

Informe final de la discusión

Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura

(Ginebra, 14-15 de mayo de 2014)



GDFMCS/2014/10

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector
de los medios de comunicación y de la cultura**
(Ginebra, 14-15 de mayo de 2014)

Ginebra, 2014

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 sector de los medios de comunicación y la cultura, Ginebra, 14-15 de mayo de 2014, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2014.

ISBN: 978-92-2-328928-7 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328929-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture* (Genève, 14-15 mai 2014), ISBN 978-92-2-228928-8 Genève, 2014, y en inglés: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector* (Geneva, 14-15 May 2014), ISBN 978-92-2-128928-9, Geneva, 2014.

empleo / relaciones laborales / diálogo social / organización del trabajo / periodista / autor / artista intérprete / medios de comunicación de masas / industria cinematográfica / industria del espectáculo

13.01.3

Fotografías de la primera página de cubierta – arriba a la izquierda, Preparación para el rodaje de una película en Moscú, Fotógrafo: Crozet, M., © OIT; *abajo a la izquierda*, 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 14 de junio de 2012. © OIT; *a la derecha*, El espectáculo de ballet, Paris, @ (Ofrecimiento al Dominio Público), 2011

Fotografía de la última página de cubierta, Orquesta de calle, Ámsterdam, Países Bajos. Fotógrafo: Crozet, M. © OIT 2007

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 el debate: Desafíos que enfrentan los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura.....	7
Segundo punto para el debate: La contribución del diálogo social a la superación de los desafíos con respecto a las relaciones de trabajo y a la mejora de la cobertura de la protección social en los medios de comunicación y la cultura.....	11
Tercer punto para el debate: Medidas idóneas para mejorar las perspectivas de negocio y empleo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura.....	14
Cuarto punto para el debate: Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en lo que respecta a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura	17
Debate sobre el proyecto de puntos de consenso	20
Puntos de consenso.....	29
Lista de participantes.....	33

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 14 al 15 de mayo de 2014. La convocatoria del Foro se propuso en la 317.^a reunión (marzo de 2013) ¹ del Consejo de Administración de la OIT, y su composición se aprobó en la 319.^a reunión (octubre de 2013) ². El objetivo del Foro fue que los participantes examinaran las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura (con exclusión del subsector de las artes gráficas), con miras a la adopción de puntos de consenso que propiciaran la preparación de programas futuros y fundamentaran la elaboración de políticas sobre determinados temas en los planos internacional, regional y nacional. La Oficina había preparado un Documento temático ³ y unos puntos propuestos para el debate, que sirvieron de base para las deliberaciones del Foro.
2. El Presidente del Foro fue el Sr. David Garner (Australia). La coordinadora del Grupo Gubernamental fue la Sra. Agnès Toullieux (Francia). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, la Sra. Linda Facchin (Canadian Broadcasting Corporation, Canadá) y el Sr. Chris Warren (Media, Entertainment and Arts Alliance, Australia). La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur (Directora del Departamento de Actividades Sectoriales – SECTOR); el Secretario General Adjunto fue el Sr. John Sendanyoye; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. John Myers, y la coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.
3. El Foro contó con la asistencia de 93 participantes, incluidos 31 representantes gubernamentales y asesores provenientes de 21 Estados Miembros, así como 47 participantes trabajadores y siete participantes empleadores, y ocho observadores procedentes de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales (ONG).
4. La Secretaria General del Foro observó que los desafíos que examinarían los gobiernos y los interlocutores sociales en lo que respecta a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura tal vez estuvieran estrechamente vinculados con las cuestiones contempladas en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). El Foro también analizaría formas en que el diálogo social y cualquier otro enfoque pertinente entre los interlocutores de este sector podrían contribuir a encarar dichos retos y a mejorar la cobertura de la protección social para los trabajadores de los medios de comunicación y de la cultura. Además, se estudiarían las medidas que podrían ayudar a mejorar las perspectivas de negocio y de empleo en el sector. La oradora confiaba en que las deliberaciones de los participantes se traducirían en recomendaciones concretas, realistas y comprobables para las futuras actividades que emprendieran la OIT y sus Miembros en el sector de los medios de comunicación y de la cultura como seguimiento del Foro.

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.319/POL/4.

³ OIT: *Las relaciones de trabajo en las industrias de los medios de comunicación y la cultura*, Ginebra 2014. Véase el sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_240703.pdf.

-
5. El Presidente señaló que a menudo se subestimaba y malentendía la importancia que revestía el sector de los medios de comunicación y de la cultura tanto para muchos Estados Miembros de la OIT como para la economía mundial. En términos de contribución al empleo, este sector representaba aproximadamente del 1 al 2 por ciento de la fuerza de trabajo. El trabajo en el sector exigía competencias profesionales específicas y calificaciones de alto nivel, pero solía ser intensivo en mano de obra, por ejemplo, en los ámbitos del teatro o de la producción cinematográfica. Para algunos grupos profesionales, en particular aquéllos que proporcionaban contenido creativo, las oportunidades de trabajo se habían incrementado considerablemente. El empleo en los ámbitos del espectáculo en vivo, de la televisión y de los medios de comunicación en línea e impresos era fundamental en la mayoría de los países, y se consideraba que estos ámbitos tenían un gran potencial de creación de empleo. Sin embargo, la naturaleza del trabajo en el sector solía conllevar una mayor variación en lo que respecta a la localización, la duración y el tipo de trabajo y de contrato que en otros sectores; por este motivo, algunas veces era objeto de medidas específicas a nivel nacional, para asegurar que se trataran de manera apropiada las cuestiones relacionadas con la protección social, la tributación y otros asuntos.
6. El Secretario Ejecutivo presentó el Documento temático, que contenía información esencial sobre la reciente evolución del sector de los medios de comunicación y de la cultura en términos generales, y se ponían de relieve algunas cuestiones clave referentes a las relaciones de trabajo y a otros acuerdos contractuales desde diferentes perspectivas. Subrayó que el subsector de las artes gráficas no se examinaría en este Foro. El Documento temático se centraba en el trabajo autónomo y en las formas de trabajo atípicas en el sector, en lugar de en las relaciones de trabajo habituales o en el trabajo a través de agencias. El primer capítulo tenía por objeto establecer el contexto para el Foro en relación con la Reunión tripartita sobre el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas, de 2004, y con los debates sobre la relación de trabajo celebrados en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2006, que habían conducido a la adopción de la Recomendación núm. 198. En el capítulo 2 se proporcionaba una visión general de las tendencias del empleo y de cuestiones generales en los cuatro subsectores principales considerados — periódicos y revistas; la industria del cine; la difusión por radio y televisión, y las artes escénicas. En la primera sección del capítulo 3 se distinguía entre el empleo y las relaciones de trabajo regulares y no regulares o atípicas, y los contratos de trabajo comerciales en el sector de los medios de comunicación y de la cultura. También se hacía referencia a los «trabajadores autónomos»⁴ o «trabajadores por cuenta propia», a los «trabajadores económicamente dependientes», al trabajo basado en proyectos, a las pasantías remuneradas o no remuneradas, y a las relaciones de trabajo poco claras, ambiguas o encubiertas. Los capítulos 3, 4 y 5 hacían referencia al primer punto para el debate, y cubrían, respectivamente, las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura; las tendencias actuales de la actividad laboral, la organización del trabajo, y las relaciones de trabajo y el trabajo autónomo en el sector, así como los problemas relativos a la condición de trabajadores autónomos y a los derechos de propiedad intelectual. El capítulo 6, relativo al diálogo social en el sector de los medios de comunicación y de la cultura, estaba vinculado con las medidas abordadas en el segundo y tercer punto para el debate, y posiblemente con las futuras actividades que emprenderían la OIT y sus Miembros referidas en el cuarto punto para el debate. El orador confiaba en que los debates conducirían a unos puntos de consenso que pudieran ayudar a promover oportunidades de trabajo y la creatividad en el sector.

⁴ Nota del editor: en este documento, el término inglés «freelancer» se ha traducido por «trabajador autónomo», expresión que en inglés reúne diversas acepciones (*freelancer, independent worker, own-account worker, self-employed, self-contracted worker*) y tiene un significado más amplio en inglés y en los países en los que rige el derecho anglosajón (*common law*).

-
7. El coordinador del Grupo de los Trabajadores estaba convencido de que el Foro brindaba una gran oportunidad para examinar los retos actuales y crecientes que se planteaban en el sector de los medios de comunicación y de la cultura, y para hallar modos de encararlos. Habían transcurrido diez años desde la última reunión tripartita de la OIT para el sector, durante los cuales se habían producido enormes cambios, muchos de ellos positivos: habían surgido nuevas oportunidades para realizar trabajos diferentes, para emprender más actividades de formas diferentes, y para comunicarse entre los trabajadores a través de nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, estos cambios habían supuesto importantes desafíos para los modelos comerciales tradicionales, que estaban evolucionando. Por ejemplo, la financiación de los medios de comunicación y de la cultura, y el apoyo a los mismos — a través de anuncios, del apoyo gubernamental en forma de subvenciones o por medio del empleo directo, y de la adquisición por parte de los consumidores — estaban viéndose comprometidos. Además, las organizaciones que anunciaban productos estaban experimentando una reducción de sus ingresos; el apoyo de los gobiernos había disminuido considerablemente desde el inicio de la crisis y desde la adopción de medidas de austeridad y, por último, la adquisición directa de productos culturales y de los medios de comunicación estaba viéndose socavada por la piratería de los derechos de autor, que había afectado tanto a las empresas como a los trabajadores.
 8. A su juicio, todos estos factores habían conducido a cambios en la forma en que se contrataba y remuneraba a los trabajadores. Tradicionalmente, los salarios y las condiciones de trabajo se establecían mediante procesos de negociación colectiva en grandes «fábricas creativas». Sin embargo, los cambios operados en el sector en los últimos tiempos habían socavado las condiciones de trabajo de los trabajadores, lo que significaba que las relaciones de trabajo tradicionales ya no estaban extendidas. Asimismo, la creciente variedad de trabajos, de ocupaciones y de organización del trabajo se había traducido en una falta de claridad en lo que respecta a los tipos de relación de trabajo. Había un trabajo contingente considerable. Una complicación que se planteaba era si los contratos se remuneraban sobre la base del tiempo de trabajo o sobre la base de los derechos de propiedad intelectual. La crisis estaba socavando la capacidad de los trabajadores de opinar sobre este tema.
 9. El orador creía que, desde la perspectiva de la OIT, habrían de considerarse tres aspectos. En primer lugar, debería reconocerse que los convenios de la OIT se aplicaban a todos los trabajadores, y no se limitaban a los trabajadores asalariados permanentes a tiempo completo; por consiguiente, todos los trabajadores tenían derecho a la negociación colectiva, sea cual fuere su forma de trabajo. En segundo lugar, la remuneración relativa a los productos creativos debería recompensarse a través de regalías o de pagos residuales, etc., con respecto a la propiedad intelectual. En tercer lugar, los gobiernos tenían más responsabilidad que otros sectores en lo que respecta al sector de los medios de comunicación y de la cultura, ya que tenían la obligación de promover la cultura y los medios de comunicación, y de defender las políticas culturales, y también tenían responsabilidades en calidad de empleadores. La política gubernamental estaba creando confusión en las formas de definir contratos empleando a las personas directamente o a través de instituciones culturales. Algunas entidades públicas de radiodifusión estaban impulsando políticas que fomentaban la subcontratación. Había una gran confusión en lo que respecta a la legislación sobre competencia, que estaba teniendo repercusiones negativas en el proceso de negociación colectiva para los artistas y periodistas (autónomos) en diversos países. Otra preocupación era el tratamiento de los ingresos procedentes de la propiedad intelectual en relación con las leyes tributarias y la seguridad social. Los gobiernos debían adoptar un enfoque integral a la hora de proteger los derechos de los trabajadores, así como su acceso a la negociación colectiva. Un punto clave era el reconocimiento de que los trabajadores creativos ocupaban un lugar central en la cultura, la información y el debate; permitían a los gobiernos mantener la democracia y la cultura en su sociedad. Así pues, los gobiernos deberían cerciorarse de que estos trabajadores se ganaran la vida de una manera digna y — aunque sus relaciones con el gobierno fueran a

menudo dependientes — de que pudieran entablar negociaciones colectivas en lo que respecta a su remuneración.

