una serie de factores estaban impulsando un proceso de diversificación de las relaciones de trabajo en el comercio minorista, lo que planteaba desafíos que los mandantes de la OIT debían encarar. La oradora esperaba que el Foro adoptaría unos puntos de consenso con propuestas de acción concretas para los gobiernos, los interlocutores sociales y la OIT, con el fin de promover el trabajo decente y productivo en el sector. El Foro congregaba a participantes provenientes de todo el mundo con experiencia, conocimientos y perspectivas considerables sobre los desafíos a los que se enfrentaba la industria. Su papel como Presidenta sería facilitar el debate, en consulta con la Mesa del Foro. Las circunstancias únicas de cada país podrían conducir a un entendimiento común si entraban en el marco de un espíritu de tripartismo y de un diálogo constructivo. Además de los puntos de consenso, el Foro produciría un informe final de la discusión. El secretario ejecutivo presentó el documento temático, que proporcionaba los antecedentes de los cambios recientes operados en el sector del comercio al por menor en términos muy generales, y ponía de relieve algunas de las principales características y cuestiones asociadas con las relaciones de trabajo y con otros acuerdos contractuales en el sector desde perspectivas diferentes. El documento no pretendía presentar un análisis estadístico exhaustivo del tema, ni examinar detenidamente la experiencia en los diferentes países del mundo. Escaseaban los datos fiables sobre las tendencias de las relaciones de trabajo en el sector para la mayoría de los países no miembros de la OCDE, e incluso para muchos miembros de la OCDE. El vínculo entre el trabajo decente, el compromiso del personal y la lealtad de los clientes era más fuerte en el comercio minorista que en cualquier otro sector y, sin embargo, ningún otro sector había experimentado una mayor diversificación en su empleo asalariado. El documento temático concluía con una breve discusión de las cuestiones que podrían considerarse al formular puntos de consenso con el fin de equilibrar los respectivos intereses de los minoristas por una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, y el interés de los trabajadores por el trabajo decente en lo que respecta a la diversificación de la relación de trabajo. El orador estaba convencido de que las deliberaciones serían interesantes, y que permitirían identificar el tipo de entorno que facilitaba la rentabilidad y el éxito del comercio al por menor, así como las condiciones que ayudaban a generar y mantener trabajos decentes para los hombres y mujeres en todo el mundo.
7. El coordinador del Grupo de los Trabajadores expresó su confianza en que el Foro alcanzaría un consenso que mejoraría las condiciones del sector. Su Grupo estaba descontento con las condiciones actuales en el sector, donde la globalización había mermado la calidad de las relaciones de trabajo y de la organización del trabajo. Desde la década de 1990, y en particular después de la crisis económica de 2008, los mercados laborales habían experimentado una mayor flexibilidad e incluso un mayor deterioro de los derechos en el trabajo que al inicio del proceso de globalización. En la actualidad, era

necesario reafirmar los principios de trabajo decente. El Foro debería abordar los altos y crecientes niveles de empleo a tiempo parcial y el continuo declive de las formas convencionales de empleo. Los trabajadores comprendían la necesidad de sus empleadores de una mayor flexibilidad de sus empresas, pero insistían en que esto debía lograrse a través del diálogo social y de la negociación colectiva. Contrariamente a esto, el incremento de las horas de trabajo y la explotación de los trabajadores se consideraban cada vez más la única manera de avanzar en el mercado globalizado actual, al tiempo que estaban disminuyendo el diálogo social y la negociación colectiva. Los trabajadores confiaban en que el Foro recomendaría realizar un seguimiento de estas cuestiones que pudiera supervisarse efectivamente.

8. El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó la importancia que revestía el debate en vista de los revolucionarios y radicales cambios que estaban teniendo lugar en el comercio al por menor, y a un ritmo que a menudo dificultaba su comprensión, en particular en lo tocante a su impacto sobre la relación de trabajo. Estos cambios, que se preveía que continuarían al mismo ritmo, e incluso que se acelerarían, estaban impulsados por los clientes, ya que más que en ninguna otra industria, los consumidores ocupaban un lugar preferente y tenían cada vez más opciones para satisfacer sus necesidades de consumo, por lo que las demás partes interesadas no tenían otra opción que reaccionar a su toma de decisiones. Por lo referente al empleo, el comercio al por menor era importante en todas las economías, ya que representaba uno de cada ocho trabajos en el Canadá, por ejemplo, y al menos el 10 por ciento de la fuerza de trabajo en otros muchos países. Además, el sector también actuaba desde hacía tiempo como punto de entrada esencial para muchas personas en la fuerza de trabajo, y los comercios al por menor eran un punto central de casi todas las comunidades.
9. Refiriéndose al documento temático de la Oficina, el orador expresó la decepción de su Grupo por considerar que el documento se centraba excesivamente en Europa. Era preciso tener en cuenta lo distinto que eran los mercados laborales europeos de los de otras regiones, en particular en los países en desarrollo. A los empleadores también les preocupaba que el documento parecía indicar que el trabajo decente estaba en contraposición con la competitividad, cuando en realidad eran complementarios. Aplicar los principios de trabajo decente al comercio al por menor, en el que predominaban las formas atípicas de empleo desde la década de 1960, planteaba un desafío, pero aun así podrían armonizarse. Contrariamente a la opinión expresada en el documento temático de que los minoristas apenas proporcionaban formación, una gran parte de la formación se facilitaba de hecho en el trabajo, dotándose a los trabajadores de las competencias básicas necesarias para el futuro. El orador confiaba en que, al elaborar sus puntos de consenso, el Foro se inspiraría en el párrafo 18 de las Conclusiones sobre el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico, adoptada en la 102.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2013, con el siguiente tenor: «Es necesario que los mercados de trabajo funcionen de tal manera que permitan hacer ajustes en función de las circunstancias y reconocer que todas las partes tienen intereses legítimos. Para ello sería preciso contar con un marco propicio que brinde a los trabajadores la estabilidad y la seguridad necesarias para adaptarse positivamente a los cambios, y a los empleadores la flexibilidad necesaria para ser competitivos e innovadores».
10. Un observador, el Secretario General de UNI Global Union, subrayó la larga tradición de sindicación del sector. Creía que había un consenso sobre el reconocimiento de la importancia económica del sector y de su impacto sobre las vidas de millones de personas que trabajan, lo cual todos los grupos deberían comunicar claramente a los gobiernos. No le sorprendía la falta de datos apropiados sobre el sector que a menudo se ignoraba en todas partes. Era cierto que el comercio al por menor solía ser el punto de entrada al empleo en la economía formal, pero muchos trabajadores permanecían atrapados en la economía minorista informal. En África, los grandes cambios demográficos exigían millones de nuevos empleos, ya que las economías de la región estaban alejándose de la

exportación de materias primas para orientarse hacia el comercio, y había un consenso similar acerca de que el comercio minorista podría ser un punto de acceso al mercado de trabajo para millones de africanos. Los trabajadores también comprendían que el comercio al por menor estaba impulsado por los consumidores, pero también que los consumidores querían confiar en que sus productos provinieran de fuentes éticas y en que los minoristas estuvieran esforzándose por cerciorarse de que se tratara de manera equitativa a los trabajadores en sus cadenas de suministro. Los clientes no sólo querían unos productos de calidad y a precios justos, sino también un trato justo para los trabajadores. Señaló que el papel que desempeñaban las cadenas de suministro figuraba entre las cuestiones clave en la agenda presidencial alemana del G7.

11. El orador puso de relieve que, al igual que sus empleadores, los trabajadores estaban sumamente interesados en asegurar la supervivencia de sus empresas y, al mismo tiempo, estaban convencidos de que no podía lograrse una mayor competencia a expensas de la explotación de los trabajadores y de la erosión de la calidad de sus trabajos e ingresos. Los gastos de consumo, en su mayoría a través del comercio minorista, representaban aproximadamente el 70 por ciento de muchos productos interiores brutos nacionales en los países avanzados. Por lo tanto, en el caso del comercio al por menor, la desigualdad de ingresos era perjudicial, ya que reducía el consumo global; para poder prosperar, el sector necesitaba que los trabajadores percibieran unos ingresos suficientes para comprar productos a los minoristas. Los empleos dignos que ofrecían unos ingresos adecuados habían sido tradicionalmente el pilar de la clase media. Las instituciones laborales eficaces, que facilitaban la negociación colectiva y reequilibraban la distribución de los ingresos, también fomentaban el trabajo decente en los contextos tanto local como mundial. Los trabajadores reconocían que, como se había puesto de relieve en las reuniones de expertos recientes sobre este tema, a menos que se tomaran medidas correctivas, las formas atípicas de empleo podrían conducir al déficit de trabajo decente en una serie de ámbitos. Los trabajadores y los buenos empleadores debían realizar un esfuerzo común para convencer a algunos minoristas que recurrían a prácticas irregulares para que actuaran de forma más clara. Existían ejemplos que mostraban que era posible contar con un comercio minorista próspero que actuara debidamente en lo que respecta a cuestiones clave y que ofreciera trabajo decente. Para concluir, recordó a los participantes que el día siguiente era el segundo aniversario del desastre del Rana Plaza. Como consecuencia de ese desastre, UNI Global Union, junto con otros sindicatos, importantes marcas minoristas y fabricantes, habían acordado, con la participación de la OIT, aunar esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y el trabajo decente en las fábricas de textiles en Bangladesh.

Primer punto para la discusión: ¿A qué dificultades se enfrentan los mandantes de la OIT en lo que respecta al trabajo decente, la competitividad y la evolución de la relación de trabajo en el comercio minorista?

12. Un participante empleador de los Estados Unidos, hablando en nombre de su Grupo, puso de relieve que los empleadores del comercio al por menor concedían una gran importancia a las condiciones de trabajo decentes. La competitividad empresarial se lograba gracias al compromiso de los trabajadores, que, a su vez, se lograban al ofrecer al personal un trabajo decente, contrariamente a lo que parecía indicarse en el documento temático de la Oficina, conforme al cual el sector se caracterizaba por la falta de condiciones de trabajo decentes, ya que se observaba una baja remuneración, unas prestaciones inexistentes, y una elevada tasa de reducción de personal, lo cual tenía unos efectos desproporcionados en las mujeres trabajadoras. Aunque carecía de los aprendizajes de más larga duración de otras industrias, el sector también proporcionaba una formación extensa, por lo que su personal tenía unos conocimientos sin igual sobre los productos de su mercancía y su ubicación. Dicha formación desempeñaba un papel primordial al preparar a los jóvenes para futuros trabajos

en otros sectores a través de la experiencia laboral, y al ofrecer a quienes estaban desempleados la oportunidad de reincorporarse al mercado de trabajo. Negó las acusaciones de que los trabajadores tuvieran horas de trabajo involuntarias, y argumentó que había muchos más datos sobre el sector minorista de lo que se señalaba en el documento temático, si bien había que saber dónde obtenerlos. Los empleos del comercio al por menor desempeñaban un papel importante tanto en la economía como a la hora de impulsar las tasas de participación de los trabajadores. Además, subrayó la necesidad de distinguir el comercio electrónico que crecía con gran rapidez del modelo de comercio al por menor tradicional. El comercio electrónico proporcionaba empleos para los conductores, los empaquetadores, los transportistas y otras ocupaciones, mientras que el comercio minorista tradicional ofrecía una categoría diferente de empleos que, sin embargo, eran importantes de mantener. A juicio de su Grupo, el documento temático infravaloraba la contribución del sector al mercado de trabajo, y su papel en el fortalecimiento de la formación y del desarrollo profesional. Confiaba en que el Foro alcanzaría un consenso para seguir apoyando unas prácticas laborales justas sin comprometer la competitividad empresarial.

13. Una participante trabajadora de Nueva Zelanda se lamentó por la creciente financiarización del comercio minorista. El sistema financiero mundial ya no consideraba que este sector fuera distinto, sino simplemente otra actividad de la que obtener el máximo rendimiento del capital. Aunque los minoristas mundiales habían demostrado interés por cuidar a sus trabajadores y velar por sus condiciones de trabajo, la demanda de unas tasas de rendimiento más altas constituía una amenaza para la realización efectiva del trabajo decente. Un acuerdo mundial sobre unas tasas de rendimiento permisibles redundaría en beneficio de todos. Declaró que su propia experiencia de las condiciones de trabajo generales en el sector difería en gran medida de las del orador anterior: en los nuevos supermercados en su propio país, el 80 por ciento de los trabajadores eran empleados por menos de 20 horas semanales, en su mayoría impredecibles. Además, en promedio, no se proporcionaban más de dos horas de formación por persona. Asimismo, entre los 15 y los 20 últimos años se habían observado grandes cambios en el comercio al por menor, con el desarrollo de los megaminoristas, que habían aumentado enormemente su poder de negociación frente a sus proveedores, a los que incluso podrían destruir si quisieran. Además, estos megaminoristas eran controlados por capital financiero cuyo único interés era el rendimiento del capital, a menudo a expensas de la viabilidad a largo plazo de los minoristas. La tecnología también era un problema cada vez mayor en lo que respecta al incremento de los despidos. Era importante celebrar un debate, en el que la OIT desempeñara un papel fundamental, encaminado a introducir un impuesto a las transacciones financieras en el sistema financiero mundial, y a estudiar formas de limitar la incesante demanda de tasas de rendimiento excesivas.
14. Un participante trabajador de Chile subrayó el interés de los trabajadores en la continua competitividad de sus empresas y en el éxito y sostenibilidad de las mismas, pero puntualizó que los trabajadores también querían participar en ese éxito. El sector estaba experimentando una amplia y continua transformación con efectos de gran alcance, en particular para sus trabajadores. Sin embargo, a diferencia de lo alegado por los trabajadores, las acciones de los empleadores tenían más fuerza a la hora de forjar los hábitos de compra que las de los trabajadores, ya que determinaban los hábitos de compra. No se había consultado a los trabajadores ni a sus sindicatos sobre los cambios importantes operados en las condiciones de trabajo, incluida la orientación hacia el incremento del empleo a tiempo parcial, los turnos flexibles y la erosión de los salarios. En muchos países seguían sin reconocerse los sindicatos, y algunas empresas se negaban a tomar parte en la negociación colectiva. Había una clara necesidad de incluir la negociación colectiva y otras formas de diálogo social en la forma en que se gestionaban los cambios continuos. Los trabajadores estaban dispuestos a dialogar con los empleadores sobre estas cuestiones, al igual que los empleadores estaban dispuestos a entablar un diálogo bidireccional con los trabajadores y sus sindicatos.

