

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión tripartita sobre el aprendizaje
permanente en las industrias mecánicas
y electrotécnicas**

Ginebra, 23-27 de septiembre de 2002



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión tripartita sobre el aprendizaje
permanente en las industrias mecánicas
y electrotécnicas**

Ginebra, 23-27 de septiembre de 2002

Indice

Introducción	1
Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día	5
Informe del debate.....	7
Introducción	7
Composición del Grupo de Trabajo	7
Presentación del informe y comentarios generales	8
Presentación del informe	8
Comentarios generales.....	8
Punto temático 1: Los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas: recesión de 2001 y perspectivas actuales	9
Punto temático 2: El impacto social de la reestructuración de las industrias mecánicas y electrotécnicas	14
Puntos temáticos 3 y 4: Aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: conceptos y ejemplos; Programa de estudio adecuado a los diferentes aspectos del aprendizaje permanente.....	18
Punto temático 5: la función de los interlocutores sociales y de los gobiernos respecto del aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: consecuencias para la OIT	23
Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones	29
Conclusiones sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrónicas	30
Punto temático 1: Los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas: recesión de 2001 y perspectivas actuales	30
Punto temático 2: El impacto social de la reestructuración de las industrias mecánicas y electrotécnicas.....	31
Puntos temáticos 3 y 4: El aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas; Conceptos y ejemplos, y programas de estudio apropiados	31
Punto temático 5: Las funciones de los interlocutores sociales y de los gobiernos respecto del aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: consecuencias para la OIT	33
Parte 2. Otros asuntos.....	35
Presentación del portal de acceso centralizado al sitio Internet del Departamento de Actividades Sectoriales.....	37
Discursos de clausura	38
Cuestionario de evaluación	41
Lista de participantes.....	45

Introducción

La Reunión tripartita sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas tuvo lugar en Ginebra, en la sede de la OIT entre el 23 y el 27 de septiembre de 2002.

La Oficina elaboró un informe¹ en español, francés e inglés para que sirviera de base a las deliberaciones de la Reunión. Se abordaron las siguientes cuestiones: acontecimientos recientes en los sectores de la maquinaria, de la electrónica de consumo, de las oficinas y de las telecomunicaciones; la necesidad de un cambio de modelo para pasar de la educación y la formación profesional al aprendizaje permanente; la situación respecto de diversos países en desarrollo; ejemplos recientes de aprendizaje permanente y ejemplos concretos en diversos países representativos; así como un examen de las prácticas laborales de alto rendimiento.

El Consejo de Administración designó al Sr. Mel Lambert, miembro empleador de dicho Consejo, para que lo representara en la Reunión en calidad de Presidente de la misma. La Reunión eligió tres Vicepresidentes: el Sr. K. H. Al-Tall (Omán) por el Grupo Gubernamental, el Sr. L. Skoglund por el Grupo de los Empleadores y el Sr. N. Koga por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de los siguientes países: Angola, Benin, China, República Checa, Egipto, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, India, Indonesia, Kenya, Malasia, Nigeria, Omán, Polonia, Portugal, Qatar, Sudáfrica y Túnez; 20 representantes del Grupo de los Empleadores y 19 representantes del Grupo de los Trabajadores. Un representante del Gobierno de Estados Unidos estuvo también presente en las sesiones.

Asistieron también a la Reunión en calidad de observadores, representantes de la Organización Arabe del Trabajo y de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres; Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas; Organización Internacional de Empleadores y Confederación Mundial del Trabajo.

Los tres Grupos eligieron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental

Presidente: Sr. K. H. Al-Tall (Omán)

Vicepresidente: Sr. C. Dias Pais (Portugal)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. J. Cassady

Secretario: Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

¹ OIT, Reunión tripartita sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas, Ginebra, 2002: *El aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas*, Ginebra, 2002, 144 páginas.

Grupo de los Trabajadores

Presidente: Sr. J. Leslie

Secretario: Sr. P. Unterweger (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas)

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. O. de Vries Reilingh, Director del Departamento de Actividades Sectoriales. El Secretario General Adjunto de la misma fue el Sr. N. Jennings, también del citado Departamento. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. P. Bailey. La Secretaria de Actas de la Reunión fue la Sra. Maybud. Los Expertos fueron: el Sr. Y. Kamakura, el Sr. B. Ratteree, la Sra. A. Vere y la Sra. J. Wells.

La Reunión celebró siete sesiones plenarias.

El Presidente dio la bienvenida a los participantes en la Reunión tripartita sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electromecánicas (en adelante la Reunión), que se realizaba en un momento oportuno tanto por lo que respecta a las industrias abarcadas como en lo que toca al contenido del amplísimo informe que orientaría sus labores. Recientemente las mencionadas industrias habían experimentado cambios considerables en los que la cuestión del «aprendizaje permanente» cobraba relieve a la luz de la revisión, en curso, de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Si se comparaba esta Reunión con las anteriores reuniones sectoriales sobre este tipo de industrias cabía observar un vuelto de envergadura en lo que refiere a la formación ya que el concepto de aprendizaje permanente, que necesariamente estaba teniendo lugar, estaba desplazando a los conceptos tradicionales de formación y readaptación profesionales. Lo anterior había ocurrido en vista del papel central que desempeñaban estas industrias en el establecimiento de patrones para el resto de la economía en consideración de su tamaño, la participación de las organizaciones sectoriales de empleadores y de trabajadores, y su elevada exposición al mercado mundial. Las cuestiones relacionadas con el aprendizaje permanente debían considerarse forzosamente en el marco de la mundialización. La competencia mundial creciente había impulsado cambios regionales y sectoriales de gran magnitud en el curso de los últimos dos decenios. Una de sus consecuencias había sido la intensificación de la subcontratación internacional. El Presidente instó a la Reunión a trabajar con ahínco para que se lograra elaborar un conjunto de recomendaciones y conclusiones que fueran de utilidad para los países y para la OIT, en apoyo de las industrias del sector. La Reunión constituía también un foro único para entablar el diálogo social e intercambiar informaciones y experiencias. En pos de la consecución de tales objetivos en la Reunión se debatieron los cinco puntos temáticos inscritos en su orden del día, lo que constituía una novedad respecto del anterior sistema de examen punto por punto. Luego de estas explicaciones el Presidente declaró abierta la Reunión.

El Secretario General de la Reunión dio la bienvenida a los participantes en nombre de la OIT. Esta era la segunda Reunión convocada para el sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas, en virtud del régimen de celebración de reuniones sectoriales instaurado en 1996 que había permitido a la OIT servir mejor a sus mandantes. Por ejemplo, había sido ahora posible proporcionar datos estadísticos más precisos referentes a los diferentes subsectores de este tipo de industrias. La velocidad creciente de la innovación en los productos se tradujo en que el aprendizaje permanente fue particularmente necesario en ellas. El desarrollo de la tecnología no sólo exigía mejorar las calificaciones existentes sino adquirir nuevas calificaciones. El informe contenía muchos ejemplos interesantes acerca de los logros obtenidos por los gobiernos, las empresas y los sindicatos en el ámbito del aprendizaje permanente que dinamizarían los debates. El examen de los cinco puntos temáticos haría posible que los participantes se beneficiaran del intercambio de conocimientos sobre los temas abordados. Otra innovación se refería a

que los grupos o bien representantes individuales de cada gobierno podrían presentar ante la Secretaría propuestas de recomendaciones o de conclusiones dimanantes de los debates habidos en torno a cada punto temático, que ésta refundiría para su examen por el Grupo de Trabajo encargado de preparar un texto final que se presentaría a la consideración de la Reunión para su adopción en la sesión de clausura.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate ¹

Introducción

1. La Reunión fue convocada para examinar los cinco puntos temáticos inscritos en su orden del día. En virtud de las disposiciones del artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, los integrantes de la Mesa se alternaron en la Presidencia de la misma.
2. El Sr. Mahesh fue el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Leslie el portavoz del Grupo de los Trabajadores. Se realizaron seis sesiones en las que se examinaron los puntos temáticos inscritos en el orden del día de la Reunión.

Composición del Grupo de Trabajo

3. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del citado *Reglamento*, en su quinta sesión la Reunión estableció un Grupo de Trabajo encargado de redactar propuestas de conclusiones que recogieran las opiniones expresadas en el curso de los debates de los puntos temáticos. El Grupo de Trabajo, que presidió el Sr. Al-Tall, Vicepresidente gubernamental, quedó constituido de la siguiente manera:

Miembros gubernamentales

Francia: Sra. Ory
Grecia: Sr. Assimakis
Omán: Sr. Al-Tall
Filipinas: Sra. Porschwitz
Sudáfrica: Sr. Daniels

Miembros empleadores

Sr. de Navacelle
Sr. Cassidy
Sra. Lopes
Sr. Nasr
Sr. Skoglund

Miembros trabajadores

Sra. Eberhardt
Sr. Leslie
Sr. Makaba
Sr. Sims
Sr. Steindl

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y comentarios generales

Presentación del informe

4. El Secretario Ejecutivo presentó el informe que había preparado la Oficina Internacional del Trabajo para orientar los debates de la Reunión. En dicha presentación el orador destacó la evolución reciente observada en el sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas. En muchas industrias de este sector, de gran magnitud, la producción se hallaba concentrada en unos pocos países desarrollados, sobre todo en los Estados Unidos, el Japón y algunos países de Europa. No obstante, algunos países en desarrollo estaban incrementando la parte que les correspondía en la producción de este tipo de productos. Un reducido número de países en desarrollo, mayoritariamente asiáticos, producían casi la mitad de las exportaciones mundiales de equipos de oficina y telecomunicaciones. Una parte preponderante de las exportaciones de dichos productos procedentes de los países en desarrollo se originaban en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Algunas pequeñas economías dependían desmesuradamente de las exportaciones de un sector o de una empresa, y cualquier reverso económico podía tener consecuencias desastrosas para sus economías, fueran éstas en desarrollo o desarrolladas. Aunque se continuaban anunciando recortes de personal, se desconocía aún la medida en que éstos tendrían lugar. Ello debía considerarse teniendo en cuenta el fuerte crecimiento del empleo observado en los cinco últimos años. El hecho de que la vida de un producto determinado fuera cada vez más corta significaba que también el conocimiento perdía validez más rápidamente, lo que incrementaba la importancia del aprendizaje permanente o durante toda la vida. El gasto cada vez mayor en Investigación y Desarrollo podría constituir la clave para determinar las nuevas calificaciones requeridas. El orador procedió a comparar los enfoques de formación antiguos y modernos con la formación extracurricular que supuestamente nunca debería detenerse dando lugar a una formación y perfeccionamiento profesional permanentes. Como corolario de lo anterior la certificación de las competencias sólo tendría validez durante un período de tiempo determinado, transcurrido el cual se hacía necesaria una recalificación profesional que iría coronada por la nueva certificación correspondiente. Esbozó algunas de las respuestas de la industria frente al desafío del aprendizaje permanente. Muchas empresas del sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas proporcionaban en la actualidad una formación en el lugar de trabajo y muchas contaban con centros de formación en la propia empresa que a menudo recurrían a la formación a distancia. Los países en desarrollo no conectados a Internet y donde el suministro de electricidad era impredecible no podrían participar plenamente en este proceso. Las tres cuartas partes de toda la inversión extranjera directa realizada por las empresas multinacionales se concentraba tan sólo en diez países, en su mayoría asiáticos, que invertían sumas importantes en educación, principalmente en ciencias, matemáticas e ingeniería, y estaban en condiciones de realizar actividades de investigación y desarrollo. Citó ejemplos de iniciativas recientes de parte de organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como estudios de caso referentes a empresas privadas. El orador se refirió luego de manera general a algunas experiencias realizadas en los Estados Unidos, el Japón y China, incluidas en el informe. Terminó su intervención explicando los temas que se examinarían en los grupos especiales de debate.

Comentarios generales

5. El portavoz de los empleadores expresó que estaba satisfecho con el informe, aunque estimaba que hubiera sido útil incluir en él más ejemplos relativos países en desarrollo y pequeñas empresas. El informe se centraba en el presente, pero el aprendizaje permanente, fundamental para el desarrollo, determinaría qué país iría a la cabeza en el futuro. Era esencial, particularmente en tiempos de incertidumbre, que las personas adquirieran nuevas calificaciones para poder seguir empleados, incluso desempeñando un empleo diferente, y

contribuir de forma útil y productiva al desarrollo nacional. El aprendizaje estaba relacionado con el cambio y el crecimiento económico. Los empleadores, los gobiernos y los trabajadores tenían una responsabilidad conjunta a este respecto. Deberían cooperar para financiar la formación y la adquisición de calificaciones durante toda la vida e impulsar así el desarrollo de la nación.