- 10.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores puso de relieve las dificultades que caracterizaban las relaciones de trabajo en el sector. Debido a su naturaleza, el trabajo en este sector siempre había sido atípico; por tanto, no podía encajar en los paradigmas tradicionales de las relaciones de trabajo atípicas. En el sector de los medios de comunicación y de la cultura, el trabajo atípico o irregular se caracterizaba por la creatividad y por el espíritu empresarial. Un desafío era que no se identificara debidamente a los interlocutores, incluidos los trabajadores y los colaboradores. La oradora estaba de acuerdo con el coordinador del Grupo de los Trabajadores en que el desarrollo de nuevas tecnologías había propiciado la aparición de nuevas formas de trabajo, lo cual había conllevado nuevos retos. Sin embargo, el trabajo en este sector siempre había sido «no tradicional». Por este motivo, la evaluación que había experimentado en los últimos tiempos agravaba los problemas ya existentes. Había ciertas jurisdicciones que carecían de una legislación que apoyara la libertad de expresión como derecho fundamental, mientras que este aspecto fundamental debería incluirse en todas las jurisdicciones. Asimismo, era necesario establecer una separación entre el Estado y la financiación del sector de la radiodifusión y de los medios de comunicación. La oradora insistió en que el sector de los medios de comunicación era diferente de otros, en la medida en que los trabajadores siempre habían aspirado a unas relaciones de trabajo diferentes, e incluso más aún en la actualidad, momento en que había una demanda cada vez mayor de flexibilidad y movilidad.
- 11.** A juicio de los empleadores, era necesaria una combinación de tipos tradicionales y de nuevos tipos de relaciones de trabajo. La oradora afirmó que el trabajo autónomo no era un trabajo precario en sí mismo — en general, se trataba de un trabajo decente, y era típico en este sector. Los interlocutores deberían reconocer esta realidad, y que este sector no podría adoptar un modelo tradicional de relaciones de trabajo. Esto no significaba que los empleadores preconizaran el trabajo vulnerable y precario, sino que consideraban necesario un enfoque flexible. Tanto los empleadores como los trabajadores tenían que ser responsables, y ser capaces de responder a este nuevo entorno de trabajo. En lo que respecta a la decreciente financiación por parte de las entidades públicas, estimaba necesario mantener suficiente financiación pública para crear empleos y apuntalar el sector.
- 12.** La oradora señaló que la Recomendación núm. 198 parecía ser la base de algunas posiciones contenidas en el documento, pero advirtió que las labores del Foro no deberían apoyarse únicamente en ella. Señaló que había ámbitos en que podría alcanzarse un consenso, y buscó mejores definiciones jurídicas de los diferentes tipos de trabajo. Refiriéndose al párrafo 32 del Documento temático, entendía que el trabajo permanente a tiempo completo se había considerado «típico», y que una gran parte del empleo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura se clasificaba de una forma algo peyorativa como «no regular o atípico», y se asociaba con el empleo precario, con lo que no estaba en absoluto de acuerdo, porque muchos trabajadores que tenían relaciones de trabajo atípicas no se consideraban a sí mismos en situaciones precarias. Muchos trabajadores autónomos o por cuenta propia deseaban ese tipo de trabajo. Tradicionalmente, el trabajo se había enmarcado en un paradigma de negociación colectiva. Sin embargo, en muchos países, incluido el Canadá, los trabajadores sindicados trabajaban mano a mano con los trabajadores autónomos. La oradora preconizaba una combinación de relaciones de trabajo, seguridad jurídica, y formas de incentivos para la contratación independiente. Por último, en lo tocante a la decreciente financiación de las artes y la cultura, puso de relieve que la financiación pública sostenible era un tema importante y que debería considerarse en el contexto del entorno actual en continua evolución.

-
- 13.** La coordinadora del Grupo Gubernamental explicó que su Grupo había examinado el alcance del sector y los trabajos que abarcaba este ámbito, y se preguntaba si se disponía de estadísticas precisas al respecto. También había considerado diferentes tipos de estatuto profesional, como los trabajadores asalariados, los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta propia, y había señalado que estas categorías variaban de un país a otro. El Grupo Gubernamental consideraba que las definiciones planteaban un problema, en particular con respecto al alcance de diferentes trabajos y realidades en sus países respectivos. Se había centrado en las cuestiones económicas, concretamente en los retos a que se enfrentaba en lo tocante a la oferta y la demanda. El sector de los medios de comunicación y de la cultura tenía repercusiones económicas, al tiempo que se veía afectado por dichas repercusiones; este sector no sólo tenía cierto peso en la economía, sino también un valor considerable para la sociedad. Además, la formación era un aspecto clave en términos de calificaciones, del desarrollo de las competencias profesionales, y de la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
 - 14.** Sin embargo, el Grupo Gubernamental consideraba necesario estudiar con más detalle cómo la formación podía conducir a empleos, qué tipo de empleos debían crearse en el futuro y cómo debía difundirse la información sobre la capacitación. No debía desatenderse la readaptación profesional, particularmente para los empleos de los bailarines y los actores, en los que la edad y la apariencia eran esenciales, ya que estos trabajadores necesitaban sistemas de apoyo particular con el fin de desarrollar su empleabilidad continua. La protección social era igualmente esencial, y la cobertura debería ser lo más amplia posible. Era de vital importancia realizar progresos en lo que respecta a las cuestiones relacionadas con la seguridad social y la formación. También había resultados en materia de empleo que diferían en función del sexo, especialmente en cuanto a la duración de la carrera y a la protección de la maternidad, mientras que la remuneración adecuada era una cuestión transversal para todos los trabajadores — artistas, técnicos y escritores. Además, la posición de los artistas en la sociedad era problemática, y el trabajo precario era un tema crucial. El Grupo Gubernamental consideraba fundamental abordar la remuneración y la precariedad con miras a luchar contra las percepciones negativas que pueden subsistir respecto de las ocupaciones en el sector de los medios de la comunicación y de la cultura. También creía necesario aumentar la seguridad en el empleo en este sector.
 - 15.** Una representante de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) señaló que la misión de este organismo especializado de las Naciones Unidas era encauzar el desarrollo de un sistema internacional equilibrado y eficaz de propiedad intelectual que permitiera la innovación y la creatividad en beneficio de todos. La OMPI había acogido con agrado el Documento temático, y había puesto de relieve la importancia de los aspectos descritos en el capítulo 5 sobre los problemas relativos a la reglamentación y a la propiedad intelectual. Señaló la pertinencia de proteger la creatividad, aunque destacó que, en la actualidad, seguía denegándose a los creadores sus derechos y éstos tenían poco poder de negociación en muchos países del mundo. Como consecuencia, en el contexto de la globalización y de la convergencia de los medios de comunicación, los trabajadores creativos seguían luchando por ganarse la vida. Exhortó a los participantes en el Foro a que abordaran con prontitud esta cuestión y a que reconocieran debidamente y ofrecieran un futuro mejor a estos trabajadores. La comunidad internacional había proporcionado un marco jurídico para el desarrollo del sector de los medios de la comunicación y de la cultura. Tras 12 años de negociación, la OMPI había adoptado el Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, en 2012. La oradora reconoció los esfuerzos colectivos desplegados por los interlocutores y por muchos gobiernos que también estaban participando en el Foro. El Tratado de Beijing constituía un logro histórico, un primer paso para que los artistas pudieran gozar de beneficios significativos dimanantes de una combinación de derechos económicos y morales. Sin embargo, al contar con 72 signatarios, pero con tan sólo dos ratificaciones, el Tratado aún no había entrado en vigor. La OMPI formulaba un llamamiento para la continua cooperación y para la

constante aplicación de la legislación en los marcos nacionales. La oradora hizo referencia al reconocimiento de la propiedad intelectual como un valioso instrumento para mejorar las relaciones en el sector de los medios de comunicación y de la cultura. Por último, señaló que las actividades normativas actuales en lo que respecta a las organizaciones de radiodifusión, y al fortalecimiento de la gestión colectiva y del papel que desempeña en el mercado, también eran pertinentes para el debate del Foro.

- 16.** Un representante de la Unión Europea de Radiodifusión (UER) destacó que la UER era la principal alianza mundial de los medios de comunicación de servicio público, y que su misión era proteger el papel que desempeñaban estos últimos y promover su vital contribución a la sociedad europea y más allá. Los medios de comunicación de servicio público estaban concebidos para servir al público — y no a un gobierno, a un partido político o a una empresa particulares, ni a otro grupo de interés. Los valores primordiales que compartían todos los miembros eran la universalidad, la independencia, la excelencia, la diversidad, la rendición de cuentas y la innovación. Con el fin de lograr la excelencia, los miembros de la UER hacían gala de altos niveles de calidad, integridad y profesionalismo, además de fomentar el talento y de impartir formación al personal. Estaban comprometidos con la seguridad de los periodistas y de los diseñadores de programas, lo cual se destacaba en todas las actividades emprendidas, y se alentaba a todo el personal a aceptar el futuro digital. Sin embargo, para cumplir con sus compromisos, se enfrentaban a desafíos continuos, como la necesidad de una legislación sólida y clara, incluida la legislación laboral, y una financiación adecuada y sostenible. Requerían una gobernanza profesional con el fin de proteger su independencia editorial y de asegurar que pudieran actuar de conformidad con las normas profesionales más estrictas. Los miembros de la UER necesitaban atender los intereses sumamente diversos de la audiencia. También requerían una fuerza de trabajo dedicada y comprometida con los valores de los medios de comunicación de servicio público. Para ser empleadores creíbles, debían ser competitivos y tener unas condiciones de empleo que les permitieran atraer a los mejores. Los miembros de la UER pertenecientes a la Unión Europea consideraban que el Modelo Social Europeo establecía la mejor práctica en el ámbito del diálogo social y de la gestión de recursos humanos. La UER no negociaba las condiciones de trabajo de los miembros, pero apoyaba y fomentaba las mejores prácticas, por ejemplo, a través de los resultados del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual. Reconoció que, en los últimos años, los miembros de la UER habían trabajado en un entorno muy difícil y que, como consecuencia de la crisis económica, los desafíos sociales y de empleo habían aumentado. Con el fin de adaptarse a este contexto, los servicios públicos de radiodifusión requerían unos mercados de trabajo justos, móviles, abiertos y dinámicos, y una fuerza de trabajo calificada. En lo que respecta al Documento temático, el orador no aceptaba que la reducción de la radiodifusión de servicio público fuera una tendencia inevitable y continua, ni que los trabajos permanentes desaparecieran automáticamente en el ámbito de la radiodifusión, ni que el trabajo autónomo fuera la solución del futuro. Los miembros estaban adaptándose a un entorno en continua evolución, y la situación variaba de un país a otro; el cambio era inevitable y el reto que se planteaba era lograr gestionar el cambio que estaba teniendo lugar. A tal efecto, la UER asesoraba y apoyaba activamente a sus miembros en esta esfera de trabajo. Creía que los esfuerzos desplegados para atraer y apoyar a los mejores trabajadores requerían contar con una fuerza de trabajo diversa y con una combinación de relaciones de trabajo, respaldadas por una gran variedad de mejores prácticas e iniciativas de recursos humanos.

Primer punto para el debate: Desafíos que enfrentan los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura

17. El Secretario Ejecutivo presentó el primer punto para el debate, que se centraba en los desafíos que enfrentan los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a las relaciones de trabajo, a diferencia del segundo punto, que abordaba las formas de responder a tales desafíos — por ejemplo, a través del diálogo social — y, en particular, cómo mejorar la protección social de los periodistas y los artistas. El primer punto estaba estrechamente vinculado con los capítulos 3, 4 y 5, que se concentraban en las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura; las tendencias actuales de la actividad laboral, la organización del trabajo, y las relaciones de trabajo y el trabajo autónomo en el sector, y los problemas relativos a la condición de trabajadores autónomos y a los derechos de propiedad intelectual.
18. La coordinadora del Grupo de los Empleadores puso de relieve la necesidad de flexibilidad en los modelos de trabajo, ya que, históricamente, este sector había requerido unas relaciones de trabajo no tradicionales, y la legislación debía adaptarse con el fin de respetar el entorno actual y futuro. Los nuevos medios de comunicación planteaban preocupaciones en lo que respecta a la falta de trabajadores calificados y a la oferta excesiva de otros trabajadores; este problema de la oferta inadecuada para atender la demanda estaba afectando a todos los interlocutores sociales. Los servicios públicos de radiodifusión estaban aceptando nuevos medios de comunicación, pero la formación y las relaciones de trabajo no estaban desarrollándose al ritmo de las tendencias sectoriales actuales y futuras. Era necesario crear un marco legislativo con el fin de hacer frente a las realidades del nuevo paradigma. El trabajo permanente para todos no era realista, pero se requería una combinación de relaciones de trabajo, no sólo debido a la naturaleza del trabajo, sino también porque muchos trabajadores del sector deseaban flexibilidad y movilidad. El trabajo atípico era la realidad del sector, y en el párrafo 32 del Documento temático se ponía énfasis en la necesidad de elaborar nuevas definiciones. Al afrontar la realidad de la financiación pública decreciente, era necesario examinar otras formas de promover las actividades culturales y de los medios de comunicación. ¿Cómo se podría crear un entorno que lograra atraer la inversión privada? Esto requeriría formas no tradicionales de trabajo y una combinación de relaciones, pero también diferentes formas de proporcionar prestaciones sociales. Los empleadores debían contribuir en mayor grado a las prestaciones sociales y económicas, lo que estaba desalentando la inversión en el sector. El «Cirque du Soleil», que había comenzado en el Canadá, era un ejemplo de negocio sumamente móvil, global, creativo y lucrativo para todas las partes concernidas; se trataba de un modelo de éxito en el que todos los trabajadores tenían una combinación de relaciones (asalariados, trabajadores autónomos, trabajadores temporales, etc.) que se adaptaban a las necesidades tanto de los propios trabajadores como de los empleadores. Realizaban un trabajo de gran calidad reconocido a escala mundial.
19. Un participante trabajador de Irlanda expresó su inquietud por la interpretación y utilización de la legislación sobre competencia por parte de los gobiernos nacionales y de la Comunidad Europea, quienes, a su juicio, hacían uso de ella para limitar el derecho de los trabajadores económicamente dependientes, que tenían una relación de trabajo autónomo habitual o atípica, a ser representados colectivamente o a ejercer sin trabas los derechos fundamentales en el trabajo. La OIT, en particular su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no establecía distinción alguna entre las diversas clases de trabajadores — tradicionales o no —, y la participación en formas no tradicionales de trabajo no significaba la denegación de los derechos laborales y humanos de dichos trabajadores. Sin embargo, a muchos trabajadores (asalariados o autónomos) se les denegaban tales derechos en muchas regiones del mundo. Los trabajadores autónomos

eran los más flexibles y los que más fácilmente se adaptaban, pero también eran los más explotados. El orador, refiriéndose a la sección 5.2 del Documento temático relativa a la legislación sobre competencia, y señalando que «la Ley sobre Cárteles se ha concebido para eliminar el riesgo de que los mercados sean distorsionados por los actores económicos dominantes», observó que existía una tendencia creciente por parte de los organismos normativos, como la Autoridad de Competencia de Irlanda (Competition Authority of Ireland), a considerar que los sindicatos representaban a los trabajadores autónomos como si emprendieran prácticas anticompetitivas. Señaló que, a menudo, la legislación sobre competencia se utilizaba para socavar los derechos de los trabajadores. Cada vez era más frecuente que a los trabajadores autónomos se les denegara el derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva. Por ejemplo, la publicación de notas de orientación sobre la remuneración del trabajo autónomo se había considerado una conspiración delictiva. En Irlanda, a un sindicalista que representaba a dobladores se le amenazó con el encarcelamiento por negociar un acuerdo que no sólo era favorable para los trabajadores, sino que también era deseado por la entidad empleadora que había suscrito libremente dicho acuerdo. A los trabajadores autónomos se le es denegada la equidad y la justicia debido a su relación de trabajo. Los trabajadores autónomos o los trabajadores asalariados ocasionales tenían una situación de empleo precaria y se les denegaba la seguridad del empleo de que gozaban los trabajadores asalariados. Esto tenía consecuencias para todos los trabajadores autónomos, concretamente las mujeres y los trabajadores migrantes vulnerables, para quienes la flexibilidad solía ser sinónimo de explotación. Para las mujeres, la denegación de contratos permanentes tenía consecuencias en la licencia de maternidad. Una fuerza de trabajo combinada debería hacer referencia a una combinación en términos de relaciones de trabajo, pero no a un conjunto combinado de derechos basados en diferentes relaciones de trabajo. Para lograr los objetivos comunes de la OIT, era fundamental que se reconociera el derecho de quienes ofrecían su trabajo, que en este sector incluye la propiedad intelectual, a ser tratados como trabajadores y a gozar de los derechos dimanantes de dicho reconocimiento.