-
15. La coordinadora del Grupo Gubernamental puso de relieve la gran diversidad del sector, en particular con respecto a las diferencias entre los países en desarrollo y de economía emergente, por una parte, y los países de economía más avanzada, por otra. Las economías emergentes y los países en desarrollo se enfrentaban a un alto grado de informalidad en el sector, donde las condiciones de trabajo podrían ser deficientes. Aunque algunos de estos países estaban siendo testigos de un movimiento gradual hacia formas de comercio al por menor más modernas, del incremento de los niveles de empleo más formal y de la mejora del cumplimiento de la legislación laboral, diversos desafíos seguían impactando sobre las condiciones de trabajo en un sector que continuaba estando dominado por empresas familiares, la informalidad a gran escala y los trabajadores pobres. Los problemas que suponían la falta de contratos formales y de unas relaciones correctas con los empleadores; los insuficientes recursos gubernamentales para asegurar unas normas adecuadas y la supervisión y el cumplimiento satisfactorios de las normas laborales nacionales, y la falta de protección social persistían en muchos países en desarrollo y de economías emergentes. En los países de economías más avanzadas, los desafíos que se planteaban eran la elevada y considerable competencia entre los minoristas, y la aplicación incoherente de las normas de trabajo en el sector del comercio al por menor masivo. Además, el grado en que las normas brindaban protección a los trabajadores difería entre los diversos países. Las formas atípicas de empleo, si bien eran ventajosas para algunos, preocupaban a determinados miembros de su Grupo. También era necesario comprender mejor el surgimiento y el alcance del comercio electrónico, ya que estaba socavando las formas más tradicionales de comercio al por menor. Algunos países habían previsto celebrar debates con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en este sector. También debería abordarse la cuestión de los trabajadores vulnerables en el extremo inferior de la cadena de suministro.
16. La representante del Gobierno de los Estados Unidos puso de relieve problemas importantes en las cadenas de suministro de la industria de los textiles, en la que, pese a la rigurosa legislación, se observaban bajos niveles de cumplimiento. Prácticas como pagar a los trabajadores a destajo en lugar de ofrecerles un salario mínimo federal sólo generaban una competencia acérrima que propiciaba la reducción de los precios a expensas del salario de los trabajadores. Se estaban realizando esfuerzos para comprender los desafíos que se planteaban y cómo afrontarlos. Estos esfuerzos incluían debates que congregaban a los sindicatos y los trabajadores, y a diferentes partes interesadas. También se estaban poniendo en práctica programas especiales con importantes comerciantes minoristas y diversos dirigentes de la industria. En los últimos cinco años, su Gobierno había aplicado rigurosamente medidas que podrían ayudar a mejorar las condiciones de trabajo, a pesar de los limitados recursos de que disponían. Señaló que el día siguiente sería el segundo aniversario del desastre del Rana Plaza, y que acogía con satisfacción las iniciativas encaminadas a abordar los problemas subyacentes y a prevenir tragedias similares que podrían ocurrir en cualquier lugar del mundo si no se adoptaban las medidas apropiadas. Deberían aplicarse recomendaciones que crearan una competencia equitativa, pero nunca a expensas de las condiciones de trabajo.
17. El representante del Gobierno de la República de Corea hizo referencia a los efectos negativos de las prácticas de grandes comerciantes minoristas en sus pequeños y medianos competidores, especialmente en lo tocante a las horas de trabajo excesivas. Con el fin de combatir dichas prácticas y de reducir sus repercusiones negativas en el trabajo decente, su Gobierno había introducido una ley en 2012 para limitar las horas de apertura de las grandes cadenas de supermercados.
18. El representante del Gobierno de Sudáfrica puso de relieve que la inspección y el cumplimiento de la legislación eran los ámbitos que más desafíos planteaban en su país, en particular con respecto al empleo de los inmigrantes y de otras categorías de trabajadores vulnerables que percibían un salario inferior al mínimo y cuyas condiciones de trabajo eran deficientes. Aunque se había establecido el marco jurídico que preconizaba unas

condiciones de trabajo decentes, el reto que seguía planteándose eran el cumplimiento de la legislación y el fortalecimiento de la inspección del trabajo.

19. El coordinador del Grupo de los Empleadores recordó al Foro que sus deliberaciones se deberían limitar a las relaciones de empleo en el sector del comercio al por menor, evitando su extensión a las cadenas de suministro.
20. Una participante empleadora de Sudáfrica indicó algunos de los cambios operados en el entorno del comercio al por menor en su país, la diversidad de su fuerza de trabajo, y los marcos normativos en materia de empleo. Lamentó la falta de flexibilidad de las normas laborales existentes, lo cual dificultaba que se atendiera la necesidad de eficiencia y competitividad de la industria. Las leyes no aplicables sobre cuestiones como las horas de trabajo y el cálculo de la licencia de enfermedad para los trabajadores que se encontraban en formas atípicas de empleo no estaban establecidas a niveles que alentaran la transición de la informalidad a la formalidad. Esta situación dificultaba el cumplimiento, en particular para las pequeñas y medianas empresas. El control de la aplicación y el cumplimiento representaban enormes desafíos para asegurar la competitividad. El sector desempeñaba un importante papel en la optimización del mercado de trabajo a través del aprendizaje permanente y del desarrollo de las competencias, independientemente de que se aplicaran a las primeras experiencias laborales, a los estudios, al empleo autónomo, o a la jubilación. En vista de las distintas necesidades de los trabajadores a tiempo completo y de quienes se encontraban en formas atípicas de empleo, la formulación de políticas de protección social debía ser mucho más innovadora, y debía expandirse y adaptarse de manera apropiada con el fin de responder a los requisitos de los trabajadores del comercio al por menor. Además, habida cuenta de los diferentes grados de madurez de las empresas minoristas, también era preciso adaptar las formas tradicionales de diálogo social y de compromiso para asegurar la libertad sindical y de asociación y la representación. Los principales desafíos que planteaban las modalidades atípicas de empleo eran los ajustes que debían llevarse a cabo para integrar el trabajo decente en estas formas de empleo, y prever una cierta flexibilidad al nivel de los países para que no se impusieran necesariamente. Algunos empleadores estaban creando empleos tomando en consideración las necesidades de los trabajadores. Entre las prácticas que podrían ayudar a atraer y retener a los trabajadores jóvenes en el sector podrían contarse las licencias ajustadas; el incremento de la retribución por hora en lugar de la licencia establecida por ley; las tarjetas de descuento que proporcionaban valiosos beneficios; una contribución más pequeña al fondo de pensiones que pudiera transferirse a futuros empleos en el sector del comercio minorista o en otros sectores, y la formación y la flexibilidad que permitiera estudiar a tiempo parcial. El diálogo social debería tener por objeto adaptar las prácticas laborales a las especificidades del sector, evitando un único enfoque válido para todos los casos.
21. El coordinador del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con su homólogo empleador en que las cadenas de suministro y el comercio al por menor eran temas muy distintos, aunque estaban interrelacionados. Evitar debates sobre las cadenas de suministro en el contexto del presente Foro era comparable con no mencionar la influencia de los consumidores en el comercio minorista.
22. Un participante trabajador de España subrayó las diferencias de percepción entre los datos estadísticos y la realidad de su país. Si bien los datos estadísticos actuales indicaban una disminución del consumo y de las ventas al por menor, esto no se reflejaba en incrementos similares registrados en el empleo real. El número de trabajadores empleados había aumentado, aunque éstos trabajaban menos horas. Dado que el comercio al por menor había perdido más de medio millón de trabajos desde el comienzo de la crisis económica y financiera, se necesitaba más tiempo para que creciera el empleo y alcanzara los niveles registrados antes de 2007. Las mujeres se veían particularmente afectadas por el incremento de las formas de empleo atípicas y a tiempo parcial. Si bien elogiaba la calidad y la cantidad de formación impartida en algunos sectores, tal como se indicaba en el

documento temático de la Oficina, era importante señalar que, en realidad, los niveles generales de formación estaban disminuyendo. Aunque los horarios de apertura de los comercios minoristas se habían ampliado, las cifras de ventas no habían mejorado debido a la encarnizada competencia entre los pequeños minoristas, las grandes cadenas de minoristas y los operadores del comercio electrónico.

23. Un participante trabajador de los Estados Unidos, haciendo referencia al impacto de la inversión en formación sobre la productividad de los trabajadores que se indicaba en el documento temático de la Oficina, explicó que cuando los minoristas consideraban a su personal como motores de las ventas y de los beneficios, en lugar de como un costo que debía reducirse al mínimo, el círculo virtuoso que se creaba era rentable. Un estudio del Massachusetts Institute of Technology (MIT) había mostrado que unos mejores salarios, más horas de trabajo y unos contratos a más largo plazo tenían efectos considerablemente positivos en las ventas y los beneficios, mientras que una escasa inversión en la fuerza de trabajo causaba unos resultados empresariales deficientes, con una alta rotación y altos niveles de frustración entre los trabajadores y los clientes. Se señaló que, como consecuencia de la insatisfacción de los trabajadores del comercio al por menor en los Estados Unidos, las expectativas de lograr un incremento de incluso 25 céntimos de dólar de los Estados Unidos por hora a menudo conducían a dichos trabajadores a dejar a su empleador para trabajar para un minorista de la competencia. En otros casos, los trabajadores estaban dispuestos a aceptar puestos con otros minoristas que ofrecían una retribución por hora más baja, pero un mayor número de horas. Los trabajos en el sector del comercio al por menor, en su mayoría considerados «trabajos basura» debido a la ausencia de condiciones de trabajo decentes, podrían aportar beneficios inmediatos para los empleadores que estaban dispuestos a realizar inversiones adecuadas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo que ofrecían, y a lograr una fuerza de trabajo calificada y motivada. En lugar de esto, algunas empresas habían integrado unas «tasas de rendimiento» previstas en sus modelos de negocio, lo que conducía a situaciones en las que el bajo rendimiento se traducía en una disminución de la rentabilidad, ya que los trabajadores acababan ganando algo más debido a beneficios por antigüedad. Era necesario potenciar la negociación colectiva y el diálogo social sobre las entrevistas de salida y los análisis conjuntos con el fin de identificar por qué se marchaban los trabajadores y de concebir soluciones conjuntas a la insatisfacción de los trabajadores y a las tasas excesivamente altas de rotación del personal.
24. Una participante trabajadora de Australia expresó su desacuerdo con el concepto de que los principios de trabajo decente debían subordinarse a las exigencias de los clientes, y ridiculizó un ejemplo de buenas prácticas proporcionado por un participante empleador en el que los trabajadores jóvenes estaban deseando cambiar la licencia que les correspondía por ley por tarjetas de descuento. Comparó esto con otro ejemplo en el que un empleador había vigilado a su fuerza de trabajo y había descubierto que los trabajadores estaban dispuestos a ser remunerados con pizzas. Era superficial y ofensivo para cualquier empleador suponer que a los trabajadores jóvenes sólo les interesaban las tarjetas de descuento y la pizza, ya que esto suponía una falta de reconocimiento grave por parte de los empleadores de las dificultades a las que se enfrentaban los jóvenes en la actualidad, como cuidar de sus padres mayores. Era muy peligroso tener ideas preconcebidas sobre las preferencias de los jóvenes, particularmente en una industria en la que una gran parte de la fuerza de trabajo eran trabajadores jóvenes. Los esfuerzos deberían centrarse en aplicar los principios de trabajo decente a las formas atípicas de empleo, en lugar de en remodelar o redefinir estas relaciones. Las formas atípicas de empleo debían proporcionar unos derechos laborales, una seguridad social y unos salarios y seguros legítimos, y reafirmar al mismo tiempo la responsabilidad del empleador de no socavar los principios de trabajo decente.
25. Una participante empleadora de Bélgica, hablando en nombre de su organización, EuroCommerce, que representaba a los empleadores del sector del comercio a nivel

europeo, señaló que su organización había realizado un estudio titulado «Más y mejores empleos para los jóvenes en el sector del comercio», que se centraba en el empleo de los jóvenes, en la contratación y en la solidaridad entre las generaciones. Comprendía buenas prácticas en diferentes países sobre la conservación del empleo. Muchas de estas prácticas, que se publicarían próximamente, estaban documentadas a nivel nacional, local y de empresa. Las conclusiones incluían las que confirmaban la necesidad de flexibilidad en el empleo en el sector del comercio al por menor, ya que éste era el punto de partida para lograr una conciliación satisfactoria entre las modalidades de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, y para alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Las modalidades de empleo flexibles facilitaban el cumplimiento de ciertas responsabilidades, como el cuidado de los mayores y de los niños.