6. El portavoz de los trabajadores consideró que el informe y su presentación resumían perfectamente los problemas con que se enfrentaban las industrias mecánicas y electrotécnicas. Conocía de primera mano los beneficios del aprendizaje permanente. Los derechos de los trabajadores debían respetarse en todo el mundo. El aprendizaje permanente debería redundar en un aumento de las oportunidades de empleo bien remunerado, en unas condiciones de trabajo decentes, en una mayor rentabilidad para las empresas y en comunidades más sostenibles. Esto se traduciría en una mejor distribución geográfica, ya que habría trabajo en muchas partes del mundo, lo que beneficiaría a todos los miembros de la sociedad. Era importante que las cuestiones del aprendizaje permanente y la planificación se abordaran en el ámbito nacional para que los trabajadores pudieran participar en el desarrollo y la puesta en práctica de tales planes. Debería prestarse particular atención a las necesidades de formación durante el período de privatización de las empresas, y facilitarse tecnología a los países en desarrollo para que pudieran fomentar en ellos el aprendizaje permanente. Por último, dado que muchos trabajadores no eran conscientes de la complejidad que entrañaba el aprendizaje permanente y de los cambios estructurales que estaban produciéndose en sus economías, la OIT debería desempeñar un papel importante y garantizar la amplia difusión de la «Nota sobre las labores» para que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos se beneficiaran de las deliberaciones y del resultado de las mismas.
7. El representante del Gobierno de Kenya felicitó a la Oficina por el informe y celebró la oportunidad que brindaba la Reunión para discutir cuestiones importantes. En el informe se reflejaba que el sector comprendía una gran variedad de empresas y que, por tanto, se refería a una gran variedad de competencias. Muchos países estaban experimentando escasez de calificaciones en diferentes niveles. Era preciso que los Gobiernos redoblaran sus esfuerzos para proporcionar una educación sólida que se adaptara a las necesidades en continuo cambio, al igual que una formación que facilitara las calificaciones exigidas por el mercado de trabajo. El orador citó un ejemplo relativo a su país sobre el modo en que estaban identificándose y atendiéndose las necesidades de formación con una participación tripartita, a través del Consejo de Formación Profesional y de sus 12 comisiones, 3 de las cuales estaban relacionadas con las industrias mecánicas y electrotécnicas. Aunque Kenya era fundamentalmente un país agrícola, tenía un sector industrial reducido en el que una serie de empresas fabricaban equipo de oficina, televisores, etc. En las empresas de las industrias mecánicas y electrotécnicas de Kenya trabajaban aproximadamente 82.900 empleados, pero esta cifra se había reducido entre 1999 y 2000 debido a la disminución de la demanda y la competencia encarnizada de los productos importados.

Punto temático 1: Los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas: recesión de 2001 y perspectivas actuales

8. El Sr. Fauzi Che Rus (miembro empleador de Malasia) realizó la primera de las tres presentaciones sobre este tema desde la perspectiva de su país. Consideró que la situación económica de los últimos tiempos era turbulenta y afirmó que el futuro seguía siendo incierto. No se habían cumplido las predicciones sobre una mejora económica. La burbuja del crecimiento de dos dígitos en las ventas de ordenadores había explotado, tanto en Asia como en Estados Unidos. La cuestión de la gobernanza en las empresas también estaba presionando los mercados a la baja y, por tanto, la economía de Malasia. Además, en los

últimos tiempos la preocupación por la guerra en Oriente Medio estaba teniendo consecuencias similares. Dado que la venta de ordenadores personales representaba aproximadamente un tercio del total de las ventas, era alarmante la evidente pérdida de confianza de los consumidores. El pasado reciente y futuro cercano eran épocas de desafíos sin precedentes para la industria de los ordenadores personales. Como mucho, cabía esperarse un ligero crecimiento en 2003. Presentó una serie de gráficos para mostrar el modo en que el PIB de Malasia, el desempleo y la venta de ordenadores personales había fluctuado en los últimos años. Las empresas que habían sobrevivido eran las que mostraron flexibilidad, gestionaron debidamente su inventario, controlaron los precios e incrementaron el valor de sus productos, y cuyos trabajadores se esforzaron por adquirir nuevos conocimientos. Observó que ningún producto fabricado por su empresa (discos magnéticos) en 2002 existía en 2001, lo que había tenido consecuencias para la base de conocimientos en toda la empresa. La industria se enfrentaba al desafío de mejorar el valor del producto en cerca del 50 por ciento y de reducir al mismo tiempo los gastos en un 25 por ciento. Confiaba en que se hicieran realidad las últimas predicciones sobre las mejoras que experimentaría el mercado de material de oficina y de telecomunicaciones, a medida que las empresas fueran reemplazando tal material.

9. La segunda presentación, realizada por el Sr. Nirhamo (miembro trabajador de Finlandia) se centró en los efectos de la turbulencia observada en las industrias electrónica y electromecánica en una pequeña economía. El crecimiento de este sector se triplicó entre 1995 y 2000, en comparación con el incremento del 50 por ciento experimentado en los sectores mecánico y metalúrgico, que ya era mejor que en otros países. Se habían producido grandes cambios en la fuerza de trabajo en los seis años anteriores a 2001, que reflejaban el grado en que había aumentado la productividad. La mayor parte del crecimiento del empleo en el sector de la electrónica se había observado entre los trabajadores no manuales, mientras que en los sectores mecánicos el crecimiento del empleo se había experimentado entre los trabajadores manuales. A pesar del asombroso crecimiento observado en la industria electrónica en otros países europeos, Finlandia registró un crecimiento superior a todos ellos al seguir aumentando incluso cuando éste estaba estancado en otros países. Se planteaba la cuestión de lo que sucedería en el futuro. Ya se había producido un cambio estructural en la fuerza de trabajo en Irlanda y Finlandia donde el porcentaje de trabajadores en las industrias electrónicas era muy elevado en comparación con otros países. Esto había tenido efectos en el tipo y nivel de conocimientos exigidos. Expresó su acuerdo con la incertidumbre que caracterizaba nuestra época; pensaba incluso que la leve recuperación que se había augurado iba a ser de corta duración.
10. En la tercera presentación, el Sr. Van Liemt, consultor, convino en que el mensaje subyacente para las industrias mecánicas y electrotécnicas era la incertidumbre, en el sentido macroeconómico del término. Señaló que el declive observado en el empleo debía examinarse desde la perspectiva del aumento masivo del empleo que caracterizó la segunda mitad del decenio de 1990. Citó cinco elementos que propiciaban esta situación de incertidumbre. En primer lugar, un lento crecimiento económico, aun cuando la recesión en Estados Unidos estuviera técnicamente superada; las predicciones del crecimiento económico en este país y en otros estaban estudiándose continuamente a la baja. El segundo factor era la reticencia del consumidor a gastar debido al aumento del desempleo, la caída de la Bolsa y la amenaza de guerra en Oriente Medio. El tercer elemento era el lento crecimiento de la inversión, lo que en parte obedecía al exceso de capacidad productiva tras un optimismo excesivo respecto del crecimiento, en particular en el sector de las telecomunicaciones. El cuarto factor era una crisis de confianza, en parte ocasionada por los escándalos originados por las irregularidades observadas en la teneduría de libros en empresas de los Estados Unidos, incluida una empresa de telecomunicaciones. Por último una serie de factores eran específicos de la industria, incluido el continuo lanzamiento de nuevos productos, la incertidumbre ante la siguiente generación de telecomunicaciones móviles, y los problemas asociados con la financiación del crédito que

engendra riesgos operacionales cada vez mayores. No todos los miles de empleos perdidos repertoriados eran despidos; la cifra incluía asimismo jubilaciones anticipadas, la reducción natural de la plantilla, y la subcontratación. No obstante, deberían examinarse las condiciones de los despidos, al igual que la cuestión de las comunidades sostenibles. Otra cuestión radicaba en establecer si los cambios en el empleo operados en el sector de las comunicaciones reflejaban también la situación en las industrias mecánicas y electrotécnicas en general. La demanda terminaría aumentando, pero era imposible determinar cuándo ni dónde. Entretanto, ¿cuáles eran las mejores medidas que podría adoptar la industria para sobrevivir hasta entonces?

- 11.** El portavoz de los trabajadores afirmó que, a la luz de las presentaciones, las medidas reglamentarias y legislativas más bien lograrían reducir que aumentar el interés a corto plazo mostrado por las empresas. La fiebre de los plazos cortos conducía al exceso de capacidad productiva, seguida de despidos de trabajadores muy calificados. En algunos casos se había facilitado a estos trabajadores una readaptación profesional para que hallaran empleos que exigieran menos competencias. Los gobiernos deberían adoptar políticas, establecer un marco legislativo y ofrecer incentivos económicos para reducir al mínimo los efectos cíclicos de los cambios y promover el desarrollo de nuevas industrias. Era importante observar que los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas dependían de la demanda, particularmente la relacionada con el comercio exterior. El Grupo de los Trabajadores consideraba que la dependencia cada vez mayor respecto de los trabajadores temporales y subcontratados, incluso en países en desarrollo, reducía su poder adquisitivo. Debería insistirse en la importancia de ofrecer trabajos debidamente remunerados y a tiempo completo. En algunos casos los trabajadores no podían adquirir los productos que ellos mismos fabricaban. Debería desalentarse el dumping social, y garantizarse al mismo tiempo el acceso al mercado a los productores de los países en desarrollo. La competencia en materia de inversiones directas del extranjero, fomentada por los gobiernos al ofrecer incentivos fiscales y subsidios, mermaba el tesoro público y conducía a un exceso de capacidad productiva y a una fuga del capital, con la consecuente alteración de la situación social. Debería promoverse y utilizarse la competencia positiva, por ejemplo, en términos de aprendizaje durante toda la vida y asegurar la existencia de un número suficiente de trabajadores calificados y motivados. La OIT debería recopilar y mantener una base de datos con informaciones sociales y económicas sobre las industrias mecánicas y electrotécnicas y otros sectores económicos, tal como se había solicitado en otras reuniones sectoriales. Era importante difundir los resultados de esta Reunión, dado que el seguimiento era un aspecto esencial del trabajo de la OIT. Los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas se incrementarían si la mundialización adquiriera una dimensión social. El Grupo de los Trabajadores deseaba que la OIT, la OMC, el Banco Mundial y el FMI colaboraran más estrechamente.
- 12.** El portavoz de los empleadores afirmó que, en vista de los cambios en curso, la supervivencia se había convertido en una cuestión fundamental para la mayoría de las industrias. La incertidumbre complicaba aún más la situación. Al reducirse el tiempo de trabajo en algunos países hasta un mínimo de 1.000 a 1.500 horas anuales en algunos casos, era imperativo que los trabajadores invirtieran su propio tiempo en formarse durante toda la vida. Era más importante la calidad que la cantidad de cursos de formación y ello redundaba en beneficio de todos. Los empleadores y los trabajadores deberían colaborar observando principios éticos. La voluntad de aprender y un compromiso de continuar haciéndolo durante toda la vida era la base de todos los sistemas de aprendizaje. Convino en que los gastos en investigación y desarrollo podrían facilitar información sobre la formación necesaria. La OIT y los gobiernos también podrían informar a este respecto. No correspondía al empleador asumir la plena responsabilidad de la formación permanente de sus empleados; los gobiernos también deberían participar creando centros de formación, conjuntamente con los empleadores, en los que sus empleados pudieran adquirir

calificaciones de manera continua, con lo que tanto ellos como sus empleadores podrían mejorar notablemente los resultados de la empresa. Los interlocutores sociales deberían colaborar con el objeto de garantizar la supervivencia de sus empresas.