- 20.** Un participante trabajador de los Países Bajos señaló que un número creciente de personas en este sector eran trabajadores por cuenta propia y necesitaban estar debidamente representados por sindicatos. En 2007, el FNV-KIEM y el Ntb (sindicatos de músicos holandeses) habían suscrito un convenio colectivo con una asociación de empleadores; una de las disposiciones clave de dicho convenio estipulaba las tarifas mínimas para la contratación de músicos por cuenta propia en orquestas. Estas tarifas eran compatibles con los salarios de los trabajadores asalariados, y permitían a los músicos por cuenta propia tener un seguro médico y cotizar a regímenes de pensiones. El acuerdo preveía una igual remuneración, independientemente del estatuto profesional, y no sólo beneficiaba a los trabajadores autónomos, sino también a los trabajadores asalariados, porque los trabajadores autónomos de menor costo podrían haber perjudicado a los asalariados y haber socavado asimismo los convenios colectivos de trabajo. Tuvo que ponerse fin al convenio colectivo cuando la Autoridad Holandesa de Competencia emprendió una investigación, y amenazó con imponer una multa a las partes en el acuerdo si éste permanecía en vigor. Los sindicatos creían que la Autoridad debería haber comprendido que tales convenios colectivos constituían una excepción al ámbito de aplicación de la Ley sobre Cárteles, y que la utilización indebida de la legislación sobre competencia socavaría la capacidad de los sindicatos de entablar una negociación colectiva para los trabajadores por cuenta propia.
- 21.** Un participante trabajador de Nigeria declaró que cualquier asalariado debería tener derecho a sindicarse, derecho que a menudo era denegado por los empleadores. Con frecuencia, los sindicatos tenían dificultades para organizar a los trabajadores en el sector privado. En África, la negociación colectiva no existía en muchas organizaciones de medios de comunicación, y esto se complicaba debido a la función que desempeñaban los gobiernos en calidad de empleadores en los servicios de radiodifusión. Al tiempo que subrayó la necesidad de fortalecer la libertad sindical y de asociación, así como las

estructuras de negociación colectiva, señaló que, en su país, los trabajadores autónomos solían ser objeto de explotación. Con frecuencia, el Gobierno hallaba formas de subcontratar el trabajo a trabajadores autónomos cuando los trabajadores asalariados habituales reivindicaban sus derechos. Así pues, la negociación colectiva debería imponerse, independientemente de que las empresas del sector de los medios de comunicación y de la cultura fueran estatales o privadas.

22. Un participante trabajador del Reino Unido puso de relieve que los artistas e intérpretes eran sumamente individuales y excepcionales, incluso en el modo en que concebían su trabajo. Eran elegidos principalmente por sus actuaciones, y no había una competencia de igual a igual entre ellos. Por lo tanto, deberían estar exentos de la legislación sobre competencia. Los sindicatos deberían poder negociar colectivamente en nombre de los artistas e intérpretes.
23. Un participante trabajador de Italia explicó que muchos problemas radicaban en que el sector se caracterizaba por un mercado laboral doble. Había asalariados permanentes que representaban el mercado de trabajo tradicional, pero también había quienes tenían formas atípicas de empleo, o trabajadores autónomos, que formaban parte del mercado «más débil». La parte tradicional del mercado de trabajo estaba disminuyendo, mientras que el mercado de trabajo más débil y atípico estaba incrementándose, también en lo que respecta al personal administrativo y técnico. Era de vital importancia que el mercado laboral flexible atendiera las necesidades y creara la riqueza necesaria para asegurar una vida decente. Los convenios colectivos individuales no eran la solución; los trabajadores necesitaban tener derecho a la negociación colectiva con el fin de suscribir diferentes acuerdos, según fuera necesario. Debería haber un entorno en el que ambos mercados de trabajo pudieran evitar la competencia. Todo el mundo debería reconocer la necesidad de que los trabajadores gozaran de los derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la representación, a la negociación colectiva y a la seguridad social, incluidos la licencia de maternidad y el seguro de desempleo. La flexibilidad debería negociarse, no imponerse. También era fundamental el acceso a una formación pertinente.
24. Un participante trabajador de Francia confirmó la declaración de apertura de la UER acerca de que el Diálogo Social Europeo era un buen modelo, pero que no siempre se practicaba. Señaló con preocupación que la independencia de los servicios públicos de radiodifusión se había visto amenazada en los últimos años, incluida su independencia económica. La financiación pública sostenible era necesaria para asegurar que las entidades públicas de radiodifusión pudieran seguir atendiendo las necesidades de todos los ciudadanos a través de la diversidad. El tratado de Ámsterdam confirmaba la importancia que revestían los servicios públicos de radiodifusión y el papel esencial que desempeñaban en las relaciones de trabajo, al tener un impacto directo en el empleo en general. Los cierres de entidades públicas de radiodifusión en Grecia y en los programas de televisión regionales en España eran preocupantes, y no tardaría en suceder lo mismo en los servicios públicos de radiodifusión en Israel.
25. Un participante trabajador de Kenya consideró que el mayor desafío que se planteaba era que los gobiernos comprendieran mejor el sector y definieran el estatuto profesional de los músicos. A estos últimos, cuando comenzaban su carrera profesional se les solía denominar trabajadores, pero una vez que tenían éxito, se les consideraba empresarios. Lamentablemente, esta percepción había conducido a la exclusión de los músicos del diálogo social y, en último término, de los sistemas de bienestar social y de protección social, tal como se indicaba en el párrafo 34 del Documento temático. El orador formuló un llamamiento para que se propiciara el diálogo social entre los músicos, los empleadores, el Gobierno y la Oficina de Registro de los Sindicatos.
26. La coordinadora del Grupo Gubernamental resumió las deliberaciones de su Grupo indicando que dichos países tenían marcos jurídicos sólidos que variaban de un país a otro

— cada uno de los cuales contenía determinadas normas básicas que apoyaban la seguridad social y unas condiciones de trabajo decentes. El diálogo social era posible en el sector sin la imposición de nuevos marcos jurídicos, y la seguridad del empleo era importante.

- 27.** La representante del Gobierno de Francia señaló que el sector era dinámico y próspero, y contribuía notablemente al PIB de su país, al generar tanto empleo directo como indirecto. Lamentablemente, los empleos creados solían ser oportunidades de trabajo de corta duración e inestables. El porcentaje de empleos permanentes seguía siendo muy bajo en los subsectores de las artes y la cultura. La flexibilidad y la creación de empleo era importante, pero no en detrimento de la protección y de la seguridad. El Gobierno estaba sirviéndose del diálogo social para contribuir a la creación de empleo más seguro. Sin embargo, el desafío que se planteaba era cómo lograr este objetivo, cuando fuera apropiado, dentro del marco jurídico existente.
- 28.** La representante del Gobierno de Zimbabwe confiaba en que el Foro pudiera alcanzar un consenso, no obstante la divergencia de opiniones. A su juicio, era importante establecer un marco más amplio que fuera válido para todos los participantes. En su país, los actores y los músicos estaban creando asociaciones que les ayudaban a convertirse en profesionales y que les impartían formación. Dada la rapidez a la que evolucionaba el sector, estimaba que cualquier marco jurídico tendría dificultades para adaptarse a las demandas en continua evolución. Hollywood, Bollywood y Nollywood mostraban claramente cómo podía congregarse y sindicarse a los artistas. Estas iniciativas orientadas a la sindicación deberían ser promovidas por los gobiernos, ya que de este modo se podría ayudar a los artistas a desarrollar programas educativos y de formación, por ejemplo, al incluir la educación musical en la enseñanza primaria con miras a desarrollar el interés y las competencias a una edad temprana. Los gobiernos podrían actuar como convocadores y coordinadores, a fin de ayudar a los artistas a entrar en los mercados internacionales.
- 29.** La representante del Gobierno de Túnez expresó su firme apoyo al sector, y puso de relieve la importancia que concedía a garantizar al menos un nivel mínimo de protección a sus trabajadores. Su país había vivido la experiencia del Festival Internacional de Cartago, evento de renombre internacional, que había sido fundamental a la hora de alentar a los jóvenes a hacerse artistas y de promover la innovación en las artes. Era importante inscribir a niños y jóvenes en actividades artísticas en una fase temprana, para que pudieran elegir esta ocupación, a pesar del estigma percibido. Estaba de acuerdo con la declaración del representante del Gobierno de Zimbabwe en que era esencial incluir las artes y la cultura como asignaturas en la enseñanza primaria.
- 30.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señaló que su país había experimentado una rápida expansión en términos de empleo en el sector, de manera análoga a la tendencia mundial. Las cuestiones laborales deberían investigarse para comprender el mercado de trabajo en expansión, incluidos los desafíos y los obstáculos a los que se enfrentaba el sector. Los gobiernos deberían apoyar la formación técnica, así como la formación educativa y profesional, y la situación en el empleo era un indicador importante del nivel de formación. Era necesario abordar las ambigüedades en la relación de trabajo, y la Recomendación núm. 198 debería servir de base. En el párrafo 29 del Documento temático se destacaba la necesidad de unos mejores datos y de investigar más a fondo esta cuestión. Asimismo, deberían llevarse a cabo más encuestas en el mercado de trabajo con el fin de identificar nuevas ocupaciones. Los jóvenes estaban más interesados en las oportunidades de formación en el ámbito de los medios de comunicación y de la cultura que ofrecían las universidades, y era necesario que la formación y la empleabilidad estuvieran más estrechamente vinculadas.
- 31.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores estaba convencida de que uno de los problemas principales era la incoherencia con que los gobiernos interpretaban los

instrumentos de la OIT y la legislación sobre competencia. El Foro había examinado la inexistencia de definiciones e interpretaciones uniformes, lo cual contribuía a la falta de claridad y a incoherencias. Estaba de acuerdo con el participante trabajador del Reino Unido en que las contribuciones y los talentos de los trabajadores del sector de los medios de comunicación y de la cultura eran excepcionales, pero esto requería flexibilidad en las relaciones, y no la normalización, como si se tratara de trabajadores en una cadena de producción. Los gobiernos deberían seguir prestando apoyo financiero en consonancia con la demanda pública, mientras que las relaciones comerciales y de trabajo deberían adaptarse al nuevo paradigma. Los empleadores debían atender la demanda de la audiencia tanto en términos de contenido como de flexibilidad. Esta presión pública adicional para diferentes tipos de programación justificaría las continuas contribuciones financieras de los gobiernos al sector. Asimismo, era esencial fomentar el espíritu empresarial y la creatividad.

32. El coordinador del Grupo de los Trabajadores subrayó que el Foro no debería centrarse en definir términos particulares, que diferían entre los diversos países — por ejemplo, el término «trabajo seguro». Los artistas, músicos y periodistas solían tener trabajo regular, pero con diferentes empleadores. El término «trabajo seguro» debería concebirse como la seguridad del acceso continuo a oportunidades de trabajo en el oficio elegido. Los gobiernos deberían seguir invirtiendo en las entidades públicas de radiodifusión y en la tecnología de banda ancha, ya que esto permitía y ampliaba el acceso a oportunidades. El orador expresó su desacuerdo con el coordinador del Grupo de los Empleadores en que la demanda había disminuido, porque él observaba un incremento y una evolución continua de la misma. Las personas querían consumir el producto cuando y como querían, lo cual planteaba desafíos para el sector, pero no debería cambiar la necesidad de relaciones de trabajo y de diálogo social. El Foro debería alentar procedimientos para la negociación colectiva que permitieran los mejores resultados posibles para las necesidades locales, nacionales o sectoriales. La identificación del estatuto profesional era mucho menos pertinente.