26. Una participante empleadora de Nigeria observó que en los países en desarrollo los minoristas no sólo competían con las ventas en línea, sino también con los operadores del mercado informal. La escasez de competencias constituía un desafío para los minoristas que contribuían a la creación de capacidad local a través de sus inversiones en formación. Los minoristas en países como el suyo proporcionaban trabajo decente pagando a sus trabajadores un salario superior al mínimo.
27. Una participante trabajadora de Sudáfrica señaló que las formas atípicas de empleo se oponían al concepto de trabajo decente propiamente dicho. Señaló los recientes avances legislativos en Sudáfrica, donde, tras un extenso diálogo en el que tomaron parte el Gobierno y las empresas, se habían adoptado unas normas que establecían la necesidad de contratar a los trabajadores ocasionales a tiempo completo después de tres meses de empleo continuo. Los gobiernos debían participar más activamente en la habilitación de los trabajadores, y asegurar que se les proporcionaran las herramientas necesarias para ganar un salario vital, ya que los bajos salarios que percibían les impedían contribuir más plenamente a las economías de los países.
28. Un participante trabajador de los Estados Unidos explicó que la fuerza de trabajo del sector no sólo la componían trabajadores jóvenes; esta idea errónea no tenía en cuenta que muchos licenciados universitarios y las familias dependían de sus trabajos en el sector del comercio al por menor como su principal fuente de ingresos. Las normas laborales y las condiciones de trabajo en la industria también deberían tener en cuenta a estos trabajadores. Añadió que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva eran el mejor modo de aportar soluciones a las preocupaciones del Grupo Gubernamental relativas al control del cumplimiento y a los recursos.

Segundo punto para la discusión: ¿Cómo conjugar en la práctica y de manera efectiva las necesidades de los empleadores y los trabajadores en materia de flexibilidad, predictibilidad de los ingresos y los horarios de trabajo y empleo a tiempo completo en el comercio minorista con los principios de trabajo decente de la OIT?

29. Una participante trabajadora de Nueva Zelanda invitó al Foro a que reflexionara sobre la magnitud de las consecuencias de unas horas de trabajo impredecibles y de unos ingresos no fiables, desde la perspectiva de los trabajadores. Señalando la atención sobre el párrafo 58 del documento de la Oficina, que ponía de relieve específicamente el caso de los contratos de cero horas, que no garantizaban horas de trabajo o salarios vitales suficientes o predecibles, y además prohibían a los trabajadores que trabajaran para una empresa de la competencia con el fin de complementar sus ingresos e incluían disposiciones restrictivas

en materia de comercio, señaló que desde la publicación del documento de la Oficina, los Gobiernos del Reino Unido y de Nueva Zelandia habían anunciado su intención de promulgar leyes contra los contratos de cero horas, como consecuencia de la presión ejercida por los clientes, los trabajadores, los medios de comunicación y el público en general. Lamentablemente, este tipo de contrato no estaba sustituyéndose por un contrato de horas garantizadas. Pidió al Foro que se pronunciara con firmeza en contra de los contratos de cero horas y de las disposiciones restrictivas en materia de comercio. Más allá de la cuestión específica de los contratos de cero horas, los grandes minoristas multinacionales estaban adoptando cada vez más unas prácticas de empleo que promovían en general unos contratos sin unas horas predecibles o sin unos ingresos fiables. Para ilustrar esto, proporcionó el ejemplo de un supermercado en su país en el que el 80 por ciento del personal tenía contratos de veinte horas o menos, ya que la mayoría trabajaba únicamente entre ocho y doce horas por semana. La práctica consistente en asignar unas horas insuficientes e inseguras, unida a unos salarios extremadamente bajos, tenía efectos negativos en una industria compuesta en su mayor parte por mujeres trabajadoras. En muchos casos, los bajos salarios en el sector impulsaban a los trabajadores a solicitar prestaciones y subsidios gubernamentales, aunque la mayoría de ellos no cumplía las condiciones para beneficiarse de estos últimos debido a la imprevisibilidad de sus ingresos. Los salarios y las horas impredecibles no sólo afectaban a los puestos a nivel de entrada, sino también a los trabajadores que tenían a una familia que mantener. Subrayó el problema derivado del contraste entre la rigidez de las formalidades para el cuidado de los niños, y los horarios aleatorios que se imponían a los trabajadores en la industria del comercio al por menor, y advirtió a los gobiernos de que se aseguraran de que las horas mínimas establecidas por ley no fueran consideradas por los empleadores del comercio al por menor como horas «máximas».

30. La oradora, señalando la atención asimismo sobre el párrafo 90 del documento temático de la Oficina, indicó que el hecho de que la industria financiera exigiera un rendimiento exorbitante del capital y de la inversión estaba acentuando el creciente desequilibrio de poderes entre los empleadores y los trabajadores. Era necesario analizar los motivos reales por los que los empleadores preferían las formas atípicas de empleo, ya que los trabajadores no estaban convencidos de las modalidades propuestas por los empleadores sobre la base de la demanda de los clientes, puesto que los propios empleadores estimulaban la demanda de sus clientes. Los trabajadores opinaban que los empleadores promovían las formas atípicas de empleo con el fin de reducir los costos laborales y de lograr unas tasas exorbitantes de rendimiento del capital. No había pruebas de que las modalidades de trabajo flexibles e impredecibles beneficiaran a los trabajadores.
31. Un participante empleador de Portugal comentó que los empleadores estaban invirtiendo en el desarrollo de tecnologías de la información con el fin de anticipar mejor la demanda y de mejorar sus procesos de planificación del personal. Tanto los empleadores como los trabajadores necesitaban flexibilidad porque, si ésta era unilateral, los trabajadores estarían descontentos, lo que se traduciría en unas altas tasas de separación del personal. Los empleadores también estaban invirtiendo más en la formación de los trabajadores que en el pasado, por lo que se interesaban más en satisfacer las exigencias de los trabajadores a fin de no perder esta inversión.
32. Un participante empleador de Alemania se centró en la importancia de las preferencias de los consumidores, señalando que su empresa, una empresa de comercio diversificada, se regía por el principio de que el cliente era el rey y había adoptado diferentes enfoques de sus segmentos del comercio al por mayor y del comercio al por menor. Destacó la necesidad de no ignorar que los progresos tecnológicos probablemente destruirían algunas categorías de empleos en el sector, aunque siguieran necesitándose servicios de atención personal al cliente. En este contexto, la necesidad más apremiante era que los gobiernos recurrieran al diálogo social como mecanismo para analizar conjuntamente enfoques de mejores prácticas a fin de asegurar que, con miras a la formación continua y a la

empleabilidad de los trabajadores del sector, se tuvieran en cuenta los cambios continuos y el pleno respeto de los principios de trabajo decente. Señaló las diferencias del diálogo social en el sector en las diversas regiones. En Europa, éste se centraba principalmente en las formas contractuales de empleo, e incluía soluciones personalizadas a este problema. La reunión proporcionaba un foro excelente para examinar el modo en que los trabajadores seguirían trabajando felizmente, también en diferentes modalidades de empleo, como el trabajo a tiempo parcial. Se sentía orgulloso de poder indicar que, en su propia empresa, el empleo era estable.

33. Una participante empleadora de Nigeria destacó la necesidad de evitar enfoques válidos para todas las situaciones, que nunca eran prácticos. Los mecanismos de negociación colectiva, que estaban establecidos en su propio país, permitirían abordar esta cuestión. Alentó al Foro a examinar las mejores prácticas existentes en diferentes países con el objetivo de adaptarlas a los requisitos locales.
34. Un participante empleador de los Estados Unidos reconoció que la formación en el sector revestía la máxima importancia, sin embargo, a menudo preocupaba a los empleadores que, tras haber impartido formación a los trabajadores, estos últimos decidieran cambiar de empleador, por lo que los empleadores que habían invertido en formación no se beneficiarían de su inversión. Ilustró el dilema al que se enfrentaban los empleadores a este respecto haciendo referencia a un anuncio popular en el que un ejecutivo expresaba su preocupación acerca de que la empresa forme a trabajadores que luego decidan trabajar para otro empleador de la competencia, y en el que otro ejecutivo expresaba una preocupación similar acerca de que no imparten formación a los trabajadores que al final decidían quedarse en la empresa. Señaló datos concretos de una encuesta que mostraba que sólo el 15 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial preferiría un trabajo a tiempo completo, y subrayó la realidad de que el cambio era inminente. Los trabajadores, los gobiernos y los empleadores tal vez no estuvieran en el mismo barco, pero todos se enfrentaban a la misma tormenta. Mencionó un informe de la OCDE que apoyaba la opinión de que los empleadores se acomodaban lo máximo posible a sus trabajadores debido a la actual «guerra de talentos». Los empleadores necesitaban unas modalidades de empleo flexibles debido a la intensificación de la competencia, pero éstas debían ser voluntarias y no imponerse a los trabajadores.
35. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que, en los distintos Estados Miembros, la legislación apoyaba cada vez más unas modalidades de trabajo flexibles. Algunos gobiernos alentaban a los interlocutores sociales a trabajar de manera colectiva para armonizar dicha flexibilidad con los principios de trabajo decente. Los empleadores habían introducido iniciativas voluntarias, también sobre el cuidado de los niños. También había ejemplos de programas de sensibilización para combatir las prácticas que menoscababan el trabajo decente, tales como el registro inapropiado de las horas trabajadas con el fin de pagar unos salarios más bajos a los trabajadores. La experiencia en cuanto a la participación de los interlocutores sociales y de otras partes interesadas para informar a los trabajadores de sus derechos había demostrado ser muy útil. También señaló el surgimiento de asociaciones de minoristas autónomos en diferentes países.
36. El representante del Gobierno de Sudáfrica puso de relieve la preferencia de su Gobierno por los convenios colectivos entre los trabajadores y los empleadores, ya que éstos eran el mejor instrumento para conciliar los intereses respectivos de las partes interesadas en cada industria, salvo que la negociación colectiva fuera débil, en cuyo caso esto conducía a determinaciones sectoriales gubernamentales. En la actualidad, el proceso estaba siendo supervisado por una comisión encargada de la organización de reuniones tripartitas en las que algunas veces también participaban agentes neutrales, como las universidades. El orador también hizo referencia a la nueva legislación en su país relacionada con los beneficios para los trabajadores a tiempo parcial. Las relaciones de trabajo que representaban menos de 27 horas por semana no podrían esperar los mismos beneficios

que las modalidades de empleo a tiempo completo, con una ligera variación relativa únicamente a la licencia anual. En el caso de las disposiciones sobre el salario mínimo, los marcos más flexibles se aplicaban a empresas que tenían cinco o menos trabajadores. Cuando atravesaban tiempos difíciles, el Gobierno podía eximirlos temporalmente de pagar a sus trabajadores un salario inferior al mínimo, aunque ésta era una disposición extraordinaria que seguía unos principios muy estrictos. La flexibilidad funcional también era admisible si los empleadores y los sindicatos alcanzaban un acuerdo.

37. El coordinador del Grupo de los Trabajadores encomió a todos los participantes por la animada discusión, pero reconoció que algunas definiciones y conceptos también suscitaban preocupación. Señaló que en la Argentina, en la década de 1990, habían surgido discursos similares en el diálogo social sobre la inminencia del cambio y la necesidad de flexibilidad por parte de los empleadores. En 2001, una grave crisis económica había provocado un desempleo del 25 por ciento, y la mitad de la población económicamente activa se había visto obligada a trabajar en la economía informal. Otros países de América Latina y América Central también se habían visto afectados por dicha crisis, que había dado lugar a que la afiliación sindical en la región cayera a mínimos históricos.
38. Los participantes del Foro deberían considerar si se sentirían obligados a aceptar una situación en la que desconocían si se les emplearía en los 30 días siguientes o a qué horas o días se les pediría que trabajaran la semana siguiente. Las estadísticas sobre el empleo de los jóvenes no eran halagüeñas. Además de las elevadas tasas de desempleo, predominaba el empleo a tiempo parcial. Cuestionó las estadísticas y los estudios que indicaban que los trabajadores jóvenes preferían un empleo a tiempo parcial. La realidad era mucho más compleja, y las situaciones variaban en función de los países. Las soluciones que eran eficaces en países con una tasa de desempleo del 7 por ciento tal vez no lo fueran en los países en que la tasa de desempleo superaba el 25 por ciento.
39. Los trabajadores estaban totalmente familiarizados con las consecuencias de los cambios tecnológicos y de la fluctuación de la demanda de los clientes. Experimentaban estos cambios directamente y tomaban parte en su aplicación en sus respectivas empresas. Estaban convencidos de que estos cambios y sus repercusiones aumentaban la necesidad de crear marcos para promover la negociación colectiva, adaptados a la realidad de cada país. Los trabajadores aspiraban al mayor reconocimiento de los sindicatos, con el fin de poder negociar formalmente con sus empleadores. El orador recordó que cuando la legislación sobre los contratos permanentes había cambiado en la Argentina para hacer frente al desempleo, estas medidas habían dado lugar a 11 categorías diferentes de contratos de empleo, lo que había conducido a que las tasas de desempleo aumentaran del 6 al 23 por ciento durante ese período. Era necesario examinar desde una nueva perspectiva el modo en que el diálogo social y la negociación colectiva podrían promoverse en la situación actual en la que las formas atípicas de empleo habían pasado de ser «excepciones» a convertirse en la norma. Se debería conceder prioridad al desarrollo y a la promoción de una negociación colectiva eficaz que se adaptara a esta situación. El Programa de Trabajo Decente de la OIT y el conocimiento de los interlocutores sociales de sus relaciones nacionales deberían hacer posible que se recurriera al diálogo social para que estos nuevos tipos de modalidades de empleo se transformaran en oportunidades de trabajo decente.
40. Una participante trabajadora de Australia dio curso a una declaración anterior sobre la necesidad de contar con datos concluyentes, haciendo referencia a estadísticas que demostraran que el comercio al por menor era el peor sector en términos de formación, dado que proporcionaba únicamente un promedio de dos horas de formación formal. El resto de su desarrollo profesional lo constituía únicamente la formación en el trabajo. Una encuesta gubernamental formal llevada a cabo en el sector había proporcionado datos concluyentes acerca del pago de salarios en especie o de compensaciones por una licencia obligatoria. Las tasas excepcionalmente elevadas de rotación del personal evidenciaban una insatisfacción real de los trabajadores y una falta de compromiso en el sector.