- 13.** Para el representante del Gobierno de Omán unos resultados económicos no tan buenos podrían representar una ventaja para los países en desarrollo. En materia de aprendizaje permanente estos últimos necesitaban modelos diferentes de los imperantes en los países industrializados. La brevedad de la vida del producto y la necesidad de mejorarlo permanentemente era desastroso para los países en desarrollo.
- 14.** El representante del Gobierno de Sudáfrica destacó la necesidad de establecer pautas y actitudes acordes con el aprendizaje permanente.
- 15.** Un miembro trabajador de España reconoció el peso de la incertidumbre en el sector. Pero, junto con ello no podían omitirse otros problemas como el de la inexistencia de una ética profesional. Los gobiernos deberían ejercer un mayor control sobre las empresas multinacionales que a menudo abandonaban en un país la producción de bienes rentables para instalarse en otra parte, como había ocurrido en España.
- 16.** El representante del Gobierno de la India se refirió a los efectos negativos en el empleo local en los países en desarrollo derivados de la importación de nuevas tecnologías. Otro factor de peso era el lento ritmo del cambio en el sistema educativo que se traducía en que éste no proporcionaba las calificaciones que necesitaba la nueva tecnología. Propuso que se estableciera un sistema como el Plan Colombo para financiar una formación en el extranjero referente a un conjunto convenido de nuevos productos tecnológicos que se fabricarían en los países en desarrollo.
- 17.** Un miembro trabajador de Costa Rica pidió a los panelistas que se refirieran a la cooperación de los trabajadores malayos en tiempos de cambio, así como a la competencia desleal que favorecía la producción en algunos países y la menoscababa en otros. Se preguntó, además, qué se podría hacer frente a la corrupción, así como lo que podría hacer la OIT a este respecto, y ello no solamente en los Estados Unidos. Deploraba que algunos gobiernos ofrecieran incentivos a las empresas electrónicas para inducirlos a instalarse en otros países. Pese a las declaraciones de los economistas no era cierto que la recesión hubiera terminado.
- 18.** En respuesta a las preguntas, los panelistas dijeron que la cooperación de los trabajadores cobraba forma en la comunicación y en su voluntad de aceptar la flexibilidad en aras de la supervivencia. Los salarios no habían disminuido. Si bien desde un punto de vista técnico la recesión había terminado, las perspectivas económicas no eran buenas. Transparencia Internacional había establecido una lista de los países corruptos pero no se identificaban entidades concretas. En Europa, se suponía que las prácticas y entidades corruptas estaban sujetas al imperio de la ley. Muchos países buscaban la inversión extranjera, incluidas las empresas electrónicas, entre ellos, el país de la persona que había planteado la pregunta.
- 19.** Un miembro empleador de Francia señaló que muchas empresas estaban desplazando sus centros de operaciones, lo que contribuía directamente a que se perdieran puestos de trabajo. No obstante, las unidades de producción que se liquidaban, eran adquiridas por otras empresas, por lo que la pérdida de puestos de trabajo en una empresa o país se compensaba mediante la creación de empleo en otras partes, en especial en aquellos países en desarrollo capaces de añadir valor a un producto.
- 20.** El portavoz de los empleadores insistió en el problema que planteaba la incertidumbre y la baja de la inversión resultante de ésta. Se necesitaba que todas las partes interesadas enfocaran la cuestión de manera positiva. Se debía poder identificar y aprovechar las

oportunidades que se presentaban. No debía despedirse a los trabajadores tan sólo porque había cambiado la situación. En lugar de ello deberían desplegarse esfuerzos para proporcionarles la oportunidad de calificarse mediante el aprendizaje permanente.

21. Un miembro trabajador de Sudáfrica no objetaba que los trabajadores invirtieran su tiempo libre en calificarse profesionalmente, siempre que se tuviera en cuenta que debían asumir sus responsabilidades familiares y que trabajaban muchas horas. Los gobiernos deberían desempeñar un papel aliviando la carga de los empleadores que proporcionaban formación y promoviendo el aprendizaje permanente, en particular entre los grupos más desfavorecidos.
22. El representante del Gobierno de Kenya puso énfasis en la importancia de la enseñanza práctica, aquélla que tenía lugar fuera de las aulas. Por ello era importante asegurar que los cursos de formación contemplaran suficiente práctica en la industria.
23. El representante del Gobierno de Finlandia se preguntó en qué medida influía la situación económica imperante en el aprendizaje permanente. Con el correr del tiempo los diferentes países habían ido configurando una cultura del aprendizaje centrada en sus necesidades. Lo anterior constituía un enfoque permanente y apropiado de la enseñanza.
24. El Presidente dijo que era importante que se ayudara a las personas a calificarse ofreciéndoles oportunidades de aprender. Le habían sorprendido, sin embargo, los ejemplos citados relativos a la voluntad expresada por las personas de continuar educándose en materias que estaban más allá de las exigencias impuestas por determinado trabajo en aras de un mejoramiento personal. Ese deseo de desarrollo personal era un aspecto importante del aprendizaje permanente.
25. Un miembro empleador de Suecia, que respondía a una intervención del representante del Gobierno de Finlandia, señaló que las empresas debían reducir sus costos en períodos económicos desfavorables. Por ello era importante que en tiempos de restricciones financieras se examinara cuál era la mejor manera de evaluar las necesidades futuras en materia de aprendizaje y formación debido al coste de dicha evaluación.
26. Un miembro trabajador de Indonesia dijo que después de la crisis asiática en su país muchas empresas habían dejado de impartir formación. Era preciso encontrar la manera de asegurar que el aprendizaje y la formación no se interrumpieran. La OIT podría prestar asistencia a este respecto.
27. El representante del Gobierno de Malasia señaló que el fomento del aprendizaje permanente era uno de los elementos de la política de su Gobierno para asegurar la empleabilidad, incluso en el exterior, así como la producción ininterrumpida de nuevos productos fuera de Malasia.
28. El representante del Gobierno de Portugal señaló que los gobiernos pueden desempeñar un papel para asegurar que la formación no se considere como «gasto» sino como «inversión», incluso en períodos de recesión económica, y que se gestione acertada y permanentemente. Hizo hincapié en la importancia de un enfoque tripartito para evaluar las necesidades de formación en el sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas de manera que los trabajadores pudieran mejorar sus calificaciones, aumentar la productividad y obtener mejores salarios. El gobierno debería actuar como agente regulador y facilitador. Los empleadores por su parte deberían especificar el tipo de formación que necesitarían.
29. En suma, los panelistas reiteraron la necesidad del aprendizaje permanente, en particular en tiempos de incertidumbre. Habida cuenta de que aprender necesitaba tiempo era importante que la OIT proporcionara información acerca de las estructuras de enseñanza

disponibles y acerca de lo que se podría considerar apropiado. El aprendizaje y la enseñanza no eran solamente herramientas económicas sino también elementos del desarrollo de las sociedades. Aunque existían varios tipos de formación no siempre éstos estaban en armonía con las necesidades de la industria. Se requería pues una mayor armonización entre demanda y oferta de formación.

30. El portavoz de los trabajadores concluyó reiterando que deberían desalentarse políticas predatorias como la subcontratación en el plano mundial. Debería facultarse a los trabajadores para que aprendieran cuanto quisieran de manera que, apoyándose en unas normas progresistas y justas, hicieran su aportación al desarrollo económico y mejoraran sus niveles de vida.

Punto temático 2: El impacto social de la reestructuración de las industrias mecánicas y electrotécnicas

31. El Sr. Pinkus (consejero del miembro empleador de Francia) realizó la primera de las tres presentaciones sobre esta tema. El impacto social de la reestructuración constituía un tema de debate muy amplio y había tenido consecuencias en las calificaciones y la gestión de los recursos humanos. La reestructuración era necesaria debido al continuo desarrollo de los productos, mercados y servicios para atender las necesidades de los consumidores. La incertidumbre era un motivo de preocupación tanto para las empresas como para los trabajadores. En el futuro, los trabajadores tendrían que ser más calificados y polivalentes, y poder trabajar en equipo. Si bien cada trabajador era responsable de su propio futuro, las empresas compartían la responsabilidad de la formación. Estas debían asegurar que los trabajadores tuvieran las competencias necesarias para adaptarse a las necesidades en continuo cambio y encontrar trabajo en otros lugares. El orador presentó entonces un programa de formación en la industria metalúrgica, financiado sobre una base tripartita. Enumeró cuatro principios del programa. En primer lugar, facilitar información para que los jóvenes fueran conscientes de las oportunidades existentes. En segundo lugar, determinar el potencial de cada persona a través de la autoevaluación. En tercer lugar, ofrecer programas de formación personalizados, es decir, adaptados a las necesidades del educando. Por último, reconocer oficialmente la formación a través de la certificación, concediéndose prioridad a los certificados de homologación conjuntos de utilidad reconocida para la industria metalúrgica. También se ofrecían programas para el personal técnico y de ingeniería con experiencia laboral, al objeto de que se reconocieran oficialmente las capacidades que habían adquirido y recibieran más formación personalizada con ayuda del aprendizaje a distancia.
32. El Sr. Dong-Gyun (miembro trabajador de la República de Corea) realizó la segunda presentación desde la perspectiva de su país. Puso de relieve la desestabilización de la economía de Corea en 1997, que había frenado el crecimiento y aumentado el desempleo. La economía dependía mucho más del mercado exterior y de las industrias de la información y las telecomunicaciones, y se habían introducido prácticas laborales flexibles. Las empresas de las industrias mecánicas y electrotécnicas habían reestructurado y mejorado sus tecnologías y métodos de producción, que ahora más bien se basaban en los conocimientos del personal que en la cantidad de personal empleado, como sucedía antaño. También habían establecido una estructura orgánica eficiente y reestructurado su empleo. Un estudio de caso de las tres principales empresas electrónicas ilustraba el proceso. La respuesta sindical ante la reestructuración incluía la formulación de una estrategia de prevención contra el despido unilateral, así como la participación en el proceso de ajuste del empleo. Pero la participación sindical efectiva había sido obstaculizada por la empresa en Corea, lo que ya no era apropiado en el nuevo contexto, y los sindicatos estaban uniéndose para centralizar su poder de negociación colectiva y establecer una estructura sindical.

-
- 33.** El Sr. Ozoux, del Sector de Empleo de la OIT, realizó la tercera presentación. Observó que la recesión mundial había afectado a todos los países y sectores, y que la presión de la competencia era cada vez mayor. El proceso estaba impulsado por los consumidores de los países en desarrollo que exigían continuamente más y mejores productos y servicios a precios inferiores. En este contexto, correspondía a la OIT promover comportamientos apropiados, particularmente cuando se trataba de la reestructuración. El objetivo era fomentar las mejores prácticas basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, con el objeto de disminuir los efectos negativos de la reestructuración. La OIT también estaba estableciendo tres tipos de formación para gobiernos, empleadores y trabajadores. La formación no era específica del sector, pero se centraba en el concepto de «empleabilidad» y de aprendizaje permanente. Promovía el diálogo social porque este enfoque brindaba la mejor oportunidad de éxito a largo plazo.
- 34.** El portavoz de los trabajadores insistió en la necesidad de que tanto las políticas económicas como la actividad comercial y los planes de inversión de las empresas estuvieran debidamente concebidos, de modo que se fomentara la investigación y el desarrollo de nuevos productos y procesos. Las empresas deberían invitar a los trabajadores a participar en su proceso de planificación estratégica, que debería contemplar un plan de crecimiento para contrarrestar cualquier posible reducción del personal. En las empresas con buenos resultados, los trabajadores y el personal directivo deberían colaborar para mejorar la productividad y la eficiencia. Debería informarse a los trabajadores con suficiente antelación sobre cualquier reestructuración, y deberían tener lugar a continuación negociaciones detalladas. Deberían considerarse alternativas a los despidos. La asistencia estatal podría ser necesaria para las industrias que procedieran a la reestructuración, para ayudar a los trabajadores a adaptarse y proporcionar programas de adaptación profesional gestionados por los interlocutores sociales. En la medida que la reestructuración solía afectar negativamente a las PYME, se les debería prestar ayuda para poder adaptarse. La OIT debería presentar informes sobre la reestructuración en las industrias mecánicas y electrotécnicas y sobre las medidas adoptadas para mitigar tales efectos. En la última Reunión de las industrias mecánicas y electrotécnicas se había llegado a una conclusión similar, haciéndose particular referencia a las necesidades de los países en desarrollo y en transición. En la misma Reunión se había aprobado una resolución sobre la creación de empleos. El Grupo de los Trabajadores reiteró estas demandas y solicitó que se hiciera un seguimiento de las reuniones tripartitas.
- 35.** El portavoz de los empleadores se felicitó por la voluntad de los trabajadores de participar en la elaboración de planes estratégicos. La reestructuración podía ser inevitable y la industria debería responsabilizarse de los trabajadores. El aprendizaje permanente les permitiría encontrar mejores trabajos en el futuro e impediría la desactualización de sus calificaciones, lo que tendría efectos negativos en la sociedad. Los empleadores y gobiernos deberían participar activamente en la creación de competencias de los trabajadores, de modo que, incluso en el caso de que abandonaran una empresa por voluntad propia, tanto la nación como el sector saldrían beneficiados. El orador convino en que la reestructuración tenía efectos adversos en las PYME. El gobierno y los empleadores también tenían un papel que desempeñar a este respecto.
- 36.** El representante del Gobierno de Grecia, que intervino en representación del Grupo Gubernamental, afirmó que los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores estaban cerca el uno del otro, lo que facilitaba más el papel del gobierno. El empleo de los trabajadores y el crecimiento de las industrias entrañaban estabilidad, cohesión social y equilibrio social para la nación en su conjunto. Los gobiernos tenían el deber de asegurar este equilibrio social, estableciendo un marco legal apropiado y programas especiales de formación, y brindando oportunidades de aprendizaje permanente. Este último ayudaría a mantener empleados a los trabajadores y fomentaría la competitividad de las industrias en los mercados mundiales. Los tres interlocutores sociales, colaborando de buena fe y

comprendiéndose y respetándose mutuamente, podrían elaborar programas eficientes para superar los problemas que planteaba la reestructuración. Estas cuestiones eran particularmente difíciles para los países en desarrollo, pero la única solución que existía era la cooperación, con la ayuda de la OIT.