Segundo punto para el debate: La contribución del diálogo social a la superación de los desafíos con respecto a las relaciones de trabajo y a la mejora de la cobertura de la protección social en los medios de comunicación y la cultura

33. El Secretario Ejecutivo presentó el segundo punto para debate sobre el modo de encarar los desafíos que pudieran plantear las relaciones de trabajo, en particular formas identificadas a través del diálogo social y otros enfoques pertinentes entre los interlocutores de este sector. Esto podría incluir modos de extender la protección social a aquellos periodistas, artistas u otros trabajadores del sector de los medios de comunicación y de la cultura que tuvieran una cobertura escasa o inexistente en la actualidad.
34. El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que muchos de sus problemas ya se habían planteado anteriormente. El diálogo social era un instrumento valioso cuando era constructivo y representativo y se centraba en los resultados, teniendo en cuenta toda la gama de industrias concernidas y reconociendo al mismo tiempo que la legislación sobre competencia obstaculizaba el diálogo sectorial. Esto podría suceder a nivel mundial, pero en muchos casos era más apropiado en los planos regional o nacional. Una de las preocupaciones prácticas era que el diálogo social debería ser continuo y estar anclado en las prácticas sociales del entorno en el que se trabajaba.

-
- 35.** Un participante trabajador de Francia preguntó quién debería participar en el diálogo social — en algunos casos, los trabajadores querían una representación, pero no sin una asociación, y los empleadores también tenían dificultades para sindicarse. Era importante lograr que participaran los empleadores de los medios de comunicación del sector público, que tal vez fueran más fáciles de sindicarse. Podía haber casos en los que el diálogo social debería ser tripartito.
- 36.** Un participante trabajador de la Argentina expresó su preocupación por algunas definiciones relativas al estatuto profesional de los trabajadores que se habían empleado en el Documento temático, que iban más allá de la legislación establecida en algunos países en lo que respecta a la protección de los trabajadores por cuenta propia. En su país, la reglamentación definía a todos los músicos como trabajadores dependientes, definición que se había preconizado en reiteradas ocasiones en la historia de Argentina. Incluir la noción de trabajadores autónomos en una definición constituiría un paso atrás en comparación con lo que se había logrado en su país, en el Brasil y en México. Por lo tanto, la OIT no debería incluir explícitamente definiciones que socavaran estas protecciones y representarían un riesgo de colocar a estos trabajadores fuera del sistema.
- 37.** Un participante trabajador de Alemania explicó que, en su país, los trabajadores por cuenta propia tenían grandes problemas en caso de enfermedad y de jubilación. El Gobierno federal había establecido un Fondo Social para Artistas, al que contribuían los empleadores y los representantes de los trabajadores. El Estado también proporcionaba financiación parcial. El Fondo había sido una solución al problema que suponía el incremento de trabajadores por cuenta propia. Podría servir como ejemplo de cómo proporcionar protección social y encarar los problemas en los que estuvieran involucrados los interlocutores sociales.
- 38.** Un participante trabajador de Francia resumió el proceso de diálogo social de la Unión Europea (UE) tal como se mencionaba en el párrafo 75 del Documento temático. En el diálogo social, los empleadores y los sindicatos tenían función primordial que desempeñar a nivel nacional y europeo. El comité de diálogo social sectorial de la UE tenía una buena representatividad para los trabajadores y empleadores en todo el sector audiovisual. El programa abarcaba las necesidades en materia de formación, la igualdad de género y cuestiones relativas a la piratería. El programa actual también examinaba nuevas formas de empleo.
- 39.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que era esencial entablar un diálogo social, pero que la forma de diálogo no debería limitarse a la negociación colectiva, sino ampliarse con el fin de incluir otros tipos de diálogo con otros interlocutores. No creía que la negociación colectiva pudiera ser la fórmula idónea para todos los tipos de acuerdos de trabajo. En el caso de los contratistas autónomos legítimos, o los que trabajaban por cuenta propia, la negociación colectiva no se aplicaba. La representación colectiva era necesaria para aliviar el desequilibrio de poder entre empleadores y asalariados. El estatuto profesional de los contratistas autónomos tenía sus ventajas e inconvenientes, pero no proporcionaba una respuesta con respecto a las necesidades de las empresas. Cada país tenía su propia jurisdicción y, por tanto, diferentes nociones de determinados tipos de relaciones de trabajo. En cuanto al trabajo por cuenta propia, existían otras formas de organizar el diálogo. Por ejemplo, en su país, el Canadá, había asociaciones de diferentes tipos de trabajadores creativos que no entraban en el paradigma de interlocutores sociales tradicionales en la negociación colectiva.
- 40.** Una participante empleadora de El Salvador puso de relieve que deberían considerarse la legislación y la reglamentación nacionales, ya que cada país tenía particularidades en la relación entre los sectores, los empleadores y los trabajadores. Estaba convencida de que el diálogo social era un instrumento valioso siempre y cuando se respetara la representatividad de todas las partes concernidas. Era imperativo que el diálogo funcionara

de manera apropiada con el fin de garantizar su eficacia. Asimismo, por motivos políticos, los debates tripartitos no eran posibles en todos los países.

41. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que su Grupo ya había expresado sus opiniones sobre el primer y el segundo punto para el debate, pero que proporcionaría algunos detalles sobre el diálogo social en el sector en dos países.
42. La representante del Gobierno de Túnez puso de relieve que parecía haber un acuerdo general a la hora de considerar la negociación colectiva y el diálogo social como instrumentos idóneos para garantizar unas relaciones de trabajo laborales y sociales estables. En su país, existían convenios aplicables a ramas de actividad concretas, por ejemplo, para el periodismo y la industria cinematográfica. Después de 2009, los artistas habían tenido problemas para sindicarse, pero las negociaciones con el Gobierno habían mejorado desde entonces y, en los últimos tiempos, las negociaciones habían tenido lugar sin dificultades. La experiencia de la negociación colectiva en Túnez había demostrado ser positiva. Las negociaciones periódicas ayudaban a mejorar las relaciones entre los empleadores, los artistas y el Gobierno.
43. La representante del Gobierno de Zimbabwe advirtió a los participantes del riesgo de que hubiera un malentendido entre los interlocutores sociales. Su país estaba tratando de crear capacidad en materia de diálogo social, pero los empleadores y los trabajadores estaban interpretando los términos «diálogo social», en comparación con «negociación colectiva», de diferentes maneras. Dado que la OIT recomendaba dichos términos, la Oficina debería aprovechar la oportunidad para establecer un *modus operandi* sobre cómo utilizar eficazmente el diálogo social. De este modo se podrían evitar debates en los que no pudiera alcanzarse un acuerdo en última instancia y no pudiera procederse con los temas esenciales. Esto era de suma importancia en el sector de los medios de comunicación y de la cultura, en los que el desafío que se planteaba era la inexistencia de marcos de trabajo que abordaran eficazmente las características del sector. El Foro debería aspirar a que se comprendiera la necesidad de que el diálogo social, en consonancia con los principios de la OIT, fuera tripartito.
44. El coordinador del Grupo de los Trabajadores respondió a las cuestiones planteadas por los empleadores, subrayando que era importante no anclarse en definiciones históricas. El término «diálogo social» era bastante amplio y todos podían sentirse cómodos con él, mientras que el término «negociación colectiva» era más controvertido, por lo que era lógico que los empleadores tuvieran dificultades para aceptarlo. La negociación entre los empleadores y los trabajadores asalariados tradicionales no era la única forma aceptable de negociación. Por ejemplo, en la industria cinematográfica de Nueva Zelanda, las enmiendas introducidas a la Ley del Empleo definían a cualquier persona que trabajara en el sector como trabajador contratista, a pesar de que esto contradecía las definiciones de empleador y asalariado establecidas en la legislación del país. No obstante, los trabajadores y los productores habían entablado negociaciones y habían acordado una serie de condiciones mínimas para los trabajadores asalariados y los contratistas. El hecho de que estos procedimientos se denominaran diálogo social o negociación colectiva no era importante. Un tema clave del diálogo social y de la negociación colectiva en este sector hacía referencia al sentido de respeto por el papel creativo que desempeñaban los trabajadores en las producciones. La gestión del trabajo creativo era considerablemente distinta de la gestión de otros tipos de trabajo, por lo que no podía controlarse del mismo modo que una cadena de producción de una fábrica. Se esperaba que los trabajadores que aportaban sus capacidades creativas al proceso de producción – en las películas, el teatro, los sitios web y en otros ámbitos – negociaran con los empleadores el contenido del trabajo; sin embargo, seguían dependiendo económicamente de quienes aportaban capital al proceso. Así pues, era esencial permitirles negociar las condiciones de su trabajo, y que se respetaran sus competencias y su creatividad. La brecha en términos de trabajo decente que existía entre los trabajadores del sector de los medios de comunicación y de la cultura

y los trabajadores de otros sectores podría exacerbarse si las definiciones tradicionales seguían determinando la forma de las negociaciones. El diálogo social debía incluir a todos los trabajadores que dependían económicamente de sus empleadores, ya fueran asalariados o trabajadores contratistas. Los empleadores del sector, que invertían capital en la producción, eran conscientes de que no podía funcionar de otro modo.

45. Un participante trabajador de Irlanda, reiteró que la ausencia de un término apropiado no negaba la existencia del problema en cuestión. Se requería flexibilidad cuando las relaciones cambiaban y evolucionaban. Había una contradicción inherente al insinuarse que todo cambiaba excepto la actitud hacia el estatuto profesional. Muchos empleadores ya estaban entablando un diálogo social con muchos trabajadores atípicos. La negociación colectiva a menudo hacía referencia principalmente a asuntos pecuniarios, como las tarifas, pero también podía abordar cuestiones relativas al acceso a la formación, a la seguridad y la salud en el trabajo, y a la dignidad en el trabajo. Los derechos de los trabajadores no deberían denegarse por el hecho de no ser trabajadores asalariados permanentes. No tenía ningún sentido abandonar las normas y principios de la OIT, ya que esta Organización brindaba la oportunidad de desarrollar un enfoque más sistemático de los desafíos que se planteaban en el entorno de trabajo.
46. La coordinadora del Grupo de los Empleadores respondió que los empleadores no estaban abandonando de ningún modo los principios y normas de la OIT, en particular con respecto al derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, y que respaldaban el diálogo social. El Foro pretendía aclarar las cuestiones que se habían planteado, con el fin de definir la situación, y no de añadir ambigüedad a lo que ya existía. Muchos participantes habían puesto de relieve la necesidad de claridad en lo que respecta a la definición de trabajador asalariado, pero los umbrales de éste y otros términos eran diferentes en cada país. Por tanto, era difícil que una organización internacional estableciera una norma. Las normas también solían cambiar y adaptarse con el tiempo, y era primordial que el diálogo social fuera más allá del paradigma de la negociación colectiva. Los gobiernos tal vez podrían hallar la solución. Podría tratarse de una legislación o de otro modo de establecer el umbral que permitiera que una relación dependiente entre empleador y trabajador asalariado llegara a ser una relación realmente independiente. Había trabajadores que no querían ser considerados como asalariados, que eran contratados por gobiernos o empleadores a través de sus propias empresas. Debería reconocerse este tipo de relación, que iba más allá de la definición tradicional de asalariado, así como otras formas de relaciones de trabajo. La cuestión de si se aplicaba la representación colectiva o individual, o de si era necesario establecer unas normas mínimas, debería considerarse teniendo en cuenta el contexto. Los empleadores se adherían a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

Tercer punto para el debate: Medidas idóneas para mejorar las perspectivas de negocio y empleo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura

47. El Secretario Ejecutivo presentó el tercer punto para debate, que estaba orientado hacia medidas que podrían mejorar las perspectivas de negocio y de empleo en el sector, tales como la cooperación con miras a unas oportunidades de negocio y de empleo más sostenibles en los medios de comunicación y la cultura, y hacia esfuerzos que pondrían de relieve la función que podrían desempeñar la cultura, la comunicación y la información en el desarrollo. Por ejemplo, los esfuerzos podrían centrarse en la formulación de políticas y en la cooperación a la hora de elaborar estructuras, incentivos e instrumentos con el fin de alentar unas empresas y unos modelos de negocio más sostenibles, concretamente para las empresas pequeñas y microempresas. En otros casos, la utilización de instrumentos o

marcos formales, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas, la elaboración de políticas y la cooperación, podrían poner de relieve el papel que desempeña el sector de los medios de comunicación y de la cultura en la economía y la sociedad, así como la importancia que reviste proteger de manera adecuada los derechos de autor y de propiedad intelectual.