-
41. Una participante trabajadora de Nueva Zelanda estuvo de acuerdo con la opinión expresada en el párrafo 92 del documento temático de la Oficina; la gran mayoría de trabajadores no elegían la modalidad de empleo, sino que se sentían obligados a aceptar modalidades de empleo flexibles con el fin de mantener a sus familias. En lo que respecta al cambio en la organización del trabajo y a la flexibilidad, era preciso hallar un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores del comercio al por menor y la preocupación de los trabajadores del sector por un trabajo decente. A su juicio, una legislación laboral y unas normas laborales estrictas eran el primer paso para crear unas condiciones equitativas, y los sindicatos y la negociación colectiva representaban instrumentos adicionales. Creía que un debate sobre el poder y el control en el lugar de trabajo debería revestir un gran interés para los participantes en el Foro, y reiteró la opinión expresada anteriormente por su Grupo de que extender la discusión para incluir las cadenas mundiales de suministro era tan apropiado como extender la cuestión de las preferencias de los consumidores como motores del impulso hacia unas formas atípicas de empleo.
42. El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó la necesidad de examinar detenidamente el desafío que planteaba la previsibilidad, que conjuntamente con la cuestión del comportamiento de los consumidores tenía una importancia decisiva para los minoristas que desplegaban incesantes esfuerzos de investigación y elaboraban modelos de previsibilidad con el fin de analizar las tendencias de las preferencias de los consumidores y las posibles repercusiones en sus propias operaciones. Como sector que interactuaba estrechamente con el consumidor final, el comercio al por menor estaba mucho más sujeto a la gran volatilidad impulsada por el comportamiento de los consumidores que otras industrias que servían únicamente a los clientes industriales. Al combinarse con los mercados sumamente competitivos del comercio, la situación se hacía incluso más impredecible y los desafíos eran enormes. Esto se traducía en una realidad volátil, que estaba fuera del control de la dirección, y que impactaba necesariamente en la relación de trabajo, las horas de trabajo y estructuras de compensación, ya que los errores de cálculo podrían conducir fácilmente a errores de dotación evitables. No obstante, los empleadores estaban plenamente comprometidos con el trabajo decente y con sus responsabilidades hacia los trabajadores.
43. La coordinadora del Grupo Gubernamental agradeció a los interlocutores sociales sus valiosas aportaciones, y se preguntaba cuáles serían a su juicio las mejores maneras de lograr un equilibrio satisfactorio de las modalidades de trabajo flexibles desde todas las perspectivas.
44. Una participante trabajadora de Australia subrayó que las formas atípicas de empleo no estaban logrando los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Los trabajadores tenían la obligación de denunciar el déficit actual de derechos fundamentales en el trabajo que se observaba en el sector.

Tercer punto para la discusión: ¿Qué recomendaciones deberían formular la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros con respecto a la relación de trabajo en el comercio minorista para adoptar medidas de cara al futuro?

45. El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó la opinión de que no sería oportuno formular solicitudes abstractas a la Oficina, y presentó tres recomendaciones concretas que su Grupo había considerado atentamente para la acción futura. En primer lugar, las tres partes deberían decidir fomentar el diálogo social habida cuenta de sus circunstancias nacionales. Con el fin de lograr este objetivo, un estudio exhaustivo de la diversidad de la

industria y de las modalidades de relaciones de trabajo predominantes en la misma arrojaría luz sobre las particularidades nacionales y de la industria. Por lo tanto, un examen atento de las tendencias y avances debería proporcionar una base sólida que propiciara el diálogo social. En segundo lugar, se debería solicitar a la Oficina que investigara y analizara las futuras tendencias y avances. Los estudios académicos, por ejemplo, podrían proporcionar información clave para comprender mejor las posibles consecuencias de las tendencias en el sector del comercio al por menor en Asia Sudoriental y África; lo mejor sería recopilar datos a nivel nacional. Documentar los problemas surgidos en la relación de trabajo que repercutían en las grandes empresas o en los pequeños y medianos comercios minoristas sería de gran valor, al igual que la búsqueda de soluciones para equilibrar los principios de trabajo decente y las formas no tradicionales de trabajo. Señaló el lamentable hecho de que los datos, los estudios y los análisis nacionales fueran retrógrados, cuando lo que más se necesitaba era anticipar las futuras tendencias y sus probables consecuencias para el sector, incluidas las necesidades en materia de empleo. En la actualidad, la compilación y el análisis de datos llevaban al menos dos o tres años, y al cabo de este tiempo las circunstancias temporales y los problemas en el sector habían evolucionado y cambiado. Por último, era preciso proporcionar a los Estados Miembros, en particular en los países en desarrollo, definiciones claras para el sector minorista y de las formas atípicas de empleo, ya que las definiciones estadísticas claras promovían una mejor comprensión del sector.

46. El coordinador del Grupo de los Trabajadores creía que el debate había logrado más ámbitos de consenso que de divergencia entre los tres Grupos. En primer lugar, estaba claro que, durante las deliberaciones, se había mencionado con frecuencia la importancia de aumentar y mejorar la recopilación de datos. Los rápidos avances y la amplia adopción de las formas atípicas de empleo estaban forjando la industria de muchas formas nuevas, pero la adaptación a nuevas realidades laborales no debería ser una excusa para obviar el respeto de los principios de trabajo decente. La OIT debería desempeñar un papel importante en la promoción del reconocimiento de sindicatos y de su plena participación en decisiones que afectaban fundamentalmente a la fuerza de trabajo del sector. En segundo lugar, estuvo de acuerdo con el coordinador del Grupo de los Empleadores sobre la utilidad de un estudio sobre las diferentes repercusiones de las formas atípicas de empleo de las pequeñas y medianas empresas, pero también debería examinarse el poder y el impacto de las grandes multinacionales en el sector. Las decisiones de las multinacionales relativas a las cadenas de suministro establecían la dirección, y podían tener efectos negativos en todo el sector y en sus trabajadores, forjando las tendencias y los avances para el resto de las empresas del comercio minorista. En tercer lugar, los trabajadores estaban de acuerdo con las recomendaciones formuladas por la OIT para que se estudiara mejor cómo preconizar el trabajo decente en el contexto del crecimiento de las formas atípicas de empleo. Las recomendaciones abarcarían estudios de alto nivel de estructuras jurídicas establecidas para proteger los derechos de los trabajadores. En cuarto lugar, era necesario que los Estados Miembros adoptaran marcos normativos clave que protegieran a los trabajadores contra las condiciones precarias de trabajo, en lugar de promover estas últimas, asegurando la interconexión positiva entre las leyes laborales y la negociación colectiva. Las buenas prácticas permitían evaluar la eficacia del diálogo social, tomando en consideración las particularidades de la industria.
47. Un participante trabajador del Japón estaba convencido de que sería difícil conciliar el trabajo decente con modalidades de empleo flexibles si no se mejoraba la legislación laboral. Los principios de trabajo decente, incluida la necesidad de formación para la adquisición de competencias y de beneficios laborales, deberían estar protegidos por ley, y se debería obligar a las empresas a desempeñar un papel más activo para asegurar que hallen el perfecto equilibrio entre ambos. Reconoció la necesidad de asegurar que los minoristas pudieran satisfacer las exigencias de los clientes y aumentar la productividad con el fin de ser sostenibles a corto y largo plazo, pero añadió que el incremento de la productividad debería reflejarse de manera apropiada en unas condiciones de trabajo

decentes, de tal modo que se asegurara asimismo a los trabajadores unos ingresos y unos horarios laborales predecibles. Cuestionó la pertinencia de la aplicación de los principios de responsabilidad social empresarial en las empresas que carecían de responsabilidad organizativa; y señaló que la norma ISO 26000, por ejemplo, proporcionaba orientación sobre cómo encarar dicha responsabilidad. Hizo referencia a la experiencia del Japón, que contaba con estructuras de diálogo social a tres niveles, esto es, la central sindical nacional, los sindicatos sectoriales y los sindicatos de empresa, explicando que este marco propiciaba el diálogo social eficaz entre los trabajadores y sus empleadores. La cuestión de las cadenas mundiales de suministro deberían formar parte del análisis del Foro, aunque ese tema se debería examinar con más detenimiento en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016.

48. Una participante trabajadora de Nepal solicitó a la Oficina que realizara estudios sobre las diferencias entre las formas atípicas de trabajo en los países de economía desarrollada. Una segunda cuestión sería examinar los efectos de las formas atípicas de empleo y de las modalidades de trabajo ocasional en la seguridad de los ingresos. El análisis también debería centrarse en el mejor modo de aplicar las normas del trabajo a estas modalidades de empleo, y en los métodos para mejorar las capacidades de la inspección del trabajo en el sector. Destacó que el hecho de que las condiciones de trabajo cumplieran las normas sobre el salario mínimo no significaba que fueran condiciones de trabajo decentes. Deberían realizarse más estudios encaminados a documentar el modo en que los empleadores evitaban cumplir con los principios del Programa de Trabajo Decente.
49. Una participante trabajadora de España destacó la importancia que revestía que la negociación colectiva y el diálogo social fueran eficaces. La legislación nacional, además de los convenios y normas de la OIT, eran importantes instrumentos que propiciaban el diálogo social. Comentó que, en tiempos más recientes, los acuerdos marco internacionales habían allanado el camino para promover el diálogo social. Las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo de la OIT que había tenido lugar en febrero incluían recomendaciones sumamente pertinentes para las deliberaciones del Foro y para la búsqueda de un consenso. Pidió a la Oficina que identificara buenas prácticas y proporcionara información sobre las mismas con el fin de hacer avanzar la conexión entre el trabajo decente y las modalidades de empleo flexibles.
50. Un participante trabajador de los Estados Unidos realizó un seguimiento de la pertinencia de los acuerdos marco internacionales y puso énfasis en la necesidad de promoverlos más aún. Explicó que estos acuerdos especificaban claramente las normas, integrando los valores y objetivos que se traducían en unas relaciones laborales armoniosas con independencia de las jurisdicciones y de las distintas legislaciones aplicables. Los acuerdos negociados tripartitos a nivel mundial podrían enmarcarse en la negociación colectiva en los planos nacional y local. Recomendó que la Oficina llevara a cabo un estudio sobre las mejores prácticas encaminadas a aplicar dichos acuerdos marco mundiales.
51. Otro participante trabajador de los Estados Unidos expresó la necesidad de que unas normas pertinentes facilitaran la conclusión de acuerdos marco mundiales. Éstos deberían adherirse a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Los acuerdos marco mundiales constituían herramientas importantes para promover el diálogo social y preconizar unas relaciones laborales armoniosas. Los Estados Miembros y la OIT deberían promover la utilización de dichos acuerdos.
52. Una participante trabajadora de Nueva Zelanda estuvo de acuerdo sobre la pertinencia para la reunión de muchas de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo de la OIT que se había celebrado recientemente. Las conclusiones incluían una recomendación específica de que la OIT reafirmara su compromiso con la aplicación de unas condiciones de trabajo decentes. Añadió que deberían promoverse las normas contempladas en diferentes convenios de la OIT aplicables a las relaciones de

trabajo y a las agencias privadas de empleo. Indicó además que la alta prevalencia de mujeres empleadas en formas atípicas de empleo exigía que se prestara particular atención a abordar las cuestiones relativas al acceso a las mismas. El apartado c) del párrafo 8 de dichas conclusiones era particularmente pertinente para el sector del comercio al por menor. Debería contemplarse la posibilidad de que una reunión de expertos llevara a cabo un análisis sobre las brechas existentes entre los contratos y el Programa de Trabajo Decente. En lo que respecta a los empleadores, las modalidades de empleo flexibles se traducían en formas perjudiciales de normas que diezmaban el empleo.