37. El representante del Gobierno de Finlandia afirmó que la productividad era un concepto importante subyacente a la reestructuración y el aprendizaje permanente. El aprendizaje durante toda la vida impulsaba la productividad de la mano de obra y la reorientación del capital. Ambas eran importantes. La experiencia de este país mostraba que era posible reestructurar la economía de un modo aceptable.
38. Un miembro trabajador de Japón dijo que la reestructuración había afectado negativamente a las PYME, que eran un pilar importante de la industria manufacturera en Japón, y en particular a su fuerza de trabajo. Si bien el empleo en el sector en su conjunto había caído un 15 por ciento, la reducción de las PYME se estimaba en un 30 por ciento. Era necesaria la acción positiva para garantizar la supervivencia del sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas y de sus trabajadores. Uno de los logros había sido la promulgación de una ley fundamental para promover la fabricación de productos tecnológicos e impartir formación. Actualmente, el sindicato estaba trabajando para garantizar la observancia de dicha ley. Si bien los despidos podían ser a veces inevitables, todas las partes debían luchar por asegurar la máxima protección posible de los trabajadores.
39. Un miembro empleador de los Estados Unidos indicó que la reestructuración era sobre todo el resultado de las demandas de los clientes. Las empresas debían mantener la capacidad de encontrar soluciones rápidas a fin de permanecer en el mercado. En ese sentido, podía ser contraproducente imponer restricciones a los empleadores aunque fuera en tiempos de crisis económicas.
40. Un miembro trabajador de España refiriéndose al comentario de uno de los panelistas que afirmaba que la reestructuración era a veces inevitable, puso de manifiesto que los trabajadores no recibían suficiente información, no se les invitaba a participar en las etapas tempranas de la reestructuración, y sólo se recurría a ellos para resolver una «situación de emergencia».
41. Un miembro empleador de Alemania destacó el aspecto positivo de la reestructuración asociada con una producción magra. Gracias a este proceso, disminuía el número de niveles de la gestión y adquirían mayor poder de decisión los trabajadores calificados. La proporción de estos trabajadores había aumentado en su país superando actualmente el 60 por ciento y, además, el riesgo de desempleo que éstos corrían era menor.
42. El representante del Gobierno de la India mencionó que si se reducía la jerarquía administrativa, los ascensos serían menos frecuentes y los trabajadores se encontrarían siempre en el escalafón superior y perderían la motivación. Asimismo, la adquisición de calificaciones requería tiempo y muchos trabajadores no conseguían este objetivo. El problema se podía resolver manteniendo las subidas de salarios en vez de cerrar el baremo de sueldos. El orador también indicó que los países desarrollados y en desarrollo tenían que intercambiar información sobre los futuros adelantos técnicos con el fin de ayudar a los países en desarrollo a obtenerlos.
43. Un miembro trabajador de Argelia se refirió a las trágicas consecuencias de la reestructuración que afectaba sobre todo a los países en desarrollo donde suele haber muchísimos trabajadores ilegales. Consideró que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores debían cooperar para resolver estos problemas, aunque las instituciones financieras internacionales también debían reexaminar sus políticas.

-
44. Un miembro trabajador de Costa Rica celebró saber que la reestructuración era un problema general que afectaba a todos los sectores y no solamente a las industrias mecánicas y electrotécnicas. Era necesario adoptar un enfoque polivalente, en coordinación con la OIT, con el objeto de que los interlocutores sociales pudiesen trabajar juntos y comprendiesen mejor sus dificultades respectivas.
 45. El Presidente dijo que en la reestructuración siempre había partes ganadoras y perdedoras, sin embargo, las actitudes de éstas podían llegar a cambiar los resultados. Citó un ejemplo de su propia experiencia cuando su empresa decidió establecer una nueva fábrica de automóviles en España en vez de ampliar la producción en el Reino Unido. Una de las principales consecuencias de esa decisión fue que los trabajadores contratados por la planta de Valencia mostraron una actitud positiva, abierta al cambio y se interesaban por su desarrollo personal. Los empleadores podían ofrecer formación profesional para el mundo de hoy, y tal vez para el de mañana, pero el meollo de la cuestión del aprendizaje permanente era que las personas quisieran aprender sin esperar que otros lo hicieran por ellos.
 46. Un miembro trabajador del Japón aludió a la motivación de los trabajadores que se veía afectada por la actitud de la empresa. Era esencial saber si la empresa podía proporcionar el entorno y la motivación que capitalizarían la actitud inicial de los trabajadores.
 47. El portavoz de los empleadores señaló que muchas empresas no habían sobrevivido y que muchos trabajadores habían perdido sus puestos de trabajo; además, aún cabía esperar más sorpresas. Los empleadores podían ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente y, a su vez, beneficiarse de costos más bajos. Así pues, la situación aprovecharía a todos. Aplicando los principios de sentido común, tales como una industria mecánica aventajada, las empresas podían prepararse para afrontar los desafíos del futuro.
 48. Un miembro empleador de Malasia convino en que los empleadores debían ofrecer una atmósfera adecuada; sin embargo, era necesario, además, que los trabajadores respondieran favorablemente. Su empresa había abierto una fábrica en Tailandia donde los costos eran considerablemente inferiores, pero gracias a la colaboración de los trabajadores, se había podido mantener también el funcionamiento de la fábrica en Malasia. En este caso, la administración había brindado una atmósfera propicia y los trabajadores habían reaccionado positivamente.
 49. Recapitulando lo dicho, el panelista de la OIT evocó su experiencia con un sistema ultramoderno de gestión en el que sólo hay dos niveles de gerentes y empleados. Este sistema no tuvo éxito pues los trabajadores contaban con calificaciones de alto nivel y no se les ofrecía un gran porvenir profesional. Los panelistas acordaron que la reestructuración debería basarse en un diálogo eficaz desde las etapas iniciales. Si el diálogo tenía lugar demasiado tarde en el proceso, la adaptación podía exigir más tiempo; afortunadamente, en este sector existía una larga tradición de diálogo social e incluso, los resultados mejorarían aún con la participación de las instituciones financieras internacionales.
 50. El representante del Gobierno de Grecia, que intervino en representación del Grupo Gubernamental, insistió en que las pérdidas de los puestos de trabajo eran responsabilidad de los gobiernos ya que los recursos humanos y unas industrias dinámicas constituían el motor de crecimiento de las naciones.
 51. El portavoz de los trabajadores dijo que todos los trabajadores deseaban casi lo mismo y lamentaba las discrepancias, afirmando que no debía ser un juego de suma cero.

-
52. El portavoz de los empleadores concluyó diciendo que la reestructuración era inevitable, empero todos expresaban el deseo de beneficiarse del aprendizaje permanente y debían trabajar juntos para alcanzarlo. La OIT podía desempeñar un papel esencial en la promoción de dicho aprendizaje.

Puntos temáticos 3 y 4: Aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: conceptos y ejemplos; Programa de estudio adecuado a los diferentes aspectos del aprendizaje permanente

53. La primera de las tres presentaciones estuvo a cargo del Sr. Mahesh (miembro empleador de la India) quien abordó el tema de la adecuación de los programas de estudio a la modalidad del aprendizaje permanente. Luego de referirse a la necesidad de contar con programas de estudio apropiados, examinó proyecciones realizadas a partir de los gastos actuales en investigación y desarrollo, con miras a crear un modelo de aprendizaje permanente centrado en la formación y los comportamientos profesionales. Se refirió a la ampliación del papel de las universidades en la elaboración del nuevo modelo según el cual estas últimas deberían apartarse del modelo basado en la enseñanza teórica y participar en la elaboración de un modelo anclado en las demandas actuales de la industria. El nuevo modelo de aprendizaje podría incorporar nuevos ámbitos de aprendizaje como el trabajo en equipo, el liderazgo orientado al cambio y la gestión del estrés. Dicho modelo también podría servir de apoyo a una evaluación de las necesidades futuras en materia de calificaciones, contribuyendo con ello a colmar la brecha existente en este ámbito. A estos efectos el modelo debería ser flexible y permanecer abierto a una mejora continua. Puso énfasis también en la cooperación, proponiendo a este respecto que la OIT actuara como agente facilitador y brindara asesoramiento a los tres Grupos para que alcanzaran un consenso.
54. La segunda presentación, realizada por la Sra. Eberhardt (miembro trabajador de Alemania) se hizo desde la perspectiva de las actividades del sindicato al que pertenecía la oradora. La política de desarrollo de las calificaciones debería formar parte del proceso de negociación colectiva. Recientemente su sindicato había alcanzado un acuerdo colectivo referente a la adquisición de calificaciones profesionales. Dicho acuerdo contemplaba la elaboración de un marco para celebrar reuniones con regularidad, la creación de un mecanismo para solucionar los conflictos y el establecimiento conjunto de una entidad encargada de fomentar la toma de conciencia en materia de formación y de realizar un seguimiento tanto de la formación como de los cambios tecnológicos. El sindicato también había establecido un nuevo programa destinado a asesorar en materia de carrera profesional. Dicho programa tenía cuatro componentes principales, a saber: un manual de competencias que permitía a los propios trabajadores evaluar sus competencias profesionales en relación con las requeridas en el mercado de trabajo; un amplio cuestionario que les ayudaba a identificar posibles carreras de interés; la realización de seminarios, charlas en grupo, y un régimen de tutoría destinados a brindar consejos personalizados; una lista de cotejo con información relativa al futuro mercado de la formación profesional. El sindicato también ofrecía formación en el ámbito de las tecnologías de la información que permitía calificarse profesionalmente obteniendo a la postre un certificado reconocido oficialmente en el plano internacional.
55. La presentación final estuvo a cargo del Sr. Riordan, del Programa InFocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad, de la OIT, quien presentó un panorama general de los estudios recientes y de las publicaciones de dicha organización (www.ilo.org/skills). En el establecimiento del aprendizaje permanente tres elementos eran esenciales. En primer término, había que examinar cómo aprendían las personas, para lo

cual se utilizaban competencias básicas o calificaciones laborales fundamentales. En segundo término, una reforma del sistema educativo para que se abandonara el paradigma de un profesor activo frente a un alumno pasivo. Por último, reconocer que las necesidades futuras de formación no pueden ser satisfechas exclusivamente por los gobiernos, sino que los interlocutores sociales deben participar activamente en el proceso. En el informe sobre *El empleo en el mundo 2001*, la vida en el trabajo en la economía de la información se examinaba la formación y el desarrollo de las calificaciones en un entorno de rápido cambio tecnológico. Según dicho informe, el desarrollo y el crecimiento estaban estrechamente vinculados al aprendizaje y, en razón de la brevedad de los ciclos de producción, tal aprendizaje debía tener lugar lo más cerca posible del lugar de trabajo. Según el mismo informe, un nivel de educación avanzado era también un elemento fundamental. En el caso del sector de las tecnologías de la información y de la comunicación ello revestía mayor importancia que la propia conectividad. La segunda publicación, titulada «Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento» (Informe IV a la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2002), serviría de documento de trabajo para la revisión de la recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Según dicho informe, de todos los residentes en los países de la OCDE, los que tenían entre 16 y 18 años eran los que más seguían algún tipo de formación. Alrededor de los 29 años muy pocas personas proseguían una formación de carácter formal. Además, en esos países menos del 50 por ciento de los trabajadores tenían acceso a una formación permanente. Según la tercera publicación presentada, titulada *Supporting Workplace Learning for High Performance*, un aprendizaje de alto rendimiento se traducía en buenas prácticas laborales, fomentaba el trabajo decente, prevenía que se explotara a los trabajadores, alentaba la consulta y tenía un efecto positivo para el resultado económico de la empresa. No obstante, para que estos efectos benéficos fueran una realidad se necesitaba el compromiso y la colaboración de trabajadores y empleadores.