- 48.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso un foro tripartito de colaboración sobre la armonización de la formación con el fin de atender oportunamente las necesidades actuales y futuras en materia de competencias. Abogó por la promoción de la financiación pública en forma de contribuciones directas, desgravaciones fiscales y apoyo a las pequeñas y medianas empresas. Estas medidas ayudarían a garantizar la seguridad del sector. El Foro debería evaluar nuevamente la situación actual del sector, que, a juicio de la oradora, no se había adaptado a las nuevas necesidades y dinámica, en particular con respecto a los acuerdos de trabajo. A la oradora le preocupaba que la clasificación de ocupaciones y los convenios colectivos existentes se basara en la realidad del sector hace 50 años, y perpetuara las esferas de actividad profesionales. Hizo referencia a su experiencia personal con la Canadian Broadcasting Corporation, que había experimentado una revolución tecnológica en los 15 últimos años, pero que estaba desplegando su actividad sin las competencias profesionales ni los instrumentos necesarios, y sin la flexibilidad que requerían los trabajadores para poder aprender y aplicar diferentes competencias dentro de la empresa. Los trabajadores más jóvenes no querían limitar su ámbito de actividades a las estructuras sectoriales actuales, y se les debería alentar a recibir formación y a trabajar en otras partes del proceso de producción. Su recomendación no proponía una menor sindicación, sino que estaba orientada a la creación de una fuerza de trabajo más flexible y polivalente, sin infringir las actividades sindicales.
- 49.** Un participante empleador de México señaló que su país estaba elaborando actualmente un nuevo proyecto de ley sobre telecomunicaciones que incluía otros tipos de tecnología. El Gobierno estaba procurando estimular la producción independiente, y estaba ofreciendo incentivos a las empresas para conseguir este contenido. Las empresas aspiraban a unas condiciones de competencia equitativas, y no a la destrucción del mercado, como había sido el caso en los Estados Unidos. Las concesiones de radio y televisión eran costosas; sin embargo, los medios de comunicación comunitarios podrían obtener gratuitamente licencias de radiodifusión, y utilizar entonces la concesión con fines comerciales – lo que se traduciría en una competencia desleal. La normativa y la conformidad legales eran de vital importancia, y los gobiernos debían ofrecer unas condiciones de competencia equitativas para que todos los participantes en el sector pudieran prosperar.
- 50.** Una participante empleadora de Alemania, recordando la intervención del representante del Gobierno de Zimbabwe, señaló que el gobierno también debería formar al público a una edad temprana para que comprendiera y valorara las actividades culturales con el fin de apoyar el sector.
- 51.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores acogió con agrado la demanda de certidumbre jurídica y de unas condiciones de competencia equitativas. A su juicio, un empleo seguro significaba garantizar unas oportunidades de empleo sostenibles y de calidad para que las personas desarrollaran su carrera como trabajadores creativos. El gobierno debería asegurar una financiación adecuada a través de servicios públicos de radiodifusión o de subsidios. Estas medidas protegerían el empleo de calidad y apoyarían el surgimiento de plataformas artísticas. El orador coincidía con la coordinadora del Grupo de los Empleadores en la necesidad de formar a las personas para el futuro, aunque era difícil identificar las futuras necesidades. Por lo general, se impartía formación a las personas que aspiraban a entrar en el sector, pero apenas a quienes ya estaban contratados. Era preciso poner más énfasis en este aspecto, y el diálogo social a nivel nacional podría contribuir a resolver este problema. Los que más invertían en formación, en términos de costo y tiempo, eran los propios trabajadores creativos; así pues, la política fiscal debería

reflejar esta realidad para que pudieran estar listos para trabajar y entrar fácilmente en el mercado en el futuro. La inversión en tecnologías de banda ancha era necesaria para la innovación, con el fin de atender la demanda existente y de crear demanda al mismo tiempo. Respondiendo a las observaciones de los empleadores acerca de la diversificación de competencias, el orador señaló que los trabajadores creativos estaban abiertos a ella, pero que las personas no podían hacer todos los trabajos; ésta no debía traducirse en un exceso de trabajo o en una intensificación del trabajo. En algunos casos, era importante establecer divisiones entre los trabajos. Subrayó la necesidad de una mayor claridad y de un mayor reconocimiento tanto de los derechos de propiedad intelectual como de los derechos colectivos.

- 52.** Un participante trabajador de Alemania indicó que la rapidez a la que evolucionaba el mundo exigía la mejor respuesta posible, mancomunando esfuerzos a través del diálogo social. Se necesitaban unos productos y servicios de calidad, ya que el sector de los medios de comunicación y de la cultura eran importantes para el empleo y para la creación de valor. Por ejemplo, en el último decenio, el crecimiento del empleo en este sector en su país había sido mayor que el registrado en las industrias químicas. Esto evidenciaba que la promoción del sector por parte del Gobierno era sumamente eficaz. La Ley de Derechos de Autor en Alemania era sólida gracias a la OMPI, pero se veía socavada por malas prácticas contractuales. Como consecuencia de la ley nacional relativa a los contratos de derechos de autor (*Urhebervertragsrecht*), de 2002, las prácticas recientes de diálogo social, en las que los sindicatos entablaban negociaciones en nombre de los trabajadores creativos autónomos, habían dado resultados positivos para los interlocutores sociales, ya que la ley aportaba claridad para todos. Había un convenio colectivo para los medios de comunicación y la cultura que se supervisaría (aunque persistía la incertidumbre en lo que respecta al subsector de los libros electrónicos), y los interlocutores sociales también colaboraban con respecto a la piratería.
- 53.** Un participante trabajador de Nigeria estuvo de acuerdo en que una formación apropiada y debidamente financiada era esencial tanto para los trabajadores como para los empleadores. Sin una formación, la creatividad disminuiría. En África, los gobiernos estaban financiando emisoras de radio y programas de televisión, pero cada vez se recurría más a trabajadores autónomos, en detrimento del empleo regular. Los gobiernos debían promover el diálogo social y fomentar el respeto por el sector, y ayudar así a cambiar las percepciones públicas negativas.
- 54.** Un participante trabajador del Japón indicó que, gracias a un convenio colectivo pertinente en su país, las vidas de los trabajadores habían mejorado y se había fortalecido el papel que desempeñaban la radiodifusión de servicio público, pero que este logro había llevado 30 años. En términos de formación, los trabajadores precarios podrían incluirse en la negociación, aunque no fueran miembros sindicales. En la actualidad, la radiodifusión pública estaba atravesando una crisis, y el orador confiaba en que se entablara un diálogo abierto y transparente con el Gobierno a fin de abordar estas cuestiones.
- 55.** Un participante trabajador de Irlanda destacó los abusos persistentes en relación con los contratos en prácticas, que atraían candidatos con la perspectiva de iniciar una carrera exitosa en el sector, pero que a menudo no preveían ninguna remuneración durante largos períodos de tiempo. Solicitó una norma internacional de mejores prácticas con miras a supervisar a los trabajadores en prácticas.
- 56.** Un representante del Gobierno del Camerún subrayó la necesidad de mejorar las medidas adoptadas para las empresas del sector de los medios de comunicación y la cultura, con objeto de aumentar las perspectivas de empleo, dado que estaban experimentando pérdidas, por lo que tenían dificultades para cumplir las normas de trabajo decente y los convenios colectivos. Esto exigía un marco normativo transparente, que era fundamental para empleadores y trabajadores. Su país promovía el diálogo social, y estaba elaborando una

política específica para el sector, que incluía flexibilidad en cuanto a la política fiscal. Además, estaba considerando la ratificación de convenios de la OIT pertinentes, del Acuerdo de Florencia y del Protocolo de Nairobi para la Importación de Objetos de Carácter Educativo, Científico y Cultural, y alentaba a otros mandantes a hacer lo propio. Debería permitirse a las empresas del sector de los medios de comunicación que pagaran menos derechos de importación sobre instrumentos y equipos necesarios para la realización de su trabajo con el fin de ser competitivas. Subrayó la importancia que revestía la calidad de la formación para atender las necesidades industriales sector. El establecimiento de nuevos institutos y centros culturales regionales tenía por objeto fomentar al desarrollo de las artes y de la cultura.

57. Otro representante del Gobierno del Camerún reiteró la importancia que revestían los marcos jurídicos e institucionales que preconizaban la inversión y apoyaban el trabajo decente. Otra propuesta fue proporcionar ayuda financiera a los artistas para que emprendieran nuevos proyectos o mantuvieran los actuales — lo que representaba una tercera parte del presupuesto del ministerio. El objetivo de estas medidas era propiciar el desarrollo del sector. No comprendían bien la economía informal en el sector, pero, dado que era considerablemente extensa, el Gobierno había establecido una política que permitía a los trabajadores declararse a sí mismos como tales para poder acceder a la seguridad social, ya que los empleadores no inscribían a sus trabajadores. También existía una alianza para promover festivales, que conllevaba una formación para la adquisición de competencias con el fin de ayudar a los artistas a competir mejor en el mercado internacional.
58. La coordinadora del Grupo de los Empleadores subrayó que existía un consenso acerca de varios temas, particularmente en lo que respecta a la necesidad de redoblar los esfuerzos gubernamentales en cuanto al marco jurídico, pero solicitó el apoyo de la Oficina para elaborar medidas específicas con el fin de abordar dichos temas.
59. El coordinador del Grupo de los Trabajadores añadió que los gobiernos tenían una función primordial que desempeñar a la hora de luchar contra la piratería, ya que ésta tenía efectos negativos directos en los interlocutores sociales.

Cuarto punto para el debate: Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros en lo que respecta a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura

60. El Secretario Ejecutivo presentó el cuarto punto para el debate, que brindaba una oportunidad de identificar propuestas específicas que ayudasen a orientar la labor que realizarían los mandantes tripartitos y la OIT en este ámbito en los próximos años. Tal como indicó la Secretaria General, estas recomendaciones para las actividades futuras deberían ser concretas, realistas y comprobables.
61. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que en la reunión se habían examinado varias propuestas, particularmente en el tercer punto para el debate. Los empleadores y los trabajadores habían sugerido intervenciones prácticas que los Estados Miembros podrían llevar a cabo para asegurar la «seguridad del acceso» al trabajo continuo. Era importante que la OIT continuara promoviendo el diálogo social en los planos mundial y regional. Los derechos y principios fundamentales — como la libertad de asociación, el derecho a sindicarse y el derecho a la negociación colectiva — se aplicaban a todos los trabajadores, y no deberían denegarse automáticamente a causa de la situación

fiscal de los trabajadores, de su situación laboral o de su relación de trabajo. La legislación sobre competencia y la Ley sobre Cárteles no deberían utilizarse para socavar los derechos humanos fundamentales, ya que los trabajadores del sector de los medios de comunicación y de la cultura no interferían con la competencia en el mercado. Asimismo, la legislación sobre competencia no debería emplearse para impedir que los sindicatos representaran a los trabajadores que no tenían unas relaciones de trabajo tradicionales. Los Estados Miembros deberían prestar particular atención a la representación de estos trabajadores por los sindicatos. Estas medidas podrían ser la base para la labor de la OIT y de los Estados Miembros encaminada a promover un entorno jurídico propicio con el fin de apoyar el sector de los medios de comunicación y de la cultura.

- 62.** Un participante trabajador de la Argentina indicó que los trabajadores del sector de los medios de comunicación y de la cultura en América Latina estaban enfrentándose a problemas comunes en relación con los cuatro puntos para el debate del Foro. La particularidad y la naturaleza atípica de su trabajo se debían fundamentalmente a la heterogeneidad del trabajo artístico y a la naturaleza del servicio, que no era regular para los mismos empleadores. Esto daba lugar a que el trabajo fuera discontinuo, y a que los ingresos de los trabajadores fueran aleatorios. Sin embargo, había elementos que mostraban la existencia de una relación de dependencia en el caso de la actividad de los actores. Estos últimos debían acatar las órdenes y seguir las instrucciones de una empresa, normalmente una empresa de producción, que imponía el horario de trabajo, las modalidades de contratación, la duración del contrato, el lugar de trabajo, el vestuario y el guión, entre otras condiciones específicas en función de las necesidades de la empresa. El orador añadió que si bien los actores tenían más libertad para desarrollar su papel como quisieran, técnicamente estaban subordinados a las instrucciones del director. Desde la perspectiva del empleo, los actores de la región tenían una protección social inadecuada. En los últimos años, la experiencia de los actores y artistas ponía de relieve la necesidad de una legislación que regulara específicamente los derechos a la seguridad social, considerando las características particulares del trabajo artístico. Se requería un marco jurídico adaptado al sector, que estableciera unas normas necesarias que garantizaran a los trabajadores sus derechos a la seguridad social. Era necesario realizar más progresos con respecto a la Recomendación de la UNESCO relativa a la Condición de Artista, de 1980, que ponía de relieve «el reconocimiento de las libertades y los derechos, incluidos los derechos morales, económicos y sociales, en especial en materia de ingresos y de seguridad social de que los artistas deben gozar»⁵, y «la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social y las disposiciones fiscales relativas al artista, sea o no asalariado, habida cuenta de su contribución al desarrollo cultural»⁶. Esta Recomendación había sido adoptada por la República Argentina en 1993, mediante la ley núm. 24269. La cuestión se abordó nuevamente en 2004, pero no se realizaron progresos; esperar más años a que se alcanzara un acuerdo aumentaría el riesgo de estar desprovistos de protección. El orador aspiraba a unos puntos de consenso que ayudaran a poner fin a la discriminación de los trabajadores del sector, a combatir el trabajo precario y los salarios bajos, y a promover la creación de capacidad y el mayor reconocimiento de la condición social de los artistas.
- 63.** La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que su Grupo tenía varias propuestas y solicitudes. Era esencial que las estadísticas fueran exactas, fiables y oportunas para poder disponer de datos concluyentes y analizar el mercado de trabajo con miras a la formulación de políticas. El Departamento de Estadística de la OIT debería considerar estas cuestiones e incluirlas en el programa de la próxima Conferencia Internacional de Estadísticos del

⁵ Artículo I.2, última oración.

⁶ Décimo punto del preámbulo: «Afirmando por otra parte (...)».

Trabajo. Dichas estadísticas de empleo deberían incluir datos más específicos y actualizados sobre las ocupaciones, empresas y tipos de contrato en el sector, y no sólo estadísticas generales. Sería útil aclarar las conexiones entre los esfuerzos desplegados por la OIT y la Unión Europea en lo que respecta a la creación de empleo y a la difusión de oportunidades en el ámbito de la cultura. Muchos países tenían una tasa de sindicación muy baja en el sector de los medios de comunicación y de la cultura; la OIT y los gobiernos deberían fortalecer la capacidad de los sindicatos para ayudar a estos trabajadores a organizarse. Existía información limitada sobre las oportunidades laborales que podía brindar este sector a los jóvenes, por lo que sería útil que los servicios de empleo proporcionaran material de orientación profesional y asesoramiento profesional, y fomentar así la empleabilidad en el sector. Los repertorios internacionales de buenas prácticas ayudarían a los países a abrir el mercado de los bienes y servicios culturales, y a mejorar la calidad de los productos creados, estableciendo sinergias entre los países. Los trabajadores deberían tener una remuneración apropiada, unas condiciones de trabajo decentes, unos derechos fundamentales, seguridad social y otros tipos de protección. También se debería considerar una publicación que tratara las cuestiones de los niños trabajadores en el sector, con el fin de proporcionar orientación sobre temas relativos al horario de trabajo, a la remuneración, y a la salud y la seguridad. Existía un documento de la OIT sobre los niños artistas en la industria del espectáculo, pero se había publicado únicamente en inglés y hacía ya un decenio. Se debería actualizar y traducir para que fuera ampliamente accesible.