53. Una participante trabajadora de Italia pidió que se interviniera en el ámbito de la educación continua y de la certificación de competencias profesionales. La pertinencia de la negociación colectiva y de la formación en el trabajo debería incluirse en las recomendaciones del Foro.
54. Un participante trabajador del Japón subrayó la necesidad de que las empresas conciliaran, a través del diálogo social con los sindicatos y con las organizaciones de trabajadores representativas, el objetivo de crecimiento de sus empresas con la humanidad y la responsabilidad social. Los trabajadores estaban tan interesados como los empleadores en asegurar que sus empresas prosperaran, incluida la prestación de un servicio al cliente de calidad, pero esto nunca debería lograrse a expensas del trabajo decente y de las buenas condiciones de trabajo; las operaciones comerciales debían basarse en el respeto al equilibrio entre el trabajo decente y la vida privada de los trabajadores, sin socavar los derechos de estos últimos ni la modalidad de su empleo. La humanización de la vida privada y laboral de los trabajadores requería una relación más equitativa entre los empleadores y los trabajadores, que asegurar que las necesidades en materia de competitividad no invalidaran los derechos de los trabajadores. La actividad y la competencia empresariales no deberían menoscabar los derechos de los trabajadores. Las empresas debían desarrollar sus actividades para aumentar sus ingresos, pero siempre de un modo que garantizara una distribución equitativa de los beneficios, la preservación de los valores sociales y del medio ambiente mundial, y un mayor desarrollo de la cultura.
55. La coordinadora del Grupo Gubernamental resumió las principales cuestiones que su Grupo había identificado como recomendaciones para la futura acción. En primer lugar, era necesario redoblar los esfuerzos en lo que respecta a la recopilación de datos sobre las tendencias previsoras y los avances en el sector. En segundo lugar, pidió que se llevara a cabo un análisis exhaustivo urgente de los cambios relacionados con el rápido crecimiento del comercio electrónico y sus efectos. En tercer lugar, era necesario que la OIT ayudara a elaborar mejores definiciones de las formas atípicas de empleo y de que proporcionara aclaraciones con respecto a sus ramificaciones. Un cuarto ámbito de trabajo debería ser un análisis del porcentaje de mujeres, inmigrantes y trabajadores autónomos en la fuerza de trabajo del sector, así como de los problemas específicos a los que se enfrentaban. Las diferenciaciones también deberían establecerse entre los niveles nacional e internacional. El análisis debería documentar el fenómeno de disminuir los pequeños y medianos minoristas y el incremento correlativo de las cuotas de mercado de las grandes empresas. Por último, propuso que la Oficina siguiera fomentando la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 como parte de sus esfuerzos por promover el diálogo social en el sector y más allá.
56. El representante del Gobierno de la República de Corea señaló que la fuerza de trabajo del sector del comercio minorista representaba aproximadamente el 15 por ciento de la fuerza de trabajo del país. Su país había experimentado recientemente un rápido incremento de la prevalencia de trabajadores irregulares, ya que en la actualidad representaban una tercera parte de la población activa. Los esfuerzos gubernamentales se habían centrado en identificar amplias medidas para que las formas atípicas de empleo abordaran las cuestiones de la no discriminación y del refuerzo de las redes de seguridad para los grupos vulnerables. Se habían incluido tres políticas importantes en estas amplias medidas: se

habían fortalecido los esfuerzos de inspección y orientación en los lugares de trabajo con un gran número de trabajadores; además, la notificación pública del tipo de relaciones de trabajo, incluido el número de subcontratistas, era obligatoria ahora para las empresas con 300 trabajadores o más y, por último, se habían ofrecido a los trabajadores a tiempo parcial subvenciones salariales y de seguros con el fin de promover la igualdad de trato.

57. El representante del Gobierno del Japón observó que el Foro había facilitado y promovido el intercambio fructífero de opiniones y de prácticas nacionales. Pidió que la OIT aportara sus conocimientos sobre cómo hacer frente a la falta de definiciones universalmente aceptadas aplicables a las formas atípicas de empleo. Una recopilación de buenas prácticas que pudiera difundirse fácilmente en diferentes países también podría ser muy útil. Puso énfasis en la necesidad de promover la mayor utilización del diálogo social y de los principios de cooperación tripartita en el sector.
58. El representante del Gobierno de Sudáfrica reiteró el compromiso de su Gobierno con la promoción de la negociación colectiva que, unida a la ratificación de convenios pertinentes de la OIT, debería proporcionar a los Estados Miembros herramientas apropiadas para abordar las cuestiones relativas al trabajo decente en el sector.
59. El coordinador del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con el sólido conjunto de recomendaciones presentadas por el Grupo Gubernamental. Sin embargo, advirtió que sería necesario hallar un equilibrio entre la exhaustividad y la eficacia de las recomendaciones en vista de los limitados recursos de la Oficina.
60. El coordinador del Grupo de los Trabajadores coincidió en la necesidad de determinar las cuestiones que eran prioritarias entre los diversos temas que se habían examinado. Los trabajadores deberían establecer un orden de prioridad con respecto a los puntos que exigían tomar medidas. Sin embargo, todas las recomendaciones, temas de interés y necesidades se habían planteado con miras a establecer un registro de recomendaciones pendientes.

Discusión del proyecto de puntos de consenso

61. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFERRC/2015/5, que incluía los puntos de consenso propuestos redactados por la Oficina sobre la base de los debates plenarios, y analizó las enmiendas punto por punto. El coordinador del Grupo de los Trabajadores se excusó por tener que dejar la reunión y delegó su papel al participante trabajador de los Estados Unidos.
62. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la palabra «vital» de la primera oración y añadir la frase «que goce de unas condiciones de trabajo decentes» en la última oración, y suprimir el resto de la oración.
63. El coordinador del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con las propuestas en principio, pero, señalando que la segunda oración crearía confusión, propuso que, tras la palabra «éxito», se añadirá el texto siguiente antes de «que goce»: «son tan necesarias para la continuación del empleo como lo es una fuerza de trabajo calificada, estable y motivada». Los trabajadores estuvieron de acuerdo y el párrafo se adoptó en su forma enmendada.
64. Una participante trabajadora de Nueva Zelanda, actuando como portavoz de su Grupo para el resto del Foro, propuso suprimir la frase «en muchos países» en la última oración del segundo párrafo propuesto, y añadir las palabras «por lo general» antes de las palabras «por debajo del promedio».

-
65. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó el párrafo tal como se había propuesto inicialmente, y aceptó la segunda enmienda, aunque señaló que no estaba de acuerdo con la expresión «en muchos países».
 66. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso insertar la palabra «atípicas» después de «formas» en el segundo párrafo propuesto, y sustituir la oración «se consideran prácticas habituales» por «están convirtiéndose en prácticas habituales».
 67. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que los párrafos 32 y 33 del documento temático indicaban que los salarios en el sector del comercio al por menor no eran muy inferiores a los percibidos en otros sectores.
 68. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la propuesta del Grupo Gubernamental, pero afirmó que el párrafo citado por la portavoz del Grupo de los Trabajadores contenía datos parciales. A propuesta de la portavoz del Grupo de los Trabajadores, el examen de la última oración de este párrafo se pospuso para el final de la sesión, ya las enmiendas introducidas en la primera oración del segundo párrafo fueron aceptadas por todas las partes.
 69. El coordinador del Grupo de los Empleadores sugirió analizar de manera colectiva todas las enmiendas al tercer párrafo propuesto.
 70. La portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo y agradeció la propuesta a los empleadores, proponiendo la supresión de las palabras «un grado adecuado de seguridad del empleo», y su sustitución por «horarios de trabajo seguros y predecibles». También propuso sustituir las palabras «las relaciones de trabajo diversificadas» por «las formas atípicas de empleo», y la frase «y asegurar la motivación y el compromiso del personal» por «disfrutar de un verdadero equilibrio entre el trabajo y la vida privada».
 71. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la primera enmienda propuesta y la supresión de las palabras «un grado adecuado de seguridad del empleo», pero insistió en mantener la frase «y asegurar la motivación y el compromiso del personal».
 72. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso suprimir la última oración.
 73. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la frase «permitir que los trabajadores ganen un salario vital» en la primera oración, pero rechazó la propuesta de los trabajadores de añadir la frase «disfrutar de un verdadero equilibrio entre el trabajo y la vida privada». También apoyó la propuesta de los Gobiernos de suprimir la última oración.
 74. La portavoz del Grupo de los Trabajadores sugirió que el párrafo enmendado acabara con la frase «necesario para los trabajadores» y suprimir el resto de la última oración.
 75. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la propuesta de los trabajadores, y el Foro adoptó el tercer párrafo en su forma enmendada, que rezaba como sigue: «Si bien las formas atípicas de empleo pueden contribuir a la flexibilidad de las empresas y ayudar a estas últimas a aumentar su competitividad, el trabajo decente, incluidos los horarios de trabajo seguros y predecibles y la seguridad del ingreso, también es necesario para los trabajadores.».
 76. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso añadir las palabras «modalidades y» en la primera oración del cuarto párrafo propuesto, que tendría el siguiente tenor: «La diversificación de las modalidades y prácticas de empleo han tenido grandes repercusiones en las estructuras de carrera». También propuso reformular la tercera oración como sigue: «Aunque esto ha proporcionado a los minoristas una mayor flexibilidad, los trabajadores

que se encuentran en formas atípicas de empleo carecen con más frecuencia que otros trabajadores de protección tanto en la legislación como en la práctica».

77. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la primera enmienda propuesta y sugirió introducir la palabra «flexibles» después de «los puestos de trabajo» en la segunda oración. Su Grupo no estaba de acuerdo con el texto propuesto por los trabajadores para la tercera oración, porque alteraría el equilibrio de intereses indicado en el párrafo propuesto.
78. La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su confusión con la objeción de los empleadores, porque, en su debate, el Foro se había centrado en esta falta de protección, mientras que la tercera oración propuesta se concentraba en los clientes. También analizó la primera oración y propuso utilizar la expresión «los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo» en lugar de «la diversificación de las relaciones de trabajo».
79. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso que, dado que los trabajadores estaban avanzando hacia el lenguaje propuesto en las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo celebrada en febrero de 2015, el texto del párrafo debería ser el mismo, y citó el texto comprendido en el documento mencionado: «Las formas atípicas de empleo han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, y a incrementar la participación de los trabajadores en el mercado de trabajo. En los últimos decenios, como consecuencia de la globalización y de otros factores, la utilización de estas formas de empleo ha ido en aumento. Los trabajadores que se encuentran en formas atípicas de empleo carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.».
80. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la propuesta de los empleadores, pero el representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, cuestionó que fuera apropiado copiar el texto de otras conclusiones de otra reunión.
81. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir el párrafo propuesto, y el Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo. Se suprimió el cuarto párrafo propuesto, y se numeraron en consecuencia los párrafos siguientes en los puntos de consenso propuestos.
82. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso modificar la primera oración del quinto párrafo propuesto, añadiendo las palabras «tal como se definen en la Declaración de la OIT de 1998» tras las palabras «derechos fundamentales en el trabajo». Su Grupo prefería conservar el título de la sección propuesto por la Oficina.
83. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la propuesta de cambio de los empleadores a condición de que el título de la sección se enmendara para que rezara como sigue: «Impacto de las formas atípicas de empleo sobre el trabajo decente».
84. El representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, propuso añadir la frase «los horarios de trabajo y del» antes de «ingreso». Tanto el Grupo de los Empleadores como el Grupo de los Trabajadores aceptaron las enmiendas propuestas, y el Foro adoptó el quinto párrafo propuesto en su forma enmendada.
85. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso sustituir la oración «relaciones de trabajo diversificadas» en la segunda oración del sexto párrafo propuesto por «formas atípicas de empleo».
86. El coordinador del Grupo de los Empleadores, a su vez, propuso suprimir la primera parte de la segunda oración «Los trabajadores del comercio al por menor que tienen relaciones de trabajo diversificadas tal vez se enfrenten a una mayor incidencia del déficit de trabajo decente, y tal vez tengan dificultades para luchar de manera colectiva contra el déficit de

trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones de trabajo», indicando que la primera oración introduciría la lista de dimensiones de manera adecuada.

87. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que prefería dejar la segunda oración para beneficio de los lectores que no estuvieran familiarizados con el resultado de la Reunión de expertos de la OIT sobre las formas atípicas de empleo.
88. El coordinador del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo, y el Foro adoptó el sexto párrafo propuesto en su forma enmendada.
89. El Foro adoptó el séptimo párrafo propuesto sin enmiendas.
90. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la expresión «algunas veces contrapuestos» del párrafo 8. Deberían introducirse cambios en la segunda oración que rezara como sigue: «Es un elemento primordial al conciliar los intereses de los interlocutores sociales, incluida la necesidad de flexibilidad, de un empleo decente y de la seguridad del ingreso que tenían los trabajadores».
91. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que un enfoque diferente sería modificar ligeramente la segunda oración, para que rezara como sigue: «Es un elemento primordial al conciliar los intereses de los interlocutores sociales, incluida la necesidad de flexibilidad, de seguridad del empleo y del ingreso, y de un trabajo predecible», explicando que la previsibilidad de los horarios de trabajo era una preocupación común.
92. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la propuesta de los empleadores a condición de insertar la palabra «decente» después de la palabra «empleo».
93. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó la propuesta arriba indicada.
94. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso una modificación pertinente únicamente para el texto en inglés que no afectaba al texto español.
95. El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que la frase «seguridad del ingreso» era redundante porque formaba parte del trabajo decente, tal como se desprendía claramente de la definición contenida en las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.
96. La portavoz del Grupo de los Trabajadores insistió, y el coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó conservar el texto.
97. El secretario del Grupo de los Empleadores propuso sustituir «Es preciso fomentar el diálogo social» por «El diálogo social debe tener lugar». El Foro adoptó el octavo párrafo propuesto en su forma enmendada.
98. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la segunda oración del noveno párrafo propuesto, lo cual fue aprobado por los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo Gubernamental. El Foro adoptó el noveno párrafo propuesto en su forma enmendada.
99. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores aceptaron el décimo párrafo propuesto sin enmiendas.
100. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso añadir al final del párrafo la siguiente oración: «Los gobiernos también deberían establecer unas condiciones de trabajo

apropiadas que propicien la transición desde la economía informal hacia la economía formal».