- 56.** El portavoz de los trabajadores dijo que el aprendizaje permanente debería considerarse como un sistema de desarrollo permanente de las competencias el cual incluía los siguientes componentes: una educación inicial o de base; una formación en el lugar de trabajo, y una formación posterior a una reestructuración. El derecho de acceso a tal sistema debería garantizarse por ley y el coste del ejercicio de estos derechos debía correr por cuenta de los gobiernos y los empleadores. Debería prestarse especial atención a grupos que por lo general se hallaban al margen de estos derechos, como las mujeres y los trabajadores temporales. La política pública debería establecer normas en materia de educación y de formación que fomentaran la transferibilidad de las calificaciones. Los sindicatos deberían incluir el aprendizaje permanente entre los puntos que eran objeto de una negociación colectiva. Los interlocutores sociales deberían informar a los trabajadores acerca de la importancia y existencia del aprendizaje permanente; los sindicatos deberían alentar a los trabajadores a perfeccionar sus calificaciones subrayando la responsabilidad que les correspondía en lo que toca al aprendizaje permanente; los empleadores deberían facilitar dicho aprendizaje proporcionando las infraestructuras necesarias, y la OIT podría brindar asesoramiento en la recopilación y difusión de buenas prácticas en materia de educación y métodos de enseñanza. Por ejemplo, en la empresa Boeing, el programa «Calidad mediante la formación», fruto de negociaciones con el empleador, cambió el rumbo y en lugar de que la formación se encaminara a la adquisición de determinadas calificaciones se orientó a la adquisición de calificaciones que permitieran «aprender a aprender». Tal método probó su eficacia pues consiguió que los adultos participaran en el proceso de aprendizaje permanente.
- 57.** Un miembro empleador de los Estados Unidos presentó el punto de vista del Grupo de los Empleadores referente a la realidad actual. En primer lugar, el proceso de reestructuración no se detendría, con el consiguiente trastorno en la fuerza de trabajo. Para los empleadores lo anterior no significaba que las ideas de que «no debiera haber perdedores» y de las «comunidades sostenibles» perdieran fuerza en el futuro cercano o lejano. En segundo

lugar, la acción de los empleadores se hallaba limitada por el hecho de que no debían perder de vista lo que beneficiaría a la empresa en su conjunto. En consecuencia, como no cabía duda de que los empleadores tenían un papel que desempeñar a este respecto, había que dejar claro que los gobiernos deberían también asumir la parte de responsabilidad que les cabía pero, en este proceso lo fundamental estaba en manos de los propios trabajadores.

- 58.** El representante del Gobierno de Grecia, que intervino en nombre del Grupo Gubernamental, dijo que los recursos humanos eran un elemento importante para los gobiernos. Convino en que si bien los sistemas de aprendizaje permanente variaban en función de los países, seguía siendo prioritario asegurar la existencia de tal aprendizaje para mantener el nivel de las calificaciones y elevar el rendimiento del trabajo, el nivel de los ingresos y conseguir una mayor igualdad social. Era también necesario aumentar la asistencia técnica y financiera prestada a los países en desarrollo a estos efectos. El éxito en el establecimiento de orientaciones y de un marco en que pudiera operar el aprendizaje permanente dependía del diálogo social. En lo que se refiere a los programas de estudio, la educación debería ser flexible de modo que permitiera hacer frente a los nuevos desafíos. Para satisfacer las necesidades del mercado y de la industria, dichos programas deberían incluir un componente de educación básica, un componente de calificaciones prácticas en la vida y un componente de aprendizaje permanente.
- 59.** La representante del Gobierno de Egipto se refirió a la importancia que revestía la definición de las calificaciones necesarias en la industria. Podría crearse una entidad que operara en los planos nacional e internacional a la que se le podría encargar esa tarea y cuyo financiamiento correría por cuenta de gobiernos, empleadores y trabajadores.
- 60.** Un miembro empleador de Alemania estuvo de acuerdo con lo expresado por la segunda panelista referente a una colaboración efectiva entre trabajadores y empleadores en Alemania en el ámbito de la formación profesional. El establecimiento de la entidad a la que había hecho referencia la oradora, era uno de los éxitos alcanzados por ese acuerdo colectivo, en especial, su función de proporcionar asesoramiento a las empresas pequeñas y medianas en materia de organización y desarrollo tecnológico. Pero no cabía extender la acción de dicho acuerdo a otros ámbitos porque en el acuerdo se había estipulado que la formación debía realizarse en el lugar de trabajo. Sin embargo, la formación no debería restringirse a las horas de trabajo. Además, el costo total de la formación, incluidas las licencias de formación para los trabajadores, no debería necesariamente pesar sobre los empleadores; era necesario a ese respecto establecer una base financiera más flexible.
- 61.** La Sra. Eberhardt insistió en que la formación debería realizarse en el lugar de trabajo puesto que allí tenían lugar los cambios y se establecían los requerimientos en materia de calificaciones. Fuera de ello, había que pensar en la recalificación de los trabajadores desempleados.
- 62.** A juicio de un miembro empleador de Francia, la Reunión debería examinar también el asunto de los instructores y el hecho de que la formación debía obedecer a los requerimientos de la demanda. Los empleadores necesitaban exponer claramente su deseo de que se proporcionara una formación más acorde con lo que exigía la demanda, de manera que pudieran satisfacerse las expectativas de la empresa. Las universidades podrían desempeñar un papel en el aprendizaje permanente en la medida en que la formación ofrecida se orientara hacia la competencia profesional y se distanciara de la enseñanza y el aprendizaje clásicos dispensados a los jóvenes. El informe de la Oficina no era suficientemente claro sobre ese punto. Algunas veces era importante contar con conceptos generales sobre el aprendizaje, pero la enseñanza universitaria debería desplazar su foco de interés de las cuestiones generales y teóricas y utilizar más el método inductivo. En Francia, el reconocimiento oficial de las competencias, en virtud de una evaluación de la medida en que la formación satisfacía las necesidades, así como un mayor recurso a

las TIC — en sustitución de los enfoques de la enseñanza y el aprendizaje tradicionales — eran las dos principales vías que se habrían de seguir.

- 63.** Un miembro empleador de Suiza dijo que estaba plenamente convencido de que el aprendizaje permanente representaba el futuro, siempre que no lo sofocaran dos amenazas potenciales, a saber: que se desconectara de la realidad, por ejemplo, al esperar que las pequeñas empresas otorgaran licencias de estudio por ejemplo de tres años a sus trabajadores, lo cual contribuiría a divorciar a éstos de la realidad de una empresa en constante evolución; o bien, haciendo que el aprendizaje permanente fuera imposible de financiar, por ejemplo, si la carga financiera impuesta por el aprendizaje permanente de todos los trabajadores de una empresa imposibilitara su realización. Las empresas ya estaban haciendo mucho a este respecto; estaban también obligadas a cambiar la tecnología, los productos y los procesos de manera constante, o sea, estaban obligadas a aprender y a reaprender. En consecuencia proporcionaban permanentemente a los trabajadores oportunidades en este ámbito. Era preciso que se operaran cambios similares en el sistema educativo general, distanciándose de aquellos métodos en que los profesores se limitan a impartir información y conocimientos a sus alumnos para centrarse en métodos en que se aprende con la práctica.
- 64.** El Presidente de la Reunión apoyó esas ideas. El aprendizaje permanente era fundamental tanto para las empresas como para las personas, pero era preciso examinarlo dentro del actual contexto económico tras los atentados terroristas del 11 de septiembre. Citó el caso de los despidos de personal que habían tenido lugar en las compañías aéreas y automovilísticas al borde de la bancarrota. Los trabajadores habrían demostrado inflexibilidad si hubiesen pedido que se impartiera la formación profesional en su totalidad durante las horas de trabajo. Las empresas tenían ciertas responsabilidades en materia de formación, pero también los trabajadores deberían asumir su aprendizaje y desarrollo personal a largo plazo utilizando su tiempo propio.
- 65.** Un miembro empleador del Líbano prosiguió con las mismas ideas, esto es, el mensaje del Grupo de los Trabajadores que preconizaba que los trabajadores tenían derechos inherentes en materia de formación permanente mientras que los empleadores y los gobiernos sólo tenían obligaciones en ese respecto. Los empleadores consideraban el aprendizaje permanente como un medio de mantener empresas sólidas y competitivas; no obstante, los tres interlocutores sociales — los empleadores, los gobiernos y los trabajadores — tenían derechos y obligaciones encaminados a garantizar la supervivencia de las empresas, el empleo de los trabajadores y la estabilidad de las sociedades.
- 66.** Un miembro trabajador de Indonesia reconoció que las pequeñas empresas atravesaban dificultades en lo concerniente a la inversión destinada a la formación, sobre todo tras la crisis financiera que sufriera su país, la cual afectaba también a los presupuestos regionales del Gobierno. Era preciso encontrar un enfoque especial para las PYME. Los gobiernos y la OIT podían ayudar a las empresas más pequeñas a entender los nuevos conceptos y adoptar nuevos métodos. Había que prestar una atención especial a la readaptación profesional de los trabajadores desempleados a fin de mejorar sus oportunidades laborales.
- 67.** En ese sentido, un miembro trabajador de Sudáfrica puso énfasis en el establecimiento de asociaciones estratégicas para responder a las preocupaciones de los empleadores. Por ejemplo, una formación universitaria de tres años podía contribuir a la integración de la teoría y la práctica de forma que se beneficiaran los lugares de trabajo. A su vez, ello sentaría las bases para que los interlocutores sociales de la industria procuraran influir en el personal docente universitario, alentándoles a formar consorcios de aprendizaje para satisfacer las necesidades de la industria. Igualmente, los gobiernos podrían facilitar los mecanismos de apoyo para aliviar la carga financiera de las PYME y los departamentos de educación y formación podrían satisfacer en mayor grado las expectativas de los

empleadores. En ese proceso, se alentaría en mayor medida a los docentes a que satisficieran las expectativas de la industria en lo que concierne a los resultados del aprendizaje.

- 68.** Un miembro trabajador de Austria añadió que las oportunidades de desarrollo profesional que ofrecían los empleadores, las cuales abarcaban la dirección, eran importantes para animar a los trabajadores a aprovechar las oportunidades que ofrecía el aprendizaje permanente. La escasez de calificaciones estaba surgiendo en su país dada la insuficiente inversión por parte de las empresas destinada a la formación permanente y los jóvenes que ingresaban en el mercado de trabajo no se interesaban por adquirir ciertas competencias técnicas.
- 69.** El representante del Gobierno de Omán señaló que los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar en la elaboración de los programas de estudios en el marco del aprendizaje permanente acordes con la realidad de los lugares de trabajo y orientados a desarrollar las calificaciones y las competencias que mencionara el miembro empleador de Francia. El aprendizaje electrónico era prometedor, sin embargo, había toda una serie de temas en torno a su desarrollo que requerían investigación, por ejemplo, el acceso a través de una banda ancha apropiada. Sin duda, era preciso trazar un plan integral que abarcara todas esas cuestiones.
- 70.** Participando en el debate, el Sr. Mahesh expresó la esperanza de que el aprendizaje permanente no siguiera el rumbo de otras recientes tendencias asociadas con la mundialización que cayeron pronto en el olvido. A fin de evitarlo, era necesario tener en cuenta ciertos puntos esenciales, a saber: el aprendizaje permanente era un proceso continuo y no extraordinario; los enfoques eran puramente nacionales; las oportunidades del aprendizaje electrónico y a distancia debían incrementarse; el aprendizaje en el futuro debía fomentar la polivalencia, orientarse a un desarrollo personal centrado en el trabajador, y, por tanto, en el educando, y no en el docente o instructor. Además, la formación permanente debía tener por objeto crear calificaciones individuales para la empleabilidad cuyos resultados debían valorarse en centros de evaluación. Era preciso que las oportunidades de aprendizaje tuviesen en cuenta las nuevas tecnologías que transforman las industrias y los mercados mundiales. (La OIT podría asistir en la supervisión de esos avances.) Por último, los gobiernos y empleadores deberían compartir los gastos, y los empleadores y trabajadores deberían dedicar tiempo conjuntamente a fin de que el aprendizaje permanente fuera una realidad.
- 71.** La Sra. Eberhardt insistió en que la responsabilidad de las oportunidades del aprendizaje permanente no sólo recaían en los empleadores y los trabajadores sino en todos los interesados. No obstante, la situación actual también determinaba que no había que atosigar a los trabajadores ilógicamente con cursos de formación tras un día de trabajo de ocho horas. La readaptación profesional y el aprendizaje permanente eran procesos que exigían reciprocidad de parte de los distintos actores. No cabía duda de que las PYME tenían limitaciones, sin embargo, hacía falta buscar soluciones prácticas para superarlas. Los países nórdicos, por ejemplo, que ofrecían varios modelos adecuados tales como la sustitución de los trabajadores ausentes por licencia de readaptación profesional por trabajadores desempleados, y en Alemania, la rotación de los puestos de trabajo que estaba extendiéndose. Era necesario que el debate fuera más franco y concreto. El logotipo triangular de su sindicato podía aplicarse al concepto del aprendizaje permanente, el cual debía intentar satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes, empleadores y trabajadores.
- 72.** El Sr. Riordan observó que el debate no había puesto de manifiesto diferencias importantes entre las industrias mecánicas y electrotécnicas y otras industrias. La OIT ya había elaborado bases de datos considerables que contenían información sobre el desarrollo de