- 64.** El representante del Gobierno de Polonia subrayó la necesidad de que la UE y la OIT coordinaran sus actividades, con miras a crear mayor conciencia acerca de las oportunidades de empleo en Europa y acerca de las plataformas para intercambiar información con el fin de promover la movilidad y el empleo. Sería positivo saber lo que estaba sucediendo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura, ya que había muchos programas interesantes de la UE que se extendían más allá de sus fronteras. Además, la UE designaba anualmente una Capital Europea de la Cultura que brindaba oportunidades para que muchos agentes participaran en eventos culturales especiales. El Foro debería alentar a los Estados Miembros a cooperar y a intercambiar información sobre estas posibles oportunidades de trabajo.
- 65.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores presentó una nota de cautela acerca de las normas internacionales, y señaló que la legislación nacional proporcionaba claridad acerca de lo que era un trabajador asalariado. Sin embargo, había motivos de peso para que no quedara claro lo que no era un trabajador asalariado, y reiteró que todas las leyes no podían regir todos los tipos de relaciones de trabajo. La definición era vaga en la legislación nacional porque las situaciones y las relaciones de trabajo evolucionaban con el transcurso del tiempo. Destacó que la elaboración de una «definición» o de una norma internacional podría plantear problemas y contradecir la legislación nacional.
- 66.** Un participante trabajador de Irlanda puso de relieve la necesidad de alcanzar un acuerdo sobre las características que definían qué era y qué no era un trabajador asalariado, concepto que en Irlanda, por ejemplo, se había definido recurriendo al diálogo social. Se había determinado que los trabajadores individuales podrían declararse como trabajadores por cuenta propia a efectos fiscales, pero seguían considerándose asalariados de conformidad con las leyes laborales y mantenían sus derechos. Si bien las leyes nacionales exigían ciertas definiciones, no cambiarían los principios consagrados en los convenios de la OIT, que se extendían a todos los trabajadores. No era difícil identificar las características de lo que definía a un trabajador, pero la situación fiscal no debería ser un determinante de los derechos humanos internacionales.
- 67.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores observó que los niños artistas gozaban de una exención especial en lo que respecta a los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil. Sin embargo, éste era el único sector en el que los niños estaban representados por

sindicatos. Cada vez era más necesario contar con un repertorio internacional de buenas prácticas sobre los niños intérpretes en el sector del espectáculo, lo cual se había propuesto en las conclusiones de la reunión de 2004.

Debate sobre el proyecto de puntos de consenso

68. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFMCS/2014/6, que contenía el proyecto de puntos de consenso redactado por la Oficina sobre la base de las discusiones plenarias, y en el que se examinaban las enmiendas punto por punto.

Punto 1

69. La coordinadora del Grupo de los Empleadores pidió que se sustituyera la palabra «industrias» por «sectores» en la primera oración, y propuso este cambio para todo el texto de los puntos de consenso, subrayando que su Grupo se sentía incómodo con el término «industria».
70. El coordinador del Grupo de los Trabajadores aceptó este cambio, y propuso añadir las palabras «, la participación cívica, la diversidad cultural,» antes de las palabras «la innovación y la creatividad».
71. El Secretario Ejecutivo aclaró el uso específico del término «sector» en la OIT. El Departamento de Actividades Sectoriales abarcaba 22 sectores, entre ellos el sector de los medios de comunicación y de la cultura. Cualquier división dentro de dichos sectores se denominaba subsector o industria. Propuso revisar el texto en su conjunto, de tal modo que pudiera sustituirse «Las industrias de los medios de comunicación y la cultura constituyen un sector en crecimiento» por «Los medios de comunicación y la cultura constituyen un sector en crecimiento».

El punto 1 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 2

72. El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso un cambio en el texto de la primera oración similar al sugerido por el Grupo de los Empleadores en el punto anterior, que debería aplicarse a todo el texto — sustituir, en la versión inglesa «employment relationships» por «work relationships», cambio que no era pertinente para la versión española —, con el fin de evitar confusión. También propuso que la segunda oración acabara rezando «el trabajo por cuenta propia y otras formas de trabajo autónomo», en lugar de «el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo», ya que muchos de los términos eran formas reales de trabajo autónomo.
73. La coordinadora del Grupo de los Empleadores expresó su desacuerdo con los cambios propuestos, sugiriendo que el objetivo de distinguir entre las relaciones de trabajo y los contratos era intencionado y que, sin esta distinción, todo el punto plantearía problemas a los empleadores. Propuso conservar el término «relación de trabajo» para evitar confusión en la intención de la oración. En lo que respecta a «otras formas», la «variedad» ya incluía diferentes tipos de acuerdos, y no todos ellos eran necesariamente formas de trabajo autónomo. Su Grupo proponía además suprimir las palabras «y atípicas» de la primera oración, para evitar preguntas sobre la definición de «atípico», que podrían conducir a complicaciones innecesarias. Asimismo, sugirió añadir las palabras «contratos civiles y» antes de «comerciales», ya que éstos eran los términos empleados para describir dichas relaciones.

-
74. El coordinador del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con la supresión propuesta de las palabras «y atípicas», así como con la inserción de las palabras «contratos civiles y». Su Grupo estaba dispuesto a retirar sus enmiendas, aunque las relaciones de trabajo en ese contexto no hacían referencia necesariamente a los trabajadores asalariados, y no podían connotar las relaciones de trabajo en general; no todas las formas de trabajo mencionadas en la segunda oración eran trabajo autónomo, sino sólo algunas.
75. Un participante trabajador de Irlanda señaló que era posible trabajar con un contrato de corta duración en un proyecto específico para un periódico en Irlanda y, al mismo tiempo, ser trabajador autónomo y prestar servicios a otras personas. Las personas realizaban trabajo autónomo de muy diversa índole para las organizaciones. El término «trabajadores autónomos» era característico del sector, y sólo abarcaba algunas personas para parte del tiempo dedicado a algunas obras, pero existían diversas formas de trabajo autónomo. La principal preocupación radicaba en la formulación actual de la oración, que daba a entender que éstas eran estructuras independientes, cuando en realidad sus límites coincidían parcialmente.
76. La coordinadora del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo en que «proyectos» podría ser «contratas»; todos estos términos eran sutiles. Su Grupo apoyaba la utilización del término «trabajo autónomo», ya que entraba en el marco de lo que podría abarcar la variedad, pero no respaldaba la expresión «formas *de* trabajo autónomo», ya que podía conllevar muchas cosas, incluidos contratos tradicionales indefinidos. No era útil recalcar las variedades del trabajo autónomo.
77. La representante del Gobierno de Zimbabwe señaló que se había acordado anteriormente en las labores reservar el derecho a definir terminología en ámbitos que ya estaban cubiertos en la legislación nacional. No consideraba necesario añadir «otras formas», ya que esto causaba ambigüedad.
78. El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso — con respecto a la tercera oración — suprimir las palabras «de trabajo» después de la palabra «relación», al igual que la palabra «claramente». La oración sería entonces del siguiente tenor: «Algunas de las relaciones en este sector son comerciales y quedan fuera del ámbito de la relación de trabajo y los derechos y deberes que ésta lleva aparejados.». Asimismo, las palabras «pueden conllevar» deberían sustituirse por «conlleven», de tal modo que la oración rezara: «Los derechos de propiedad intelectual de artistas, escritores y directores, entre otros, conlleven derechos económicos y morales que deberían traducirse en la pronta remuneración del trabajo o en pagos ulteriores de regalías o residuales.». Las regalías eran pagos basados un porcentaje de las ganancias; los pagos residuales eran un pago ulterior basado en el pago total.
79. La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso añadir a la oración las palabras «los derechos de propiedad intelectual de algunos artistas (...)», porque no todos gozaban de tales derechos.
80. Un participante trabajador de Irlanda señaló que la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores referente a los derechos de propiedad intelectual era innecesaria, ya que este párrafo no era pertinente para quienes no gozaban de esos derechos.
81. Por lo tanto, la Secretaria General propuso incluir la noción «En aquellos casos en que existen», para que la oración rezara como sigue; «En aquellos casos en que existen, los derechos de propiedad intelectual de artistas (...)».

El punto 2 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 3

82. La coordinadora del Grupo de los Empleadores indicó que su Grupo no podía aceptar la palabra «fragilidad» y muchos otros aspectos del párrafo, porque no había pruebas concluyentes que apoyaran las declaraciones. Consideraba que una gran parte del texto era negativo e inaceptable.
83. El coordinador del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con una parte del texto, pero quiso suprimir la última oración.
84. La coordinadora del Grupo Gubernamental apoyó la última oración.
85. Se continuó deliberando sobre este punto, pero no se alcanzó un consenso.

El punto 3 se suprimió.

Punto 4

El punto 4 se adoptó sin enmiendas (para convertirse en el nuevo punto 3, y todos los puntos ulteriores se renumeraron).

Punto 5

86. El coordinador del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con las dos primeras oraciones del párrafo, pero propuso enmendar el texto de la tercera y cuarta oraciones del siguiente modo: «Es necesario adoptar medidas en relación con las diferencias entre hombres y mujeres, con inclusión del acceso a un trabajo remunerado, las desigualdades en la remuneración y los obstáculos para la promoción. La libertad de expresión debe apuntalar el sector.»
87. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso enmendar el texto, suprimiendo la palabra «profesional» en la primera oración, y dejar simplemente «capacitación».
88. La coordinadora del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo en general con las enmiendas propuestas, pero señaló que preferiría que en la tercera oración se hiciera referencia a la «igualdad entre los géneros», en lugar de a las «diferencias entre hombres y mujeres». También indicó que su Grupo quería proponer la adición de la palabra «mundiales» después de «estadísticas del trabajo» en la segunda oración, ya que las deliberaciones durante la reunión mostraban que se disponía de estadísticas adecuadas a nivel nacional o local en algunos países, pero no a escala mundial. Los empleadores formularon otras propuestas para la tercera oración con el fin de reflejar un tono positivo. La oradora también propuso incluir las palabras «y la independencia» después de «libertad de expresión» en la cuarta oración.

El punto 5 se adoptó en su forma enmendada (como nuevo punto 4).

Punto 6

89. La coordinadora del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la primera oración, pero pidió suprimir la segunda oración de este párrafo. Propuso añadir las palabras «y los acuerdos de trabajo» después de las palabras «relaciones de trabajo» en la tercera oración.

-
90. El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que había muchas formas de diálogo, pero que el diálogo social no podía sustituirse. Así pues, sugirió suprimir, en la primera oración, las palabras «gran variedad de». En la segunda oración, propuso sustituir las palabras «El diálogo» por «La cooperación», y pidió que se suprimiera la tercera oración.
91. La coordinadora del Grupo Gubernamental propuso suprimir la segunda y tercera oraciones, propuesta que fue aceptada por los demás grupos.

El punto 6 se adoptó en su forma enmendada (y seguidamente se integró en el nuevo punto 5).

Punto 7

92. El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso enmendar el párrafo como sigue: «El diálogo social queda conformado en este sector por la variedad de relaciones y cambios en las categorías profesionales tradicionales. Los trabajadores son actualmente versátiles y tienen competencias múltiples para estar a la altura de las oportunidades del futuro». La adquisición de competencias múltiples había sido el resultado de la tecnología y de sus consecuencias en la producción, y los trabajadores habían aprovechado estas nuevas competencias y realizaban varios trabajos al mismo tiempo.
93. La coordinadora del Grupo de los Empleadores apoyó el borrador original del texto, ya que la enmienda propuesta daba a entender que todos los trabajadores del sector eran versátiles y tenían múltiples competencias, lo cual no era el caso en todos los países. También pidió que se aclarara la frase «variedad de relaciones».
94. El coordinador del Grupo de los Trabajadores subrayó que el proyecto de párrafo propuesto caracterizaba de forma injusta la fuerza de trabajo, ya que la segunda oración daba a entender que se esperaba que la fuerza de trabajo fuera versátil, pero que ésta no lo era.
95. Tras seguir deliberando sobre el texto propuesto y enmendado, el Secretario Ejecutivo propuso suprimir las palabras «cambios en las», y sustituir la palabra «actualmente» por «cada vez más», y fusionar después el nuevo texto con el punto anterior.

El punto 7 se adoptó en su forma enmendada (y se fusionó con el punto 6 original, para convertirse en el nuevo punto 5).

Punto 8

96. La coordinadora del Grupo Gubernamental señaló que necesitaba aclararse lo que se entendía por «tradicional» en la oración «Las asociaciones gremiales pueden ofrecer nuevas vías de diálogo en aquellos casos en que no existe un sindicato tradicional.», y señaló que la palabra «sindicatos» podría sustituirse por «sindicalismo».
97. El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir todo el párrafo, ya que su significado no estaba claro. En lo que respecta a este sector, no podía distinguirse claramente entre sindicatos y asociaciones gremiales, mientras que, dada la ambigüedad del último, las «asociaciones gremiales» tal vez no estuvieran relacionadas con el diálogo social.
98. La coordinadora del Grupo de los Empleadores creía que los prolongados debates celebrados anteriormente se habían centrado en qué podía considerarse que no entraba

dentro del paradigma tradicional, y en qué debía reflejarse en el documento consensuado. Propuso mantener el párrafo con los cambios propuestos por el Grupo Gubernamental.