- 101.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso sustituir la frase «establecer unas condiciones de trabajo apropiadas» contenida en la última propuesta por la frase «promover unas condiciones de trabajo», con el fin de evitar asignar a los gobiernos unas responsabilidades que incumben a los empleadores.
- 102.** La coordinadora del Grupo Gubernamental aceptó esta propuesta, pero la portavoz del Grupo de los Trabajadores preguntó si era pertinente hacer referencia a la economía informal cuando no se había mencionado durante los debates plenarios.
- 103.** El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire explicó que era importante tener en cuenta la economía informal, que representaba una gran parte de las economías de los países en desarrollo, y que uno de los objetivos del trabajo decente era ayudar a los trabajadores a pasar de la economía informal a la economía formal.
- 104.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores preguntó si éste era un problema específico del sector del comercio al por menor o si era un problema general.
- 105.** La secretaria general del Foro señaló que el informe V (1) presentado a la 103.^a Conferencia Internacional del Trabajo ⁴ contenía la frase apropiada: «fomentar la transición de la economía informal a la economía formal».
- 106.** El Grupo de los Trabajadores aceptó la oración con este texto.
- 107.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores presentó una propuesta de una nueva oración para el décimo párrafo propuesto que rezaría como sigue: «Los acuerdos marco mundiales son sumamente valiosos para promover el trabajo decente y el diálogo social, y para aplicar las normas internacionales del trabajo».
- 108.** El coordinador del Grupo de los Empleadores no aceptó esta propuesta, señalando que esto entraba en el ámbito de competencia de las empresas y los sindicatos sobre una base voluntaria, y que la propuesta no estaba de acuerdo con el objetivo de la reunión.
- 109.** El representante del Gobierno de Letonia preguntó si el tema de los acuerdos marco mundiales se había abordado durante la reunión.
- 110.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que sí se había abordado, y que la nueva oración propuesta no implicaba una obligación para los empleadores.
- 111.** El coordinador del Grupo de los Empleadores reiteró que su Grupo rechazaba esta propuesta, que los trabajadores retiraron como consecuencia.
- 112.** El Foro adoptó el décimo párrafo propuesto en su forma enmendada.
- 113.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir la palabra «eficaz» en el apartado *a*) del párrafo 11 propuesto, señalando que era innecesario calificar la expresión «diálogo social» con un adjetivo. Aceptó el apartado *b*) del párrafo 11.

⁴ Documento ILC.103/V/1.

-
114. La portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con la remoción de la palabra «eficaz» del apartado *a)* del párrafo 11. Propuso reformular el apartado *b)* del párrafo 11 como sigue: «Aunar esfuerzos para hallar soluciones con el fin de hacer frente al déficit de trabajo decente causado por formas atípicas de empleo».
 115. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que los gobiernos querían añadir al apartado *a)* del párrafo 11 propuesto la frase: «teniendo en cuenta las necesidades de los grupos más vulnerables, como los trabajadores migrantes, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores autónomos», y estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
 116. El coordinador del Grupo de los Empleadores indicó que, en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, los empleadores habían expresado su preocupación por la clasificación de los trabajadores autónomos como vulnerables, y propuso que el texto no definiera los grupos vulnerables.
 117. La portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con la propuesta.
 118. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que los trabajadores autónomos podrían ser muy vulnerables si la seguridad social no les protegía y, con frecuencia, tenían unas condiciones de trabajo precarias y atípicas.
 119. El representante del Gobierno de la República de Corea estuvo de acuerdo con definir los grupos vulnerables como los migrantes, las mujeres y los jóvenes.
 120. El representante del Gobierno de Burkina Faso señaló que los países en desarrollo no estaban necesariamente preocupados por las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, sino más bien por los intermediarios que trataban con los mayoristas. Las empresas familiares que desplegaban su actividad en la economía informal a menudo se encontraban en situaciones vulnerables. El orador opinaba que era importante considerar este tipo de trabajadores como vulnerables, ya que no podían contar con un empleo estable.
 121. El coordinador del Grupo de los Empleadores observó que los comentarios de los gobiernos reflejaban diferentes grados de vulnerabilidad, y el hecho de que las distintas regiones y países tenían su propia definición de las categorías que debían incluirse entre los trabajadores vulnerables. En su propio país, los trabajadores con discapacidad habrían estado contemplados en esta categoría. Ilustró la cuestión de las personas desfavorecidas con el ejemplo de la población aborigen de Australia, explicando que una vez que se empezara a añadir precisión, cabía el riesgo de excluir a otros grupos, lo que podía suscitar preocupación. Propuso limitar la descripción a la palabra «vulnerable».
 122. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso enmendar el texto para que fuera del siguiente tenor: «de los grupos más vulnerables, según las circunstancias nacionales».
 123. Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores aceptaron esta enmienda, y el Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 11 propuesto, en su forma enmendada.
 124. El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó su preocupación por que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores al apartado *b)* del párrafo 11 propuesto era demasiado negativa. Propuso cambiar el texto para que figurara «déficit de trabajo que pudiera surgir».
 125. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso la frase alternativa «cualquier déficit de trabajo causado».

-
126. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso la frase: «aunar esfuerzos para equilibrar la necesidad de flexibilidad y la necesidad de colmar cualquier déficit de trabajo decente...».
127. La portavoz del Grupo de los Trabajadores se opuso a este texto ya que lo consideraba enrevesado, y señaló que debería prestarse atención únicamente al déficit. Hizo referencia a un documento en el que se mencionaba un mayor déficit en diferentes partes del mundo, añadiendo que los trabajadores habían aceptado un texto menos rígido sobre la cuestión y habían tratado de aportar respuestas a las preocupaciones de los empleadores.
128. La coordinadora del Grupo Gubernamental indicó que su Grupo no tenía enmiendas que proponer, y el representante del Gobierno de la República de Corea creía que era pertinente incluir la palabra «crecientes» antes de «formas atípicas de empleo».
129. El secretario del Grupo de los Empleadores dijo que la discusión había llegado a un punto muerto, y propuso suprimir el párrafo.
130. El portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con la supresión del apartado b) del párrafo 11 propuesto, a condición de que pudieran alcanzar un acuerdo sobre el apartado a) del párrafo 12.
131. El secretario del Grupo de los Empleadores afirmó que había una regla no escrita que establecía que cuando no podía alcanzarse un consenso sobre un punto determinado, éste debería suprimirse.
132. A título de aclaración, la secretaria general del Foro contestó que no había unas reglas establecidas aplicables a los foros de diálogo mundial; en foros anteriores se habían aplicado procedimientos informales consistentes en saltarse párrafos, poner párrafos entre corchetes y entablar negociaciones globales, tal como se había señalado aquí. Subrayó la importancia de las negociaciones tripartitas.
133. El representante del Gobierno de Sudáfrica consideró que el Grupo de los Empleadores había desestimado con demasiada rapidez la posibilidad de alcanzar un acuerdo.
134. Sin embargo, tras cierto debate, el Foro estuvo de acuerdo en suprimir el apartado, y adoptó el párrafo 11 en su forma enmendada, sin apartados.
135. El coordinador del Grupo de los Empleadores pasó a reformular el apartado a) del párrafo 12 para que rezara como sigue: «lograr que los interlocutores sociales participen en la definición de las formas atípicas de empleo y en el examen de la legislación y las políticas laborales en el comercio al por menor con referencia a los intereses de los empleadores y los trabajadores», señalando que este lenguaje era más neutral.
136. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la mayor parte de la enmienda, pero propuso que la oración acabara con la palabra «menor». También propuso añadir un nuevo apartado b) al párrafo 12 que rezara como sigue: «Los gobiernos, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían aplicar políticas del mercado de trabajo y otras políticas con el objetivo de asegurar el progreso continuo hacia los trabajos decentes», indicando que el texto se había inspirado en el apartado a) del párrafo 7 de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.
137. La coordinadora del Grupo Gubernamental, hablando en nombre de su propio Gobierno y del representante del Gobierno de Letonia estuvo de acuerdo con la posición del Grupo de los Trabajadores sobre el apartado a) del párrafo 12 propuesto.

-
138. El representante del Gobierno de Letonia, a su vez, se opuso al nuevo apartado *b)* del párrafo 12.
139. El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó ambas propuestas del Grupo de los Trabajadores, y el Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 12 en su forma enmendada.
140. La portavoz del Grupo de los Trabajadores aclaró que el apartado *b)* del párrafo 12 propuesto era nuevo, y que el apartado *b)* del párrafo 12 propuesto anteriormente en el borrador de la secretaría debería convertirse en el apartado *c)* del párrafo 12.
141. El coordinador del Grupo de los Empleadores apoyó la propuesta de los trabajadores, ya que el texto se había acordado previamente, pero solicitó a los gobiernos que expresaran sus preocupaciones.
142. La portavoz del Grupo de los Trabajadores explicó que habían propuesto el nuevo apartado *b)* del párrafo 12 porque el Foro había acordado suprimir la referencia propuesta anteriormente al déficit de trabajo decente, y que el nuevo apartado *b)* del párrafo 12 propuesto sustituía al anterior.
143. La coordinadora del Grupo Gubernamental, hablando en nombre de la representante del Gobierno de Australia, expresó su preocupación por que la región de Asia y el Pacífico estaba integrada por países muy diversos, y señaló que, debido a medidas de austeridad, los salarios mínimos no podían aumentarse, al igual que sucedía en muchos países de la OCDE. Pidió que se aclarara el significado de «progreso continuo», y añadió que le preocupaba que el texto fuera excesivamente enfático.
144. El representante del Gobierno de Sudáfrica indicó que no estaba seguro de que el texto añadiera algo nuevo a lo que se había cubierto en el apartado *a)* del párrafo 12.
145. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que no se hacía referencia a los trabajos decentes en el apartado *a)* del párrafo 12, lo cual era problemático. Reiteró que ya se había acordado este texto en un foro tripartito, por lo que era de suponer que los expertos en la reunión habían opinado que el «progreso continuo» significaba al menos no ir hacia atrás.
146. El coordinador del Grupo de los Empleadores sugirió que el apartado propuesto comenzara con la frase «en la medida de lo posible en colaboración con los interlocutores sociales.».
147. Los representantes de los Gobiernos de Letonia y de Australia apoyaron la propuesta del orador anterior.
148. La portavoz del Grupo de los Trabajadores también la apoyó, y el Foro adoptó el nuevo apartado *b)* del párrafo 12 propuesto, en su forma enmendada.
149. La portavoz del Grupo de los Trabajadores pidió que se enmendara el apartado *b)* del párrafo 12 propuesto para que rezara como sigue: «mejorar los sistemas de protección social con el fin de mitigar los efectos negativos de las formas atípicas de empleo».
150. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que su Grupo tenía un enfoque distinto, indicando que la enmienda propuesta daba una imagen negativa de los empleadores. Para que el lenguaje fuera más neutral, propuso reformular la oración de tal modo que rezara como sigue: «adaptar los sistemas de protección social para tener en cuenta las formas atípicas de empleo».
151. La portavoz del Grupo de los Trabajadores objetó que la enmienda de los trabajadores llevaba la propuesta inicial del proyecto de la secretaría demasiado lejos en la dirección

contraria, proporcionando una falsa imagen de la misión de los sistemas de protección social.

152. El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que, a su juicio, no se alcanzaría un consenso sobre este punto.
153. El representante del Gobierno de Letonia propuso suprimir el punto.
154. La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su voluntad de dejar el apartado *b)* del párrafo 12 en su forma original.
155. El coordinador del Grupo de los Empleadores puso de relieve que su Grupo rechazaba la versión propuesta por la Oficina, porque suponía que el trabajo flexible tenía efectos negativos.
156. El coordinador del Grupo de los Trabajadores recordó que anteriormente se habían aceptado los efectos negativos del trabajo flexible.
157. Sin embargo, el coordinador del Grupo de los Empleadores observó que su Grupo simplemente había tratado de reflejar que las estructuras existentes en el ámbito de la protección social no eran apropiadas para las nuevas modalidades de empleo. No estaba seguro de que mereciera la pena seguir debatiendo esta cuestión.
158. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que su Grupo había preferido suprimir el apartado *b)* del párrafo 12 en lugar de aceptar la enmienda de los empleadores.
159. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire consideró que el problema tal vez fuera semántico, y propuso reformular la oración para que rezara: «mejorar la situación social con el fin de tener en cuenta las formas atípicas de empleo». No obstante, no pondría objeciones si los interlocutores sociales prefirieran suprimir el apartado.
160. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que su Grupo no tenía otros comentarios que formular, y el Foro estuvo de acuerdo en suprimir el apartado *b)* del párrafo 12.
161. La portavoz del Grupo de los Trabajadores indicó que su Grupo no tenía propuestas de enmienda al apartado *c)* del párrafo 12.
162. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso varias enmiendas, porque al Grupo le preocupaba que se diera una imagen negativa del comercio al por menor, y añadió que el apartado debería estar más orientado a la acción, y ser del siguiente tenor: «asegurar el cumplimiento en el lugar de trabajo, velar por la aplicación de la legislación laboral y garantizar los derechos de los trabajadores». Señaló que el texto suprimido ya estaba contenido en el apartado *b)* del párrafo 12 que se acababa de adoptar.
163. La portavoz del Grupo de los Trabajadores apreció la aclaración e indicó que, en ese contexto, su Grupo podría aceptar la enmienda.
164. El representante del Gobierno del Gabón, tras solicitar que se reorientara la enmienda, expresó su preocupación por la interpretación francesa, pero estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta tal como figuraba en la segunda interpretación.
165. El Foro adoptó el párrafo 12 en su forma enmendada.