los recursos humanos, que podían consultarse en su sitio Internet, y en breve pondría a disposición 500 iniciativas nacionales emprendidas con relación a este tema. También estaban elaborándose bases de datos sobre marcos de calificaciones y sobre inversión en materia de formación, y al año siguiente se publicaría un nuevo libro sobre aprendizaje y formación en las PYME. Con respecto a la cuestión de a quién correspondía financiar la formación, las conclusiones del debate de 2000 sobre el desarrollo de los recursos humanos en la Conferencia Internacional del Trabajo y las conclusiones de la Cumbre del Grupo 8 de Colonia (Alemania) facilitaron algunas orientaciones prácticas. Con respecto a la cuestión de las asociaciones para el aprendizaje permanente, en el informe de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos que está preparándose para su presentación en la próxima Conferencia se facilitaban ejemplos al respecto.

73. Resumiendo las discusiones sobre este tema, los portavoces de los empleadores y de los trabajadores convinieron en que había sido un intercambio de opiniones satisfactorio y en que, no obstante las diferencias, ambos Grupos consideraban que tenían suficientes puntos en común para elaborar unas conclusiones equilibradas satisfactorias para todas las partes. Las presentaciones de los panelistas habían proporcionado algunas ideas positivas para ayudar a definir las condiciones y los modelos para el aprendizaje permanente, y la información facilitada por la OIT ponía de relieve el valor de este tipo de investigación internacional sobre el tema. El representante del Gobierno de Grecia, interviniendo en representación del Grupo Gubernamental, convino en que la discusión había sido excelente, aunque quizá excesivamente influenciada por las dificultades económicas actuales. Se llegó a un acuerdo sobre la importancia que revestía el aprendizaje durante toda la vida para el desarrollo social y económico de todos los países. Los gobiernos deberían contribuir en la medida en que fuera necesario para colmar las esperanzas. Sin embargo, la clave del progreso era la voluntad política de las partes de alcanzar acuerdos que garantizaran el éxito.
74. El representante del Gobierno de Grecia intervino en nombre del Grupo Gubernamental y convino en que la discusión había sido excelente aunque quizás se hubiera visto demasiado influida por las dificultades económicas actuales. Se había conseguido acuerdo acerca de la importancia del aprendizaje permanente con miras al desarrollo económico y social en todos los países. Los gobiernos deberían contribuir como correspondía a la satisfacción de estas expectativas. La clave del progreso, sin embargo, era de naturaleza política y apuntaba a la voluntad de los interlocutores sociales de alcanzar acuerdos satisfactorios.

Punto temático 5: la función de los interlocutores sociales y de los gobiernos respecto del aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: consecuencias para la OIT

75. El Sr. Bartel (miembro empleador de Alemania) realizó la primera presentación sobre este tema. Explicó, desde la perspectiva de los empleadores, las medidas que estaban adoptándose en su país para promover el aprendizaje permanente y extrajo conclusiones de la experiencia de Alemania sobre las responsabilidades de los diversos interlocutores sociales. En Alemania había existido durante muchos años un sistema de formación profesional que había establecido el aprendizaje permanente. Los fundamentos se adquirían en la escuela y a continuación se seguían tres o más años de formación profesional especializada, todo ello facilitado y financiado por el Estado. El Ministerio del Trabajo determinaba el contenido de los cursos impartidos por los institutos de formación. Sin embargo, las normas respecto de la formación continua y la promoción, al igual que la formación para la adquisición de nuevas calificaciones se negociaban y acordaban entre los interlocutores sociales antes de ser aprobadas por el gobierno para luego aplicarlos en todo

el país. Una vez aprobadas no podían introducirse cambios sin el acuerdo de los interlocutores sociales.

- 76.** En las industrias mecánicas y electrónicas de Alemania trabajaban 3,5 millones de personas, país que era uno de los principales importadores de productos de tales industrias. Como las empresas del sector vendían soluciones personalizadas para satisfacer las necesidades de sus clientes, su competitividad dependía de las calificaciones y competencias de la fuerza de trabajo, así como de la actualización de las mismas. El aprendizaje permanente se consideraba un seguro para el futuro, tanto para las empresas como para las personas. Brindaba a los trabajadores la oportunidad de mejorar continuamente sus calificaciones. Los gastos actuales en readaptación profesional duplicaban prácticamente los gastos en formación básica. La readaptación profesional se impartía en función de las necesidades de cada educando, en su mayor parte durante las horas de trabajo. Las informaciones recabadas al realizar un estudio de empresas del sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas mostraban que el promedio de gastos en formación se había incrementado en 1.237 euros anuales por persona en 2000 y prácticamente la mitad de esta suma se destinaba a cursos en la empresa. Un estudio de los trabajadores había puesto de manifiesto el gran interés del personal directivo y de los trabajadores calificados en la readaptación profesional, que, sin embargo, no era tal entre los trabajadores menos calificados. Los interlocutores sociales tenían un papel que desempeñar en lo que respecta a motivar a los trabajadores, particularmente a los no calificados para que emprendieran una readaptación profesional. La responsabilidad general del aprendizaje permanente recaía en los interlocutores sociales y el Estado, y la principal responsabilidad en materia de financiación debía dividirse en función del ámbito de interés de cada interlocutor social. Así pues, las empresas deberían responsabilizarse de financiar la formación relacionada con el trabajo y la formación de los trabajadores para la «empleabilidad», mientras que al Estado le correspondía encargarse de la readaptación profesional para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo.
- 77.** La segunda presentación corrió a cargo del Sr. Sjöquist (miembro trabajador de Suecia). El concepto del aprendizaje permanente contemplaba la educación y la formación durante toda la vida. Existían dos enfoques de la educación. Desde la perspectiva de la industria, los trabajadores debían contar con las calificaciones exigidas por el mercado de trabajo (enfoque de la educación en función de la demanda), mientras que desde la perspectiva de las personas, la empleabilidad era el principal motivo de inquietud y suponía poder adaptarse a las exigencias en continuo cambio. Una cuestión principal era cómo promover una política activa del mercado de trabajo que combinara ambos enfoques. Los interlocutores sociales podrían influir en los resultados, en particular si trabajaran juntos en la consecución de este objetivo. El orador describió dos proyectos que estaban llevándose a cabo en Suecia para mejorar la cooperación entre los interlocutores sociales y entre la industria y el sistema educativo. Otra cuestión que era un tema central de discusión en Europa en la actualidad era la readaptación profesional de la fuerza de trabajo existente. No se incorporarían a la industria suficientes trabajadores que satisficieran la demanda de nuevas calificaciones, por lo que la fuerza de trabajo tenía que adaptarse y hacer frente a nuevos desafíos, a menudo con una educación inadecuada. La responsabilidad de la aplicación de políticas de aprendizaje permanente correspondía claramente a trabajadores y empleadores. Debían colaborar para anticiparse a la demanda de calificaciones, hacer efectiva la formación, aumentar la motivación y gestionar debidamente el impacto en la organización del trabajo y el sistema salarial. También se debía hallar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas. Un acuerdo alcanzado por una asociación regional tripartita (KFY 2000+) utilizado para desarrollar las calificaciones cerca de los centros de producción se centraba en mejorar las competencias, el empleo y la empleabilidad. Las estrategias incluían la utilización de capacidades y recursos de grandes empresas para elaborar modelos de prueba que pudieran ser modificados para su utilización por las PYME. Las grandes empresas también actuaban como guías para las

PYME. El enfoque regional era importante ya que hasta el 90 por ciento de la fuerza de trabajo de cualquier empresa procedía de la región en la que estaba ubicada. Además, las necesidades de cada región eran diferentes, lo que acentuaba la importancia de un enfoque regional y tenía consecuencias para la habilitación de comunidades sostenibles.

78. El portavoz de los trabajadores puso de relieve la importancia de que la OIT siguiera desempeñando un papel en la creación de capacidad y el aprendizaje permanente, también a través de un estudio sobre el modo en que los trabajadores podrían adaptarse al cambio tecnológico — de los productos y de la producción. La OIT podría proporcionar informaciones sobre medios idóneos para adquirir conocimientos, sobre las consecuencias geográficas de una fuerza de trabajo en continuo cambio, y sobre el modo de asegurar que se satisficieran las necesidades en materia de formación permanente. Un estudio realizado en los Estados Unidos mostró que aproximadamente el 25 por ciento de los adultos eran funcionalmente analfabetos, es decir, carecían de las calificaciones básicas para poder alcanzar la competencia exigida. Un panelista había señalado que los trabajadores menos calificados eran los más reacios a la readaptación profesional. Una cuestión fundamental era hacer comprender a los trabajadores la importancia de seguir educándose y motivarles para ello. Había problemas sistémicos que debían abordarse a través de los sistemas educativos y de formación. Todas las formas de educación y formación, desde la educación básica hasta la formación técnica certificada en el plano nacional deberían tener igual valor en lo que concierne a las políticas de los gobiernos y los interlocutores sociales. Todos deberían tener derecho a una educación básica que les permitiera adquirir las calificaciones necesarias para progresar en un mercado de trabajo en constante evolución. Los gobiernos y los interlocutores sociales deberían observar de un modo más amplio las dos declaraciones de la OIT, a saber, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, y la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Los gobiernos deberían crear y favorecer un entorno idóneo para las negociaciones entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, como está estipulado en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Los interlocutores sociales necesitaban un marco reglamentario a tales fines. El Grupo de los Trabajadores reiteró su deseo de que se compilaran informaciones para el mantenimiento de la base de datos de la OIT sobre las condiciones sociales y económicas en las industrias mecánicas y electrotécnicas y otros sectores, y se llevara a cabo un estudio sobre el ritmo de la innovación técnica.
79. El portavoz de los empleadores se refirió a las responsabilidades de los gobiernos en lo que respecta a la formación relacionada con el mercado de trabajo. Los empleadores tenían obligaciones con respecto a esta formación encaminada a desarrollar las capacidades de los trabajadores para que pudieran aprender sobre nuevos procesos, productos y avances tecnológicos. Correspondía a los trabajadores aumentar su empleabilidad. Estuvo de acuerdo en que la OIT debía emprender estudios sobre la creación de competencias e informar a los interlocutores sociales acerca de la importancia del aprendizaje permanente proporcionando ejemplos sobre sus resultados.
80. El representante del Gobierno de Grecia, en nombre del Grupo Gubernamental dijo que los cambios económicos y los relacionados con el trabajo planteaban grandes exigencias a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, en especial en los ámbitos de la educación, la formación y la política económica. En consecuencia, era importante una colaboración para elaborar conceptos y programas que promovieran el desarrollo industrial e incrementaran las calificaciones laborales. Ello se aplicaba particularmente en momentos en que se requerían cambios en la educación y las normas de formación para satisfacer las demandas que planteaban los nuevos mercados. A los gobiernos les incumbía la tarea de establecer orientaciones y marcos para operar en materia de aprendizaje permanente y de alentar a los interlocutores sociales para que alcanzaran acuerdos mediante el diálogo social y la negociación colectiva. También les incumbía proporcionar oportunidades de

formación a los grupos sociales más desfavorecidos. El diálogo social era un medio de abordar cuestiones de interés común y constituía la mejor vía para obtener una asociación efectiva de las partes para abordar la cuestión de la formación y el desarrollo de los recursos humanos. En apoyo de este proceso la OIT tenía un importante papel que desempeñar.