- 99.** El secretario del Grupo de los Empleadores hizo referencia al Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), que reconocía la necesidad de conceder prioridad a los sindicatos cuando éstos existían, pero que permitía la representación de los trabajadores en los casos en que no había sindicatos. Estaba convencido de que debía brindarse protección a los trabajadores, incluso en los casos en que no hubiera sindicatos establecidos.
- 100.** De conformidad con el coordinador del Grupo de los Trabajadores, el párrafo parecía hacer referencia a la necesidad de encarar los desafíos que planteaba el nuevo entorno, pero no parecía haber conexión entre ambas oraciones.

El punto 8 se suprimió, al no alcanzarse un consenso en las deliberaciones.

Punto 9

- 101.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso añadir «y otros acuerdos de trabajo» después de «Es preciso comprender mejor los diferentes tipos de relaciones de trabajo», en la primera oración. Además, su Grupo proponía aportar más claridad — a pesar de que no estaba plenamente de acuerdo con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) —, y sustituir «en la línea de lo expresado en las normas pertinentes de la OIT, en particular en el párrafo 8 de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)», por «Hay que tener presente que este ejercicio de determinación no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.».
- 102.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores estaba dispuesto a aceptar la propuesta, pero pidió que se suprimiera la palabra «independiente,» en la frase «cuáles constituyen una relación independiente, civil o comercial».

El punto 9 se adoptó con las enmiendas propuestas, y se convirtió en el nuevo punto 6 [y, en vista de los problemas de traducción, se dividió en oraciones por motivos editoriales].

Punto 10

- 103.** La representante del Gobierno de Francia expresó su preocupación por la tercera oración, en lo que respecta a la frase «Los gobiernos también pueden establecer un marco normativo claro», porque el establecimiento de marcos normativos incumbía a todo el Estado (y no sólo al gobierno).
- 104.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso enmendar la primera oración, con el fin de sustituir las palabras «tanto un entorno empresarial sólido y propicio como la estabilidad en el empleo» por «un entorno empresarial sólido y propicio». También propuso reformular la tercera oración del siguiente modo: «Los Estados también pueden establecer un marco jurídico sostenible en relación con esos servicios, especialmente con respecto a las subvenciones (...)», y suprimir la palabra «independientes» en la última oración.
- 105.** El representante del Gobierno de Portugal dijo que el párrafo debía simplificarse y acortarse, para que se comprendiera mejor. No se sentía cómodo con los términos

empleados en la segunda y tercera oraciones, que podría describir como proteccionistas y enrevesados.

- 106.** Tras nuevas deliberaciones — señalando las opiniones de diversos gobiernos de que deberían tener flexibilidad dadas las limitaciones presupuestarias vinculadas con la crisis financiera mundial —, el párrafo se enmendó para hacer referencia a un marco jurídico «sostenible», a la «competencia desleal» y a la «certidumbre jurídica», y se suprimió la segunda oración.

El punto 10 se adoptó en su forma enmendada, y se convirtió en el punto revisado 7.

Punto 11

- 107.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la frase «establecer mecanismos de diálogo para», y añadir en la segunda línea, antes de «futuras del sector», las palabras «actuales y». También propuso sustituir la última línea por «La formación debería contribuir a promover la diversidad en el sector y no sólo debería ir destinada a quienes quieren trabajar en el sector, sino también a los trabajadores ya activos en los medios de comunicación y la cultura».
- 108.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores consideró que la expresión «otras disparidades» era demasiado general, por lo que debía suprimirse.
- 109.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores, subrayando la necesidad de formación para incluir y abordar esta cuestión, propuso cambiar el término a «diversidad», modificación que fue apoyada por los empleadores.

El punto 11 se adoptó en su forma enmendada y se convirtió en el punto 8 final.

Punto 12

- 110.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso sustituir las palabras «a consumidores informados de» por «instruir a las personas sobre», en la tercera línea. Esta propuesta fue aceptada.
- 111.** Un representante del Gobierno de Indonesia sugirió añadir la expresión «según proceda» después de las palabras «en los programas educativos», ya que incluir los aspectos culturales y de los medios de comunicación tal vez no fuera pertinente para todas las escuelas.
- 112.** Con respecto a esta propuesta, el coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso cambiar «según proceda» por «en la medida de lo posible», modificación que fue apoyada por los gobiernos y los empleadores.

El punto 12 se adoptó en su forma enmendada y se convirtió en el nuevo punto 9.

Punto 13

- 113.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que el punto 13 requería mayor claridad. Indicó asimismo que era bastante general y que no era aplicable a cada jurisdicción. Necesitaba información básica sobre esto; en caso contrario, el punto debería suprimirse.

-
- 114.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso refundir ambas oraciones en una, para que rezara como sigue: «Los planes de seguridad social deberían tener en cuenta las necesidades particulares de los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura.».

El punto 13 se adoptó en su forma enmendada y se convirtió en el nuevo punto 10.

Punto 14

Los empleadores, los trabajadores y los gobiernos apoyaron el apartado a) del punto 14.

- 115.** El secretario del Grupo de los Empleadores expresó su desacuerdo con el apartado *b)* del párrafo 14, que proponía una actividad «colaborar con los esfuerzos desplegados para fortalecer la organización de los trabajadores en los medios de comunicación y la cultura», que correspondía a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, que de hecho ya la estaba llevando a cabo, y no al Departamento de Actividades Sectoriales, que no debería utilizar su presupuesto para apoyar esto.
- 116.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores señaló que las recomendaciones iban dirigidas a la OIT en su conjunto, al igual que había sucedido con el Foro de diálogo mundial para la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), en el que se había acordado una propuesta sobre cómo luchar contra el trabajo forzoso aunque sería emprendida por otro departamento.
- 117.** El secretario del Grupo de los Empleadores recordó otros casos en los que esto se había realizado, especificando las funciones que desempeñaban ACTRAV y ACT/EMP, y añadió que lo mismo debería suceder en este caso.
- 118.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso insertar una nota a pie de página que rezara: «A través de ACTRAV».
- 119.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que, a juicio de los empleadores, los puntos requerían consenso para conservarse en el texto, y volvió a plantear su objeción. Su Grupo no apoyaría un documento que contuviera un texto en el que se solicitara a la Oficina que realizase estas actividades.
- 120.** El Secretario Ejecutivo indicó que era evidente que incumbía a ACTRAV «colaborar con los esfuerzos desplegados para fortalecer la organización de los trabajadores».
- 121.** El secretario del Grupo de los Empleadores planteó nuevamente que no podía considerarse que el Grupo tenía la obligación de promover una actividad que se centrara en el fortalecimiento de la organización de los trabajadores, «especialmente entre aquellos que carecen de una relación de trabajo de duración indeterminada»; esto incumbiría a ACTRAV, pero estaba claro que los empleadores no lo apoyarían.
- 122.** La Secretaria General explicó que las futuras actividades de la Oficina podrían comprender la colaboración con otros departamentos; los párrafos se remitirían a los órganos consultivos del Consejo de Administración para su aprobación y, si se aprobaban, ACTRAV debería considerar su aplicación.
- 123.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores reafirmó el desacuerdo de su Grupo e indicó que si hubiera sabido que esas propuestas podían formularse, habría elaborado una propuesta similar para ayudar a los empleadores.

124. El Secretario Ejecutivo propuso cambiar la frase «fortalecer la organización de los trabajadores» por «fortalecer a los interlocutores sociales», y suprimir la frase «especialmente entre aquellos que carecen de una relación de trabajo de duración indeterminada».

125. La coordinadora del Grupo de los Empleadores indicó que el texto existía en documentos anteriores y que era innecesario, pero estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta.

Los empleadores, los trabajadores y los gobiernos aceptaron el apartado b) del punto 14 en su forma enmendada.

126. La coordinadora del Grupo de los Empleadores se opuso al texto propuesto en el apartado c) del punto 14, a saber, «en particular en relación con iniciativas como el programa ‘Europa Creativa’ de la Unión Europea», porque excluía otros programas. Sugirió suprimir dicho texto.

127. El coordinador del Grupo de los Trabajadores y el coordinador del Grupo Gubernamental estuvieron de acuerdo.

El apartado c) del punto 14 se adoptó en su forma enmendada.

128. Tras un breve debate sobre el apartado d) del punto 14, quedó claro que no había un consenso sobre el texto.

Por lo tanto, el apartado d) del punto 14 se suprimió.

129. La coordinadora del Grupo de los Empleadores sugirió enmendar el apartado e) del punto 14 propuesto, indicando la inexistencia de una definición de las categorías referidas en el mismo; estas categorías habían sido definidas por normas estadísticas internacionales, pero señaló que su Grupo no se oponía a colaborar con la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo a través de un texto en el que se sustituyera «ajustar las categorías de los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura para obtener datos desglosados sobre el sector de mayor calidad» por «obtener mejores datos desglosados».

130. El coordinador del Grupo de los Trabajadores consideró que el texto era demasiado general, por lo que propuso añadir las palabras «en materia de empleo» después de «desglosados».

El apartado e) del punto 14 se adoptó en su forma enmendada.

El apartado f) del punto 14 se adoptó sin enmiendas.

131. Un participante trabajador de Alemania propuso un nuevo apartado g) del punto 14 que encomendara a la Oficina «plantearse la posibilidad de publicar directrices de buenas prácticas que versen sobre los trabajadores en prácticas, los aprendices y otras formas de trabajo no remunerado».

132. La coordinadora del Grupo de los Empleadores señaló que esta propuesta correspondía al texto que se había suprimido en el punto 3 propuesto, por lo que no estaba justificada.

133. El coordinador del Grupo de los Trabajadores respondió que estaba ampliamente reconocida en el sector la necesidad de que existieran trabajadores en prácticas y programas de prácticas; si los participantes se comprometían con la diversidad, deberían asegurarse de que las pasantías no sólo beneficiaban a las personas cuyos padres tenían suficientes medios financieros para apoyarlos, y pidieron a los empleadores que no

bloquearan un concepto que estaba ampliamente aceptado. En particular, no deberían cuestionarse unas directrices de buenas prácticas.

- 134.** La representante del Gobierno de Francia expresó su firme apoyo a la propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores, en éste y otros sectores, indicando que este tema era tan delicado como importante.
- 135.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso sustituir «mejores prácticas» por «buenas prácticas», y el secretario del Grupo de los Empleadores propuso sustituir «plantearse la posibilidad de publicar» por «plantearse la posibilidad de elaborar», al inicio del párrafo.

El apartado g) del punto 14 se adoptó en su forma enmendada.

Por consiguiente, el punto 14 se adoptó en su forma enmendada y se convirtió en el nuevo punto 11.

- 136.** Los puntos de consenso en su conjunto se adoptaron en su forma enmendada, y se publicaron seguidamente como documento GDFMCS/2014/7⁷.
- 137.** Los coordinadores del Grupo de los Empleadores, del Grupo de los Trabajadores y del Grupo Gubernamental, la Secretaria General y el Presidente del Foro acogieron con beneplácito la adopción de los puntos de consenso, y encomiaron el espíritu de cooperación del debate, que había sido estimulante y de gran utilidad, reconociendo además la capacidad del Foro para alcanzar un consenso sobre cuestiones que algunas veces eran controvertidas.

⁷ Ulteriormente se introdujeron algunas modificaciones editoriales y lingüísticas a los puntos de consenso, con el fin de resolver problemas y aumentar la coherencia entre las versiones española, francesa e inglesa. De conformidad con los procedimientos establecidos, estos puntos de consenso se someterían al Consejo de Administración de la OIT en su 322.^a reunión, en noviembre de 2014, para su consideración.

Puntos de consenso

Desafíos que enfrentan los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura

1. Los medios de comunicación y la cultura constituyen un sector en crecimiento que puede ofrecer múltiples oportunidades de negocio y empleo, especialmente a trabajadores calificados. Se trata además de un sector que contribuye de manera importante a fomentar la comunicación, la participación cívica, la diversidad cultural, la innovación y la creatividad en la sociedad, y que tiene efectos positivos en otros sectores como el turismo y el comercio.
2. El sector de los medios de comunicación y la cultura siempre ha sido único por el hecho de que depende del talento y la creatividad individuales de los trabajadores, y, debido a la naturaleza del trabajo, se ha caracterizado por una gran variedad de relaciones de trabajo y contratos civiles y comerciales en materia laboral. Dentro de éstos se incluyen los contratos de trabajo tradicionales de duración indeterminada, los contratos de duración determinada, el trabajo basado en proyectos o contratos, el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo. Algunas de las relaciones en este sector son comerciales y quedan fuera del ámbito de la relación de trabajo y los derechos y deberes que ésta lleva aparejados. En aquellos casos en que existen derechos de propiedad intelectual de artistas, escritores y directores y otros, éstos conllevan unos derechos económicos y morales que deberían traducirse en la pronta remuneración del trabajo o en pagos ulteriores de regalías o pagos residuales.
3. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores del sector de los medios de comunicación y la cultura, independientemente de cuál sea su relación de trabajo.
4. Para enfrentar los desafíos con respecto a las relaciones de trabajo del sector, es preciso adoptar un enfoque integral que tenga en cuenta otros aspectos del sector, como una mejor coordinación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de ambas, y medidas centradas en una capacitación más adaptada a las necesidades de la industria y a la rápida evolución del entorno tecnológico. Las estadísticas del trabajo mundiales relativas al sector de los medios de comunicación y la cultura resultan inadecuadas, y es preciso mejorar la calidad de la información sobre el mercado de trabajo utilizando definiciones y categorías profesionales más actualizadas. También debe promoverse la igualdad entre los géneros, en particular abordando las cuestiones relativas al acceso al empleo, las desigualdades en la remuneración y los obstáculos para la promoción. Asimismo, la libertad de expresión y la independencia deben apuntalar el sector.