-
- 166.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso dos enmiendas al apartado *a)* del párrafo 13 propuesto, a saber, suprimir la palabra «todas» y el texto «particularmente las relacionadas con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva».
- 167.** La coordinadora del Grupo Gubernamental aceptó las enmiendas propuestas.
- 168.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores también estuvo de acuerdo con las enmiendas propuestas.
- 169.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 13, en su forma enmendada.
- 170.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir «de manera eficaz» en el apartado *b)* del párrafo 13.
- 171.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo.
- 172.** El representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, propuso añadir las siguientes palabras al final del apartado: «y llegar asimismo a otras organizaciones que representan a los trabajadores», señalando que había ejemplos de que esta manera de proceder era muy eficaz.
- 173.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos de América explicó que su país había identificado ampliamente no sólo las necesidades de los empleadores, sino también las de los trabajadores, incluidas las organizaciones no gubernamentales, como las organizaciones religiosas.
- 174.** El representante del Gobierno de Nigeria indicó que el texto del apartado era repetitivo, y que podría suprimirse la frase «que comprende la negociación colectiva».
- 175.** El representante del Gobierno de Burkina Faso mencionó a los trabajadores autónomos como un ejemplo de trabajadores que no eran asalariados y que no estaban vinculados con empleadores. A menudo, las pequeñas asociaciones comerciales avanzaban de la mano de los sindicatos y trabajaban en líneas similares para promover el trabajo decente. Por lo tanto, el apartado debería ampliarse para incluir este tipo de organizaciones.
- 176.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores puso objeciones a las dos propuestas del Grupo Gubernamental: en primer lugar, porque la extensión de las partes fuera de la estructura tripartita de la OIT y, en segundo lugar, porque la OIT promovía la negociación colectiva.
- 177.** El coordinador de Grupo de los Empleadores apoyó plenamente la propuesta de los trabajadores, al tiempo que aclaró que nada impedía a los gobiernos alentar a participar a otras organizaciones, pero esto tenía que ser fuera de la estructura tripartita que estaba reservada para las partes reconocidas del diálogo social. Sin intención de ignorar o de faltar el respeto a los gobiernos, era importante subrayar que sería peligroso y desaconsejable añadir este texto adicional.
- 178.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos de América reiteró que otros grupos en su país, como los grupos religiosos, ya estaban participando en el diálogo social.
- 179.** El representante del Gobierno de Sudáfrica estuvo en desacuerdo, al indicar que estas medidas eran una cuestión que debería abordarse en el marco de las políticas nacionales.
- 180.** El representante del Gobierno de Letonia retiró la propuesta.

-
181. El representante del Gobierno de Letonia estuvo de acuerdo con la supresión de la frase «que comprende la negociación colectiva».
 182. El representante del Gobierno del Gabón apoyó la enmienda, ya que la OIT era plenamente consciente del significado del diálogo social.
 183. La portavoz del Grupo de los Trabajadores se opuso a la supresión de la frase.
 184. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que comprendía la posición de los trabajadores sobre una cuestión tan importante para ellos, y estuvo de acuerdo con esta posición.
 185. Por lo tanto, el Foro adoptó el apartado b) del párrafo 13 propuesto en su forma enmendada.
 186. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir el apartado c) del párrafo 13 propuesto, por considerarlo retrospectivo, mientras que la OIT debería mirar hacia el futuro.
 187. La portavoz del Grupo de los Trabajadores se opuso a esta sugerencia, ya que seguiría siendo útil contar con datos en el apartado c) párrafo 13.
 188. El coordinador del Grupo de los Empleadores, explicó los motivos de la posición de su Grupo, tomando nota de que los limitados recursos que se invertirían en la recopilación de datos se aplicarían mejor al trabajo preferido por su Grupo en el siguiente apartado.
 189. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló a su vez que los datos empíricos eran una condición imprescindible para llevar a cabo los estudios y los análisis comparativos indicados en el apartado d) del párrafo 13.
 190. El coordinador del Grupo de los Empleadores explicó que los datos eran escasos y no estaban disponibles, además de tener un valor limitado, por lo que sería mejor centrarse en el futuro.
 191. La portavoz del Grupo de los Trabajadores sostuvo que el documento temático había puesto de relieve la falta de datos y que la OIT debería ayudar a los Estados Miembros a mejorar sus sistemas de recopilación de estadísticas del trabajo y de datos sobre el mercado de trabajo.
 192. El coordinador del Grupo de los Empleadores argumentó que existían muchos textos académicos disponibles que la OIT podría utilizar para estudiar las relaciones de trabajo, y que la Oficina invertía sus limitados recursos en estudiar los nuevos avances en lugar de repetir lo que otros ya estaban haciendo satisfactoriamente.
 193. La portavoz del Grupo de los Trabajadores alegó que la propuesta se basaba en resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
 194. El representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, expresó su satisfacción con el texto y señaló que no tenía propuestas que formular con respecto al mismo.
 195. El coordinador del Grupo de los Empleadores explicó que era una cuestión de prioridades y recursos, y que cualquier texto que afirmara que el siguiente apartado sería una prioridad resolvería el problema.

-
- 196.** La secretaria general del Foro explicó que la Oficina había tratado de reflejar de manera adecuada la discusión plenaria relativa a la falta de datos, especialmente en los países en desarrollo, así como los resultados de las deliberaciones en la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre las formas atípicas de empleo que había tenido lugar el pasado mes de febrero. La Oficina estaba comprometida con la ampliación de su política y con unas actividades orientadas al futuro, porque no podía basar su orientación de política y sus recomendaciones en datos provenientes exclusivamente de los Estados Unidos y de otros miembros de la OCDE.
- 197.** El coordinador del Grupo de los Empleadores aceptó el texto y, como consecuencia, el Foro adoptó el apartado c) del párrafo 13 sin enmiendas.
- 198.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso cambiar la primera palabra del apartado d) del párrafo 13 propuesto, para que rezara: «prestar particular atención». También propuso una enmienda consistente en incluir la frase «y la digitalización» tras las palabras «el comercio electrónico».
- 199.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la primera enmienda. También propuso suprimir «la diversificación de las relaciones de trabajo» y añadir «y el impacto sobre el trabajo decente sobre» antes de «las formas atípicas de empleo».
- 200.** El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó su preocupación por la primera enmienda propuesta por los trabajadores, a saber, suprimir la parte relativa a la diversificación de la relación de trabajo, porque estas nuevas relaciones deberían analizarse a medida que se desarrollaban. Aceptó la segunda enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 201.** El Foro adoptó el apartado d) del párrafo 13 propuesto, y el párrafo 13 propuesto en su forma enmendada.
- 202.** La Presidenta solicitó que el Foro volviera a examinar el párrafo 2 tal como se había acordado anteriormente.
- 203.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que, en interés de alcanzar un documento de consenso, estaba dispuesta a retomar el texto original, y a retirar por consiguiente la enmienda propuesta por su Grupo.
- 204.** El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó su agradecimiento a los trabajadores y señaló que creía que los gobiernos habían estado de acuerdo con el párrafo desde el principio.
- 205.** El representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, estuvo de acuerdo.
- 206.** El Foro adoptó el párrafo 2 propuesto, que reflejaba las enmiendas a la primera oración acordadas anteriormente.
- 207.** El Foro adoptó los puntos de consenso propuestos, en su forma enmendada.
- 208.** La coordinadora de la reunión explicó que la secretaría registraría las enmiendas y enviaría el texto adoptado a comienzos de la semana siguiente. El proyecto de informe de la reunión se enviaría por correo electrónico y los participantes podrían introducir cambios en sus propias intervenciones en un momento determinado.

-
- 209.** El coordinador del Grupo de los Empleadores y el portavoz del Grupo de los Trabajadores expresaron su agradecimiento a todas las partes y participantes del Foro. El representante del Gobierno de Letonia, hablando en nombre del Grupo Gubernamental dio las gracias al Presidente, a la Oficina, a sus colegas y a los intérpretes.
- 210.** La secretaria general felicitó al Foro de diálogo mundial por haber alcanzado unos excelentes resultados. Habían sido testigos de la eficacia del diálogo social y de la negociación colectiva. Las intervenciones habían puesto de manifiesto que la cuestión era tan interesante como compleja. Los cambios operados en el sector suscitaban preocupación a todos los asociados. Había sido alentador ver cómo los gobiernos intercambiaban ejemplos, lo que demostraba que habían estado reflexionando sobre formas de superar el déficit de trabajo decente en el sector derivado de las formas atípicas de empleo. Seguirían examinando este tema durante cierto tiempo y podrían seguir aprendiendo de estas experiencias. El Foro se había beneficiado de los resultados de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo celebrada en febrero, y se había apoyado en los mismos. Expresó la satisfacción de la Oficina por haber ayudado a los mandantes, y agradeció a todos los presentes el interesante debate, tras lo cual expresó su agradecimiento individualmente a los coordinadores de los Grupos, a la Presidenta y al personal del Departamento de Políticas Sectoriales. Deseó a todos un buen viaje de regreso y expresó su agradecimiento por el compromiso de todas las partes en la reunión.
- 211.** La Presidenta expresó un sentido colectivo de logro, y agradeció a los participantes su gran labor y su activa participación. Una vez más, el Foro había reafirmado la pertinencia de la fe fundamental de la Organización en el poder y el valor del diálogo social como mejor forma de abordar los problemas laborales y relacionados con el empleo que surgían en el mundo del trabajo, por lo que las partes interesadas en los resultados podrían idear soluciones amistosas. Los participantes habían mostrado que el diálogo social llevado a cabo con un verdadero espíritu de respeto mutuo y de confianza siempre sería un medio adecuado para llegar a soluciones óptimas para todos los agentes interesados. Sus esfuerzos se habían traducido en la adopción de un conjunto de puntos de consenso. La oradora estaba sumamente satisfecha con el resultado. No tenía duda de que estos puntos de consenso serían inestimables a la hora de proporcionar a los mandantes tripartitos de la OIT y a la Oficina la hoja de ruta necesaria para apoyar la capacidad del comercio minorista de ofrecer empleos que estuvieran plenamente en consonancia con el Programa de Trabajo Decente. Expresó su agradecimiento a los coordinadores de los Grupos, a los delegados y a otros participantes en el Foro, así como a los miembros de la secretaría y a los intérpretes, por su labor. Sin su contribución, la buena marcha del Foro no hubiera sido posible. Deseó a todos un buen viaje de regreso y declaró clausurado el Foro.

Puntos de consenso ¹

Desafíos a los que se enfrentan los mandantes de la OIT

1. A diferencia de muchos otros sectores, el comercio al por menor es importante en cada país. Es uno de los mayores empleadores a escala mundial, y constituye un punto de acceso al mercado de trabajo, particularmente para los jóvenes y las mujeres que representan el grueso de los trabajadores del comercio al por menor en muchos países. Las empresas minoristas de éxito son tan necesarias para la continuación del empleo como lo es una fuerza de trabajo calificada, estable y motivada, que goce de unas condiciones de trabajo decentes.
2. En las últimas décadas, pocas industrias han experimentado mayores cambios que el comercio al por menor en lo que al empleo asalariado se refiere, al surgir en este ámbito muchas diferentes formas atípicas de empleo que ahora están convirtiéndose en prácticas habituales. Los factores que determinan este proceso son muy diversos, y abarcan desde los cambios de la coyuntura económica y de las preferencias de los consumidores, y la globalización, hasta las innovaciones tecnológicas avanzadas y las nuevas formas de competencia que dichas innovaciones han permitido, incluido un crecimiento explosivo del comercio electrónico. En muchos países, los salarios en el comercio al por menor se sitúan por debajo del promedio de la economía en su conjunto, y el sector registra un elevado índice de rotación de personal.
3. Si bien las formas atípicas de empleo pueden contribuir a la flexibilidad de las empresas y ayudar a estas últimas a aumentar su competitividad, el trabajo decente, incluidos los horarios de trabajo seguros y predecibles y la seguridad del ingreso, también es necesario para los trabajadores.

Impacto de las formas atípicas de empleo sobre el trabajo decente

4. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se definen en la Declaración de la OIT de 1998, se aplican a todos los trabajadores en el comercio al por menor, sea cual fuere la naturaleza de su relación de trabajo. Las formas atípicas de empleo deberían satisfacer las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y de asociación, el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, la seguridad del empleo y la predictibilidad de los horarios de trabajo y del ingreso.
5. Las Conclusiones de la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre las formas atípicas de empleo, celebrada del 16 al 19 de febrero de 2015, son plenamente pertinentes para el sector del comercio al por menor. Los trabajadores del comercio al por menor que ejercen formas atípicas de empleo tal vez se enfrenten a una mayor incidencia del déficit de trabajo decente, y tal vez tengan dificultades para luchar de manera colectiva contra el déficit de trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones del trabajo: 1) el acceso al empleo y las transiciones en el mercado de trabajo hacia un trabajo decente; 2) las

¹ Estos puntos de consenso fueron adoptados por el Foro de diálogo mundial el 23 de abril de 2015. De conformidad con los procedimientos establecidos, se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT.

diferencias salariales; 3) el acceso a la seguridad social; 4) las condiciones de trabajo; 5) la formación y el desarrollo profesional; 6) la seguridad y salud en el trabajo, y 7) la libertad sindical y la negociación colectiva. Si no se controla, este déficit de trabajo decente puede contribuir a aumentar la inseguridad y la desigualdad.

6. Al igual que en otros sectores, estas dimensiones no suelen contemplarse suficientemente en los marcos normativos, los sistemas de control del cumplimiento y del mercado de trabajo, las políticas activas del mercado de trabajo o los sistemas judiciales. Todos éstos deberían ser igualmente eficaces y accesibles para todos los trabajadores y empleadores del sector.
7. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, está ampliamente reconocido como un mecanismo fundamental para lograr el trabajo decente. Es un elemento primordial al conciliar los intereses de los interlocutores sociales, incluida la necesidad de flexibilidad, de seguridad del empleo y del ingreso, y de un trabajo predecible. El diálogo social debe tener lugar en el comercio al por menor y contar con la participación de los interlocutores sociales y los responsables de la formulación de políticas, con el fin de concebir y aplicar medidas para asegurar que las formas atípicas de empleo en el sector estén plenamente conformes con el trabajo decente.
8. Dichas medidas deben basarse en buenas prácticas existentes en el sector del comercio al por menor y en otros sectores, y abarcar ámbitos como la formación; el desarrollo y la promoción de las competencias profesionales y de los recursos humanos; las prácticas laborales flexibles, y la organización del trabajo.
9. Los gobiernos tienen un importante papel que desempeñar a la hora de facilitar y crear un clima que conduzca a unas empresas minoristas sostenibles y que garantice el trabajo decente en el comercio al por menor. Los gobiernos también deberían promover unas condiciones que propicien la transición desde la economía informal hacia la economía formal.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

Habida cuenta de los debates celebrados en el Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad, se recomendaron las siguientes actividades futuras.

10. Los mandantes tripartitos deberían:

entablar un diálogo social, con miras a promover el trabajo decente y las empresas sostenibles, y a asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores, sea cual fuere su situación en el empleo, teniendo en cuenta las necesidades de los grupos más vulnerables, según las circunstancias nacionales.

11. Los gobiernos deberían:

- a) lograr que los interlocutores sociales participen en la definición de las formas atípicas de empleo, y en el examen de la legislación y las políticas laborales en el comercio al por menor;
- b) en la medida de lo posible en colaboración con los interlocutores sociales, aplicar políticas del mercado de trabajo y otras políticas con el objetivo de asegurar el progreso continuo hacia los trabajos decentes;

-
- c) asegurar el cumplimiento en el lugar de trabajo, velar por la aplicación de la legislación laboral y garantizar los derechos de los trabajadores.

12. La Oficina debería:

- a) seguir promoviendo la ratificación, la aplicación efectiva y la mejor utilización de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el sector del comercio al por menor, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y desarrollar la capacidad de los mandantes para hacer lo propio;
- b) promover el diálogo social, que comprende la negociación colectiva, en el comercio al por menor, y desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar un diálogo social;
- c) colaborar de manera concertada con los Estados Miembros con el fin de mejorar los sistemas de recopilación y difusión de datos periódicos sobre los niveles de empleo, los salarios mínimos, las estructuras salariales, los horarios de trabajo, las modalidades contractuales y otros datos pertinentes sobre la base de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo;
- d) prestar particular atención a los estudios y análisis comparativos, identificar buenas prácticas e intercambiar conocimientos sobre los motores del cambio; el potencial para la generación de empleo; la diversificación de las relaciones de trabajo; las pequeñas y medianas empresas y las grandes empresas minoristas; el comercio electrónico y la digitalización, y el impacto del trabajo decente sobre las formas atípicas de empleo en el comercio al por menor.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Ms Maria Celeste Valderrama, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Genève, Suisse.

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

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Sabrina MHAR, Research Officer, Australian Delegation to the OECD, Department of Employment, Australian Embassy, France.

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

M^{me} Sophie ROSMAN, conciliatrice sociale, direction générale relations collectives de travail, SPF emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles, Belgique.

**BOLIVIA, PLURINATIONAL STATE OF BOLIVIE, ETAT PLURINATIONAL DE
BOLIVIA, ESTADO PLURINACIONAL DE**

Sr. Julio César LUNA ORELLANA, Jefe de Relaciones Internacionales, Ministerio de Trabajo, Estado Plurinacional de Bolivia.

BURKINA FASO

M. Hamidou Frédéric SAWADOGO, directeur général du secteur informel, conseiller en emploi et en formation professionnelle, économiste-gestionnaire, ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Ouagadougou, Burkina Faso.

Mr Fang Beta Christian SOMBA, Counsellor of economic Affairs, Director of Office, Alternate Governor of CFC, Ministry of Industry, Trade and Crafts, Ouagadougou, Burkina Faso.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Joseph Romaric AWONO ENGOLO, chargé d'études assistant n° 1, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Cameroun.

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M^{me} Claire TEKPA, inspecteur du travail et des lois sociales, directrice générale, direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, ministère de la Fonction publique, du Travail, de la Sécurité sociale, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Bangui, République centrafricaine.

CÔTE D'IVOIRE

M. Aimé Kablan KOIZAN, directeur de l'insertion et de la promotion des activités commerciales, ministère du Commerce, de l'Artisanat et de la Promotion des PME, Côte d'Ivoire.

EL SALVADOR

Sra. Rosibel MENÉNDEZ, Ministra Consejera, Misión Permanente de El Salvador ante las Naciones Unidas y los organismos internacionales, Ginebra, Suiza.

FIJI FIDJI (LES)

Mr Ajendra Adarsh PRATAP, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Fiji to the United Nations Office and Other International Organizations, Geneva, Switzerland.

FRANCE FRANCIA

M. Nicolas DUMAS, chargé de mission affaires internationales travail, délégation aux affaires européennes et internationales, ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, secrétariat général, Paris, France.

GABON GABÓN

M. Ferdinand MANGONGO, conseiller, mission permanente du Gabon auprès de l'ONU à Genève, à Vienne et des autres organisations internationales ayant leur siège en Suisse, Genève, Suisse.

GUINEA GUINÉE GUINEA

M^{me} Diariatou DIALLO, directrice générale adjointe de l'Agence guinéenne pour la promotion de l'emploi (AGUIPE), ministère de l'Enseignement technique, de la Formation professionnelle, de l'Emploi et du Travail, Conakry, Guinée.

HONDURAS

Sr. Giampaolo RIZZO ALVARADO, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra, Suiza.
Sra. Gilliam GÓMEZ GUIFARRO, Primera Secretaria, Ginebra, Suiza.

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Koichi HARADA, Director, International Information Office, Coordinator for International Policy Planning, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo, Japan.
Ms Minako TAKASAKI, Section Chief, Planning Sector, Employment Policy Division, Employment Security Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo, Japan.

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

LATVIA LETTONIE LETONIA

Mr Edgars KORCAGINS, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Latvia to the United Nations Office, Geneva, Switzerland.

MADAGASCAR

M. Solofo Andrianjatovo RAZAFITRIMO, chargé d'affaires a.i. auprès de la mission permanente de Madagascar à Genève, ambassade de Madagascar en Suisse.

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller auprès de la mission permanente de Madagascar à Genève, ambassade de Madagascar en Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar Bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, International Centre Cointrin (ICC), Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr Juvenal DENGO.

NIGER NÍGER

M. Saidou Marayé MOUSSA, directeur de la réglementation et des stratégies du développement de l'emploi, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale, Niamey, Niger.

M. Chégou Maina KOCHI, directeur général de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale, Niamey, Niger.

NIGERIA NIGÉRIA

Ms Charity NWOKOCHA, Deputy Director, Maritime Labour, Nigeria Maritime Administration and Safety Agency, Lagos, Nigeria.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Poland to UNOG in Geneva, Grand Saconnex, Geneva, Switzerland.

SAUDI ARABIA ARABIE SAOUDITE ARABIA SAUDITA

Mr Rami I. ALNAJJAR, Director of Business Operation, Agency of Internal Trade Ministry of Commerce and Industry, Saudi Arabia.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD ÁFRICA DEL SUR

Mr Stephen RATHAI, Director, Employment Standards, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Ms Fikiswa MTUBATUBA, Director, Statutory Services, Pretoria, South Africa.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Joaquín Nacher MARTOS, Jefe de Sección, Consejería de Empleo y Seguridad Social, Representación Permanente de España, Ginebra, Suiza.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Mohamed ELIFA, directeur général de la concurrence et des recherches économiques, ministère du Commerce et de l'Artisanat, Tunis, Tunisie.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Kimchi BUI, District Director, Los Angeles District Office, US Department of Labor Wage and Hour Division, US Department of Labor, Los Angeles, United States.

**VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE**

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZAMBIA ZAMBIE

Ms Mukamasole Mundale KASANDA, Assistant Labour Commissioner, Ministry of Labour and Social Security, Lusaka, Zambia.

**Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores**

Mr Jose Pedro ANACORETA CORREIA, Global Personnel Administration and Payroll Manager, Sonae, Portugal.

Ms Tanya COHEN, Director, Retail Association, Kyalami, South Africa.

Ms Adeola KAGHO, Divisional Personnel Manager, Retail Supermarkets Nigeria, Lagos, Nigeria.

Ms Ana RASOVIC, Head, Economic Department, Montenegrin Employers' Federation (MEF), Podgorica, Montenegro.

Ms Ana Teresa VÁSQUEZ, Directora Ejecutiva, Asociación Cámara Nacional de Comerciantes Detallistas y Afines, San José, Costa Rica.

Mr Peter WIESENEKKER, Director, International Labour Relations and H&S Management Metro AG, Dusseldorf, Germany.

Mr Alan WILD, Vice-President, Human Resources, Employee Relations and Engagement, IBM, New York, United States.

Mr Peter WOOLFORD, Executive Director, Canadian Employers Council, Toronto, Canada.

**Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores**

Mr Pierre CHALANÇON, Vice-President, Regulatory Affairs, Vorwerk & Co. KG, Representation to the European Union, Brussels, Belgium.

Mr Jordan W. COWMAN, Shareholder, Greenberg Traurig, LLP, Dallas, United States.

Ms Ilaria SAVOINI, Senior Adviser, Social Affairs, Eurocommerce, Brussels, Belgium.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Sr. Claudio ARAVENA, Contracops, Chile.

Ms Dipa BHARADWAJ, General Secretary, UNICOME, Kathmandu, Nepal.

Sr. Rubén CORTINA, FAECY's, Argentina.

Ms Mary DZINYEMBA, CIAWU, Malawi.

Ms Maxine GAY, Retail, Finance and Commerce Secretary, First Union, Auckland, New Zealand.

Mr Shoichi HACHINO, Vice-President, UA Zensen, Japan.

Mr Viorel STRATULAT, Selgros Union, Romania.

Ms Louise THIPE, SACCAWU, Johannesburg, South Africa.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Ms Cristina d'AMBROSIO, Segretaria, Responsabile per la provincia di Genova dei settori Commercio e Cooperazione, Uiltucs, Genova, Italia.

Ms Alke BOESSIGER, Head, UNI Commerce, Nyon, Switzerland.

Mr Mathias BOLTON, Senior Coordinator, UNI Commerce, Head, UNI Commerce, Nyon, Switzerland.

Ms Atsuko DANJO, Assistant Director, International Affairs, UA Zensen, Japan.

Ms Julia FOX, National Industrial Officer, SDA, Melbourne, Australia.

Mr Daisuke FUJIYOSHI, Vice-President, UA Zensen, Japan.

Ms Yoko OGAWA, Director, UNI Apro, Tokyo Office, Japan.

Mr Patrick J. O'NEILL, Secretary-Treasurer, UFCW, United States.

Mr Alvin RAMNARAIN, Secretary-Treasurer, RWDSU, UFCW, New York, United States.

Sra. Ángeles RODRÍGUEZ, Secretaria de Negociación Colectiva, CC.OO. Servicios, Madrid, España.

Sr. Manuel SÁNCHEZ MONTERO, Secretario de Política Sindical, CC.OO. Servicios, Madrid, España.

Mr Chris VAN DROOGENBROECK, Nationaal Secretaris Distributie LBC-NVK Algemeen Secretariaat, Antwerpen, Belgium.

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

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

M^{me} Thannaletchimy THANAGOPAL, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

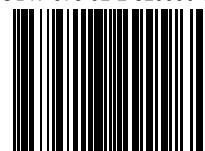
International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Raquel GONZÁLEZ, Director, ITUC–Geneva Office (ITUC–GO), Geneva, Switzerland.



Departamento de Políticas Sectoriales
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suiza

ISBN 978-92-2-329996-5



9 789223 299965