La contribución del diálogo social a la superación de los desafíos con respecto a las relaciones de trabajo y a la mejora de la cobertura de la protección social en el sector de los medios de comunicación y la cultura

5. El diálogo social incluye el intercambio de información, la celebración de consultas y la negociación colectiva. El diálogo social queda conformado en este sector por la variedad de relaciones y categorías profesionales de los medios de comunicación y la cultura. Los

trabajadores son cada vez más versátiles y tienen competencias múltiples para estar a la altura de las oportunidades del futuro.

6. Es preciso comprender mejor los diferentes tipos de relaciones y otras modalidades de trabajo que existen en el sector de los medios de comunicación y la cultura con el fin de determinar cuáles constituyen una relación de trabajo y cuáles constituyen una relación civil o comercial. Hay que tener presente que tal ejercicio no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

Medidas idóneas para mejorar las perspectivas de negocio y empleo en el sector de los medios de comunicación y la cultura

7. Los gobiernos tienen un papel importante en la promoción de un entorno empresarial sólido y propicio para el sector de los medios de comunicación y la cultura. Los Estados pueden establecer un marco normativo claro y sostenible en relación con los servicios públicos de radio y televisión. Asimismo, necesitarán abordar cuestiones en relación con las ayudas a los productores independientes, así como con la concesión de licencias de radiodifusión que supongan una competencia desleal e introduzcan la incertidumbre jurídica. Los gobiernos tienen que aplicar las leyes de protección de la propiedad intelectual y velar por que la legislación de competencia no suponga un obstáculo para que los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura disfruten del derecho a la libertad de asociación y participen en el diálogo social con sus interlocutores sociales.
8. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben elaborar estrategias de formación que respondan oportunamente a las necesidades actuales y futuras del sector en materia de competencias. La formación debería contribuir a promover la diversidad en el sector y no sólo debería ir destinada a quienes quieran trabajar en el sector, sino también a los trabajadores ya activos en los medios de comunicación y la cultura.
9. Otra estrategia clave consiste en dar preponderancia a los medios de comunicación y la cultura en los programas educativos, en la medida de lo posible, con el fin de formar a futuros trabajadores de los medios de comunicación y la cultura, así como instruir a las personas sobre los productos y servicios de los medios de comunicación y la cultura.
10. Los planes de seguridad social deberían tener en cuenta las necesidades particulares de los trabajadores de los medios de comunicación y la cultura.

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

11. Sobre la base de la discusión celebrada en el Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura, y en función de los recursos disponibles, se recomiendan las siguientes actividades futuras.

La Oficina podría:

- a) redoblar los esfuerzos dirigidos a promocionar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura, y reforzar la capacidad de los mandantes para hacer lo propio;

-
- b) colaborar con los esfuerzos desplegados para fortalecer a los interlocutores sociales en el sector de los medios de comunicación y la cultura, y promover la ampliación del diálogo social;
 - c) llevar a cabo estudios sobre el potencial de creación de empleo del sector de los medios de comunicación y la cultura y sobre las buenas prácticas conexas;
 - d) junto a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y la UNESCO, estudiar la posibilidad de obtener mejores datos desglosados en materia de empleo sobre el sector;
 - e) plantearse la posibilidad de publicar una edición revisada y actualizada del documento de trabajo sectorial sobre los niños artistas que trabajan en la industria del espectáculo en todo el mundo — «Child performers working in the entertainment industry around the world» (2003) — en inglés, francés y español, así como la posibilidad de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los niños que trabajan en actuaciones audiovisuales o en vivo, y
 - f) plantearse la posibilidad de elaborar directrices de buenas prácticas que versen sobre los trabajadores en prácticas, los aprendices, los voluntarios, los programas de experiencia laboral y otras formas de trabajo no remunerado en el sector de los medios de comunicación y la cultura.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr David Garner, Minister Counsellor, Permanent Mission of Australia, Grand-Saconnex, Switzerland.

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

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Francisco Figueiredo de Souza, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Gaston de Foix Evina, cadre contractuel d'administration, chargé d'études, assistant à la Cellule de la communication, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

Adviser/Conseillers techniques/Consejero Técnico:

M. René Kisito Ngankak Kameni, directeur des médias privés MINCOM-Yaoundé, ministère de la Communication, Yaoundé.

M. Clavère Nken Tsana, chef de la Cellule de communication, ministère des Arts et de la Culture, Yaoundé.

FRANCE FRANCIA

M^{me} Laurence Vagnier, sous-directrice de l'emploi et de la formation, Service du spectacle vivant, ministère de la Culture et de la Communication, Paris.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

M^{me} Agnès Toullieux, conseillère relations sociales CNC, Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Paris.

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr George Papadatos, Minister Counsellor, Permanent Mission of Greece, Geneva, Switzerland.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Ms Maria Angeliki Boufounou, Junior Assistant, Permanent Mission of Greece, Geneva, Switzerland.

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Fransiskus Watratan, Head of Section, Right for Freedom Association Norm Supervision, Directorate of Labour Norm Supervision, Directorate General of Labour Inspection Development, Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Arsi Dwinugra Firdausy, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia, Geneva, Switzerland.

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

Mr Mohammad Reza Gharaati, Director-General for Public Relations, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Tehran.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Mr Ramin Behzad, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran, Geneva, Switzerland.

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

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

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Luis Rodrigo Morales Vélez, Ministro Consejero, Misión Permanente de México, Ginebra, Suiza.

OMAN OMÁN

Ms Yusra Al-Alawi, Media Specialist, Ministry of Manpower, Muscat.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Jacek Olbrycht, Director-General, Department of International Relations, Ministry of Culture and National Heritage, Warsaw.

PORTUGAL

Sra. Carolina Maria Ferra, Chefe de Divisão, Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Lisboa.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:

Mr Sérgio Gomes da Silva, Head of Department, Gabinete para os meios de comunicação social (Department for the Media), Lisboa.

Mr António Valadas da Silva, Counsellor, Permanent Mission of Portugal, Geneva, Switzerland.

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES
SAINT-VINCENT-ET-LES GRENADINES
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS**

Hon. Maxwell Charles, Minister of Labour, Kingstown.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Diego Cano Soler, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Sr. Pedro Carbajal, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Ms Patana Bhandhufalck, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M^{me} Samia Baccouche, directrice générale du travail, ministère des Affaires sociales, Tunis.

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

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZAMBIA ZAMBIE

Mr Samson Lungo, First Secretary, Permanent Mission of Zambia, Geneva, Switzerland.

ZIMBABWE

Ms Tatenda Veronicah MUNGOMEZI, Chief Labour Officer, Ministry of Public Service Labour and Social Welfare, Harare.

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

Sra. Ana Beatriz Belloso de Morales, Gerente de Comunicaciones, Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), San Salvador, El Salvador.

Mr Enrique de Cuba, Secretary, Aruba Trade and Industry Association, Oranjestad, Aruba.

Ms Linda Facchin, Executive Director, Labour and Employment Law, Canadian Broadcasting Corporation (CBC), Montréal, Canada.

Mr Chibamba Kanyama, Director-General, Zambia National Broadcasting Corporation (ZNBC), Lusaka, Zambia.

M. Efui Koffi Tamakloe, responsable de la communication, Conseil national du Patronat du Togo (CNP-TOGO), Lomé, Togo.

Sr. Pedro Zamora Sánchez, Director Jurídico CIRT, Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión, México DF, México.

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

Ms Ilka Schmalbauch, Legal Adviser, Deutscher Bühnenverein, Köln, Germany.

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

Sr. Luis Emilio Alí, Secretario General, Asociación Argentina de Actores (AAA), Buenos Aires, Argentina.

Dr Abel Oluwayemisi Bamgbose, National President, Radio, Television, Theatre and Arts Workers Union of Nigeria (RATTAWU), Abuja, Nigeria.

M. Messaoud Bouhcine, président, Syndicat marocain des professionnels du théâtre (SMTP), Casablanca, Maroc.

Mr Masatoshi Nakamura, President, Japan Broadcasting Labour Union (NHK Workers Union), Tokyo, Japan.

Mr Takeshi Shinohara, President, Musicians' Union of Japan (MUJ), Tokyo, Japan.

Sr. Ricardo Vernazza, Secretario General, Sindicato Argentino de Músicos (SADEM), Buenos Aires, Argentina.

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

Ms Revital Amir, Israeli Musicians Union (IMU), Tel Aviv, Israel.

Sr. Horacio Arreceygor, Secretario general, Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), Buenos Aires, Argentina.

Ms Max Beckmann, Policy Development and Equal Opportunities, Equity, London, United Kingdom.

Mr Heinrich Bleicher-Nagelsmann, Director, Arts and Culture, VER.DI, Berlin, Germany.

M^{me} Françoise Chazaud, secrétaire générale, Fédération des syndicats des arts, spectacles, audiovisuel, presse, communication et multimédia (FASAP-FO), Paris, France.

Mr Duncan Crabtree-Ireland, Delegate, International Federation of Actors, Brussels, Belgium.

Mr Luke Crawley, Assistant General Secretary, Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU), London, United Kingdom.

Mr Thomas Dayan, Assistant General Secretary, International Federation of Musicians (FIM), Paris, France.

Mr Caspar de Kieffe, Legal Adviser, FNV-KIEM, Amsterdam, Netherlands.

Sra. Camila de Oliveira Souza, Asesora Senior, Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do São Paulo (SATD/SP), Sao Paulo, Brasil.

Sra. Ligia de Paula Souza, Presidenta, Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do São Paulo (SATD/SP), Sao Paulo, Brasil.

Ms Ashra Djwalpersad, Legal Adviser, FNV-KIEM, Amsterdam, Netherlands.

Mr Seamus Dooley, National Secretary, National Union of Journalists UK and Ireland (NUJ), Dublin, Ireland.

M. Denys Fouqueray, délégué national, Syndicat français des artistes interprètes (SFA), Paris, France.

Sra. Paula Fridman, Delegada, Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), Buenos Aires, Argentina.

Sr. Gerardo González, Secretario de relaciones internacionales, Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), Buenos Aires, Argentina.

Ms Kristin Haagenzen, Vice-President, Musikernes fellesorganisasjon (MFO), Oslo, Norway.

Mr Desmond Katana Harrison, General Secretary, Kenya Musicians Union (KEMU), Nairobi, Kenya.

Ms Hanna Harvima, Policy Officer, UNI Global Union, Media, Entertainment and Arts (UNI-MEI), Nyon, Switzerland.

Mr Kishor Jawade, General Secretary, Musicians Federation of India (MFI), Mumbai, India.

Mr Philip J. Jennings, General Secretary, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

Mr Lalit Khobragade, President, Musicians Federation of India (MFI), Mumbai, India.

Mr Jaan Kolk, General Secretary, Teaterförbundet (TF), Stockholm, Sweden.

Mr Dominick Luquer, General Secretary, International Federation of Actors (FIA), Brussels, Belgium.

Mr Benoît Machuel, General Secretary, International Federation of Musicians (FIM), Paris, France.

M. William Maunier, président européen UNI-MEI, secrétaire général SNRT-CGT audiovisuel, Paris, France.

Mr Yosef Menachem, Member, Israeli Musicians Union (IMU), Tel Aviv, Israel.

Ms Dearbhal Murphy, Deputy Secretary General, International Federation of Actors (FIA), Brussels, Belgium.

Ms Yoko Ogawa, Director, UNI Asia Pacific, Tokyo, Japan.

Mr Maciej Pacula, Consultant Expert, Związek Artystów Scen Polskich (ZASP), Warsaw, Poland.

Sr. Miguel Paniagua, Secretario General, Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), Buenos Aires, Argentina.

Ms Katalin Raksi, General Secretary, Színházi Dolgozók Szakszervezete (SDS), Budapest, Hungary.

Ms Renee Rasmussen, Confederal Secretary, LO, Oslo, Norway.

Ms Evelin Saito-Lackner, Interpreter, Musicians' Union of Japan (MUJ), Tokyo, Japan.

Mr Beat Santschi, Président, Union Suisse des Artistes Musiciens (USDAM), Zürich, Suisse.

Mr Johannes Studinger, Head of Sector, UNI Global Union, Media, Entertainment and Arts (UNI-MEI), Brussels, Belgium.

Mr Horace Trubridge, General Secretary, Musicians Union (MU), London, United Kingdom.

Mr Pierre Vantorre, Trade Union Representative at TF1, F3C-CFDT, Paris, France.

Mr Ahti Vääntinen, President, Suomen Muusikkojen Liitto (SML), Helsinki, Finland.

Mr Pier Verderio, International Secretary, FISTEL-CISL, Rome, Italy.

Mr Christopher Warren, Federal Secretary, Media, Entertainment and Arts Alliance (MEAA), Redfern, Australia.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Ms Kerstin Holst, Liaison Officer, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Geneva, Switzerland.

World Intellectual Property Organization (WIPO)
Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

Ms Geidy Lung, Counsellor, Copyright Law Division, World Intellectual Property Organization, Geneva, Switzerland.

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

European Broadcasting Union (EBU)
Union européenne de radio-télévision

Mr Allan Jones, Human Resources Consultant, European Broadcasting Union, Grand-Saconnex, Switzerland.

Mr Giacomo Mazzone, Head of Institutional Relations, European Broadcasting Union, Grand-Saconnex, Switzerland.

Performing Arts Employers Associations League Europe (PEARLE*)
Ligue européenne des associations d'employeurs des arts du spectacle

Ms Anita Debaere, Director, Pearle* – Live Performance Europe (Performing Arts Employers Associations League Europe), Brussels, Belgium.

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

M. Jean Dejardin, conseiller, Organisation internationale des employeurs, Genève, Suisse.

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

Ms Esther Busser, Assistant Director, ITUC Geneva Office, Geneva, Switzerland.

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)
Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)
Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)

Mr Abdoulaye Lalouma Diallo, Permanent Representative, Organization of African Trade Union Unity, Ferney-Voltaire, France.