- 81.** Respondiendo a esta cuestión, el Sr. Bartel reiteró que en tiempos de rápidos cambios se precisaban nuevas ideas, inclusive en materia de formación. Se necesitaban nuevos métodos de enseñanza como el aprendizaje electrónico y a distancia, más formación en el trabajo y en el seno de la empresa, y motivar a los trabajadores para que se comprometían a desarrollar sus calificaciones. A la luz de unos recursos limitados, debían establecerse prioridades en cada fase. La responsabilidad principal con respecto a la utilización de los recursos de formación recaía en las empresas, pero se alentaba la presentación de propuestas de los trabajadores. La legislación o los acuerdos colectivos que conducían a un mismo enfoque para todos no eran una opción apropiada.
- 82.** El Sr. Sjöquist reiteró la importancia de la responsabilidad compartida y el diálogo social, junto con un enfoque sectorial apropiado, de forma que se adaptaran los diferentes elementos de la oferta y la demanda al aprendizaje permanente.
- 83.** Un miembro empleador de Suecia señaló que la formación profesional en su país tenía lugar en las escuelas y no a través del aprendizaje. Esto no era satisfactorio ya que las empresas eran las que mejor ofrecían una formación profesional, pero la legislación y los acuerdos colectivos limitaban este enfoque.
- 84.** El representante del Gobierno de Francia señaló que la enseñanza gratuita, en particular en la escuela, era objetivamente un factor importante que evitaba la exclusión en el sistema educativo. El papel del Estado era primordial en la medida en que podía elaborar una reglamentación relativa a la formación profesional permanente. Este derecho se contemplaba en los convenios colectivos negociados entre los interlocutores sociales.
- 85.** El representante del Gobierno de Portugal hizo referencia al papel que directa o indirectamente le cabía al gobierno en la formación profesional, en particular en lo que respecta a su financiación. Describió los centros de formación profesional en su país que estaban gestionados conjuntamente por el gobierno, y los interlocutores sociales, y teniendo en cuenta las necesidades de las empresas. Los interlocutores sociales participaban notablemente en el desarrollo de cursos de formación específicos del sector y los resultados habían sido excelentes. Insistió en la importancia de que todas las partes interesadas contribuyeran a proporcionar una formación de calidad adaptada a las futuras necesidades de las industrias mecánicas y electrotécnicas en beneficio de todos.
- 86.** Un miembro empleador del Líbano señaló que la tecnología avanzada, integrada en los productos de la industria mecánica y electrotécnica, indicaba que allí había poca cabida para los trabajadores no calificados o con escasa calificación. Era difícil e incluso inadecuado que los empleadores asumieran la responsabilidad de formarlos o emplearlos, en particular en tiempos en que otras industrias, que utilizaban intensivamente mano de obra, buscaban trabajadores.
- 87.** El representante del Gobierno de Kenya dijo que en su calidad de importador neto de tecnología, su país dependía de los proveedores en lo que respecta al aprendizaje permanente porque eran ellos los que poseían dicho conocimiento. El país tenía pocos recursos que dedicar a la formación y se estaba pidiendo a la industria que desempeñara un papel preponderante en el equipamiento de las instituciones que proporcionaban formación para su utilización en las grandes, medianas y pequeñas empresas. La idea de que las

grandes empresas actuaran como tutoras de las PYMES tenía su atractivo y debería adoptársela.

- 88.** Un miembro trabajador de Alemania hizo referencia al principio de la «regadera» en el marco del perfeccionamiento profesional. A su juicio era una modalidad inapropiada y muy general de proporcionar formación. Era preciso determinar con detalle quiénes recibirían formación y de qué manera. Era elitista pensar que sólo una parte de la fuerza de trabajo (las personas que ya poseían calificación) debían participar en el proceso de aprendizaje permanente. Incumbía a los interlocutores sociales motivar a las personas no motivadas para que aprovecharan la oportunidad de seguirse calificando. El aprendizaje por vía electrónica era alentador pero no era la única manera de formarse, en particular en el caso de las personas que no tenían acceso o no podían comprar un ordenador. Debían utilizarse métodos de enseñanza apropiados y no desdeñar los métodos tradicionales.
- 89.** Un miembro trabajador de Costa Rica dijo que era necesario medir y pesar los beneficios de la formación en relación con su costo. En lo que respecta a las actitudes frente a la formación, era importante tener en cuenta una gama de factores, incluido el tipo de formación y si ésta se impartía durante las horas de trabajo. Citó ejemplos de empresas costarricenses que tras invertir en formación habían observado un aumento de la productividad.
- 90.** Un miembro trabajador de Austria hizo referencia a estudios sobre formación allí realizados según los cuales en los últimos 12 meses un 35 por ciento de los trabajadores se había beneficiado de algún tipo de formación, en su mayor parte financiada por la empresa. Pero, solamente el 21 por ciento de los cursos estaban destinados a los trabajadores con escasas calificaciones. No era la empresa la que debía decidir a quiénes formar. Señaló que la Comisión Europea recomendaba que todos los trabajadores deberían tener derecho a gozar de 35 horas de formación al año, pagada por la empresa y realizada durante las horas de trabajo. Cuando la empresa no estuviera en condiciones de proporcionarla debería existir la opción de formarse fuera de la misma.
- 91.** El representante del Gobierno de Polonia expresó que el aprendizaje permanente se hallaba bien establecido en su país, incluida la participación del Gobierno y los interlocutores sociales. Se había aprendido mucho de las experiencias de otros países a este respecto. Sería de extrema utilidad contar con una fuente central de información sobre formación, posiblemente gracias a la intervención de la OIT. La exportación de tecnología se debería acompañar de personal calificado cuya competencia estuviera oficialmente reconocida que se encargaría de proporcionar formación al país receptor de la misma.
- 92.** El representante del Gobierno de Finlandia expresó que en su país la experiencia recogida en cinco años de funcionamiento del programa de aprendizaje permanente destacaba la importancia de los factores demográficos y el papel de los interlocutores sociales, en particular porque los gobiernos no podían motivar a los trabajadores en el plano del taller. Como en las industrias mecánicas y electrotécnicas no se contaba a este respecto con la presencia de organismos profesionales, como sucedía en el sector de la salud, la motivación para seguir formándose debería ser alentada por los interlocutores sociales. Era necesario elaborar métodos apropiados para llegar hasta determinados grupos con escasa experiencia en materia de educación, incluidos métodos de enseñanza y presentación de los conocimientos. ¿Seguían siendo apropiados los antiguos métodos «escolares» o se hacían necesario concebir nuevos métodos que estimularan el interés?
- 93.** Un miembro empleador del Líbano reiteró que los empleadores en el sector de las industrias mecánicas y electromecánicas no podían centrar su interés en que todos los trabajadores se calificaran.

-
- 94.** Un miembro empleador de Francia dijo que, en virtud de la propia naturaleza de las industrias mecánicas y electromecánicas, y de su diversidad y tamaño, los interlocutores sociales desempeñaban un papel fundamental en la gestión de la formación y en la elaboración de una política educativa a la luz de la innovación, la competencia y la movilidad observadas en el sector y fuera de él. Ello era especialmente importante en el plano de la empresa. Los trabajadores de hoy eran diferentes incluso de los trabajadores de hace unos pocos años y conforme a ello la formación había ido evolucionando, incluida la que se impartía fuera del lugar de trabajo, como también había ido cambiando el entusiasmo de los trabajadores jóvenes por obtener certificados en reconocimiento de sus calificaciones. Los interlocutores sociales tenían un papel que desempeñar en lo que respecta a la calificación de los trabajadores manuales y del personal profesional. Los gobiernos deberían conceder a los interlocutores sociales un cierto grado de flexibilidad y contribuir a la financiación del aprendizaje permanente.
- 95.** El representante del Gobierno de Sudáfrica dijo que desde 1968 en su país existían 25 autoridades sectoriales encargadas de la educación y la formación, en cuya gestión participaban conjuntamente el gobierno y los interlocutores sociales. Los planes anuales de formación se presentaban a la consideración del Departamento del Trabajo, encargado del seguimiento. Un Fondo Nacional de Calificaciones examinaba las necesidades específicas de las industrias mecánicas y electrotécnicas, incluidas las becas, de manera que la existencia de un entorno propicio al aprendizaje permanente se hallaba asegurada.
- 96.** Un miembro trabajador de Argelia informó que en su país la reestructuración que estaba teniendo lugar como parte de la transición a una economía de mercado había tenido como resultado una disminución de las empresas mecánicas y electrotécnicas. No se acordaba prioridad a la formación de los trabajadores. En caso de necesitarse trabajadores calificados las empresas simplemente recurrían al mercado. En virtud de un acuerdo con varios países europeos se destinaba una cantidad considerable de recursos a la introducción de nuevos métodos de enseñanza.
- 97.** Un miembro trabajador de Sudáfrica señaló que aun cuando cada individuo era responsable de su propio desarrollo personal necesitaba estar informado acerca de las necesidades en materia de calificaciones y obtener algún tipo de apoyo del gobierno para conseguir la formación deseada. De esta manera la financiación gubernamental y del empleador, u otros incentivos, era fundamental. Los sindicatos por su parte deberían alentar a los trabajadores a calificarse.
- 98.** El Presidente señaló que los miembros trabajadores se habían referido a la necesidad de motivar a las personas para que continuaran su formación y que en cambio el personal de dirección parecía interesado en seguir perfeccionándose y dedicaba tiempo al desarrollo de su carrera. El desafío consistía en generalizar la motivación por el perfeccionamiento personal. Aunque las empresas debían asegurar la existencia de personal con las calificaciones necesarias, había que distinguir entre su obligación de formar y desarrollar su fuerza de trabajo a los efectos de la empresa y la provisión de aprendizaje permanente en aras de un desarrollo personal. No convenía tratar a todas las personas de la misma manera, porque no todos estaban igualmente interesados ni tenían el mismo potencial. Lo que importaba era alentar a las personas a satisfacer sus aspiraciones. Lo anterior no incumbía solamente a la dirección; a ese respecto, todos tenían un papel que desempeñar.
- 99.** En respuesta a varios puntos planteados, el Sr. Bartel dijo que estaba de acuerdo en que se debería hacer algo para aumentar la participación del personal escasamente calificado en los programas de formación. La asignación de fondos para una formación especial se basaba en la premisa de que tal tipo de inversiones había probado ser útil económicamente porque desembocaba en una fuerza de trabajo muy calificada. No obstante, era preciso justificar cada inversión, en particular en períodos de incertidumbre. A la luz de lo anterior

y en vista de que se necesitaba que la formación diera resultados, incumbía a las empresas determinar las prioridades acordadas a los diferentes tipos de formación. La responsabilidad en materia de desarrollo personal quedaba en manos de cada cual.

100. El Sr. Sjöquist agregó que la pertinencia del aprendizaje permanente para los trabajadores requería una acción en el plano sectorial y de la empresa. A la OIT también le cabía papel a este respecto. Cuando se planteaba que los trabajadores menos calificados estaban menos inclinados a proseguir su formación se debían tener en cuenta las circunstancias en que tenía lugar el aprendizaje permanente: ¿formaba parte de la vida laboral?, ¿brindaba la posibilidad de una trayectoria profesional, mejor calidad del trabajo, mejor organización del mismo o mayores ingresos?
101. El representante del Gobierno de Grecia, que intervino en nombre del Grupo Gubernamental señaló que los gobiernos debían colmar la brecha existente en materia de aprendizaje permanente de manera que todos los trabajadores que lo necesitaran tuvieran acceso a él. Se necesitaba crear marcos reglamentarios a tales efectos, en consulta con los interlocutores sociales a quienes incumbía mantener el nivel de las calificaciones requeridas e incrementar la empleabilidad.
102. El portavoz de los trabajadores dijo que los gobiernos y los interlocutores sociales proporcionaban diferentes tipos de oportunidades de aprendizaje permanente pero que no todos tenían las mismas oportunidades de acceder a ellas. Se trataba de algo que iba más de la motivación o del ofrecimiento de oportunidades a los ya motivados. Cada grupo debía asumir sus responsabilidades. Los empleadores deberían aumentar su eficiencia, sus ganancias y la parte del mercado que podrían copar y al mismo tiempo brindar oportunidades de aprender. Un nivel superior de calificaciones conducía a una mejor sociedad, incluso aumentaba los recursos fiscales dimanantes de ingresos superiores.
103. El portavoz de los empleadores resumió las intervenciones de su Grupo haciendo hincapié en la participación tripartita en el aprendizaje permanente. Si se consideraba con seriedad y se sobrepasaba el plano de las meras palabras, como había sido el caso algunas veces, todos se beneficiarían de él. La OIT podía desempeñar un papel impulsando a los gobiernos a realizar un seguimiento de la evolución del aprendizaje permanente y permitiendo el intercambio de experiencias. Incluso cabría considerar la posibilidad de celebrar una conferencia anual a estos efectos. Se deberían crear centros de enseñanza y desarrollo en los países, los cuales podrían realizar el seguimiento de las experiencias y analizar los resultados y la generalización de la empleabilidad. El aprendizaje permanente podría incrementar la competencia profesional y la empleabilidad de las personas en el marco de las nuevas tecnologías y tendencias.

Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones

104. El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó el proyecto de conclusiones para su consideración por la Reunión en su séptima sesión.
105. En dicha sesión, la Reunión adoptó el presente informe y el proyecto de conclusiones.

Ginebra, 27 de septiembre de 2002.

(Firmado) Sr. Mel Lambert,
Presidente.

Conclusiones sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrónicas ¹

La Reunión tripartita sobre el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas,

Congregada en Ginebra del 23 al 27 de septiembre de 2002,

Adopta, el veintisiete de septiembre de 2002, las siguientes conclusiones:

Punto temático 1: Los resultados económicos de las industrias mecánicas y electrotécnicas: recesión de 2001 y perspectivas actuales

1. Las crisis económicas más recientes y actuales afectaron a los países industrializados y en desarrollo, a las grandes, medianas y pequeñas empresas, y a los trabajadores de todos los sectores, incluidas las industrias mecánicas y electrotécnicas. En la medida en que los resultados económicos en dichas industrias dependen de muchos factores, la mejor manera de evitar las consecuencias de una recesión económica consistiría en adoptar políticas laborales y financieras que reduzcan al mínimo los efectos de las fluctuaciones cíclicas e impulsen el desarrollo de nuevas tecnologías en dichas industrias, al igual que la empleabilidad.
2. Los gobiernos deberían desempeñar un papel para reducir el riesgo económico, adoptando una legislación apropiada y políticas transparentes que:
 - alienten el establecimiento de estrategias de crecimiento a largo plazo en lugar de las estrategias actuales que privilegian el corto plazo;
 - promuevan un comercio equitativo;
 - garanticen a los países en desarrollo un mayor acceso a los mercados de los países industrializados;
 - contribuyan a establecer igualdad de condiciones, y
 - proporcionen incentivos a todos los que inviertan en formación permanente.
3. Los resultados económicos de la empresa dependen de la medida en que asuman sus obligaciones y respeten los derechos de todas las partes interesadas. Los empleadores no deberían pasar por alto los derechos y deberes de todas las partes que tienen interés en sus empresas, entre otras, los trabajadores, los accionistas y las comunidades en que despliegan sus actividades. Un comportamiento ético por parte de todos los interesados en la actividad económica de una empresa mejorará sus resultados y contribuirá a que los accionistas recuperen la confianza perdida. Las organizaciones de los trabajadores están dispuestas a entablar un diálogo con las empresas, ayudándolas a adaptarse a la situación económica y social en evolución. En lugar de ser «negativa», la competencia debería ser positiva y centrarse, por ejemplo, en el aprendizaje permanente.

¹ Adoptadas por unanimidad, salvo el párrafo 8, no aprobado por el Grupo de los Empleadores.

-
4. El aprendizaje permanente es una actividad considerable pero necesaria que exige la colaboración apropiada de gobiernos, empleadores y trabajadores, y de sus respectivas organizaciones, especialmente en épocas de recesión económica.

Punto temático 2: El impacto social de la reestructuración de las industrias mecánicas y electrotécnicas

5. Unos planes comerciales y de inversión bien concebidos constituyen en primer lugar uno de los mejores modos de evitar las reestructuraciones. La reestructuración afecta a los productos, los procesos de fabricación y la organización de la gestión y de la fuerza de trabajo. Deben considerarse alternativas a la reducción del empleo. En caso de que la reestructuración sea inevitable, los empleadores deberían elaborar y aplicar un plan de reestructuración. En este contexto, el aprendizaje y la formación permanentes deberían satisfacer las necesidades de la empresa y concebirse con el objetivo de mitigar los efectos adversos de tal reestructuración en la fuerza de trabajo.
6. Debería informarse oportunamente a las organizaciones de los trabajadores y a sus representantes sobre los planes de reestructuración y, en caso de no ser posibles la readaptación profesional y la redistribución del personal en trabajos que requieran nuevas o diferentes calificaciones, deberían tener lugar consultas y negociaciones que consideraran igualmente alternativas.
7. En caso de una reestructuración inevitable, el gobierno debería prestar asistencia a los trabajadores, que incluiría, por ejemplo, su participación compensatoria de la reducción del tiempo de trabajo, readaptación profesional, reubicación geográfica, servicios sociales y sistemas de jubilación anticipada. Los gobiernos deberían proporcionar fondos u ofrecer incentivos fiscales para los programas educativos y de desarrollo en la empresa que, si procede, pueden ser establecidos y gestionados conjuntamente por los interlocutores sociales. También podría facilitarse una compensación financiera a quienes emprendan actividades en el marco del aprendizaje permanente.
8. No debería abusarse de esta asistencia estatal, y los interlocutores sociales y gobiernos deben evitar que los grupos vulnerables, como mujeres, jóvenes y minorías, acusen en mayor grado los efectos inequitativos de la reestructuración. Durante el proceso de reestructuración, las grandes empresas deberían ayudar en la medida de lo posible a las PYME, a sus proveedores y empresas de apoyo y a sus trabajadores a adaptarse a las circunstancias económicas en continuo cambio a los efectos del aprendizaje permanente.

Puntos temáticos 3 y 4: El aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas; Conceptos y ejemplos, y programas de estudio apropiados

9. El aprendizaje permanente hace referencia a un proceso continuo de desarrollo de competencias que asegura la movilidad y la empleabilidad de las personas, y no a un sistema muy limitado de adquisición de calificaciones, sistema que, además de una

educación básica apropiada² y una formación para el primer empleo, incluirá los siguientes elementos:

- a) educación en el lugar de trabajo, y fuera del mismo, formación y desarrollo;
- b) readaptación profesional para el desempeño de nuevas funciones en la medida en que se reestructuren las industrias; y
- c) una mayor educación para una mayor empleabilidad.

- 10.** El aprendizaje y la formación permanentes deberían consistir en una combinación de formación profesional (en el trabajo), centrada en la adquisición de una calificación particular, y de formación a largo plazo (evolutiva), centrada en las capacidades en función de la especialidad o los conocimientos del educando, y en la orientación profesional personalizada.
- 11.** La constitución, o al menos la legislación, debería garantizar el derecho de cada persona a una educación básica y un acceso a la formación, a la readaptación profesional y a una educación avanzada. Todas las personas deberían poder acceder a los sistemas de educación básica los cuales deberían establecer bases sólidas para el aprendizaje permanente. Los gobiernos deberían elaborar un marco reglamentario y concebir políticas apropiadas relativas a lo anteriormente expuesto (especialmente con respecto a las consecuencias financieras) y fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales en la medida en que sea necesario. Si bien se entiende que la responsabilidad de la educación básica corresponde principalmente a los gobiernos, también queda entendido que, una vez que los educandos acaban la escuela y comienzan a trabajar en estas industrias, corresponde a los empleadores financiar la formación profesional al estar relacionada con la empresa, y que los interlocutores sociales necesitan participar en mayor medida en programas de perfeccionamiento y formación en función de la demanda. Este diálogo social puede materializarse en consultas y negociaciones colectivas, o en la administración conjunta de los organismos o fondos encargados de la formación.
- 12.** Uno de los desafíos a que debe hacer frente el aprendizaje permanente es el desarrollo de la capacidad de responder rápidamente a las nuevas exigencias. Si dicho aprendizaje se ha concebido de un modo flexible, debería contemplar su mejora continua para responder a las demandas de un mercado que evoluciona con rapidez y, además de desarrollar calificaciones, debería abordar cuestiones como la creatividad, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo, la toma de decisiones y la gestión del estrés. En este contexto, también son importantes el aprendizaje electrónico u otros métodos dentro y fuera del lugar de trabajo, y a este respecto deberían ofrecerse oportunidades a la fuerza de trabajo, desde los trabajadores no calificados hasta los más calificados. El sistema de aprendizaje permanente debe atender en particular las necesidades de los grupos menos favorecidos.
- 13.** El desarrollo de competencias pertinentes no sólo favorece la trayectoria profesional de la persona al facilitar oportunidades de un mejor empleo y de desarrollo personal, sino que favorece igualmente al empleador, que puede beneficiarse de los conocimientos de los trabajadores y aplicar estas capacidades recién adquiridas a las necesidades del mercado.

² Los siguientes elementos deberían formar parte de la educación básica: leer, escribir, aritmética básica y al menos una segunda lengua, capacidad de resolver problemas, creatividad y trabajo en equipo, conocimientos de informática, capacidad de comunicación, inclusive en un contexto multicultural, y capacidad de aprender a aprender, entre otros.

14. Para que el aprendizaje permanente sea accesible para todos, es preciso que la certificación de las calificaciones y la mejora de las mismas se acepten y puedan hacerse valer sin dar lugar a dudas en el plano internacional. En el plano internacional debería intercambiarse información a tal efecto.

15. Con respecto a la cuestión de la financiación:

No existe ningún modelo universal de inversiones en formación. Los gobiernos deberían crear un entorno económico general e incentivos conducentes a incitar a las personas y las empresas a invertir individual o conjuntamente en la educación y la formación. Las inversiones y la responsabilidad de las mismas deberían determinarse en general en función de los objetivos de la formación, por ejemplo: objetivos individuales, de las empresas o para la sociedad. Los países pueden recurrir a diferentes medios y métodos para promover las inversiones en la formación y aumentar los recursos para esta actividad. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma. Estos pueden comprender sistemas de imposición sobre las empresas junto con subsidios públicos, la constitución de fondos para la formación y diversos incentivos para la formación y la educación, por ejemplo, desgravaciones fiscales, créditos para la formación, premios por este concepto, cuentas individuales para la formación, derechos colectivos e individuales en materia de formación, licencias sabáticas y acuerdos colectivos sobre formación y fomento de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de inversiones en la formación. El método elegido debería tener en cuenta las necesidades especiales de las PYME³.

Dicha educación y programas de formación deberían permitir a los educandos encontrar trabajo en las industrias que requieren trabajadores calificados.

Punto temático 5: Las funciones de los interlocutores sociales y de los gobiernos respecto del aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas: consecuencias para la OIT

16. Incumbe al gobierno establecer un marco legal y un entorno que permita a los empleadores y a los trabajadores participar en el aprendizaje permanente y promoverlo. Si bien en la mayor parte de los países la educación básica incumbe primordialmente al gobierno, en muchos países son las empresas las que se encargan de proporcionar la formación profesional (en estrecha colaboración con el primero). Los interlocutores sociales deberán informar a los trabajadores acerca de las oportunidades y los beneficios que se derivarían del aprendizaje permanente.

17. Las empresas y las organizaciones de trabajadores deberían alentar el acceso al aprendizaje permanente. En los lugares en que los trabajadores no participen en él, los interlocutores sociales deberían colaborar para crear un entorno motivador a este respecto. Incumbe a cada trabajador aprovechar las oportunidades que les ofrecen las empresas y los proveedores de formación.

18. La OIT debería seguir manteniendo su actual base de datos sociales y económicos humanos (con experiencias relativas al aprendizaje permanente) que ha ido constituyendo en relación con los trabajos preparatorios para la adopción en 2004 de una nueva

³ Párrafo 12 de la Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, CIT, 14 de junio de 2000, reproducida en el documento *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento* (Ginebra, OIT, 2002).

recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (y que contenga iniciativas sobre el aprendizaje permanente), ampliándola para incluir en la misma referencias específicas a las industrias mecánicas y electromecánicas.

- 19.** La OIT debería continuar promoviendo la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977)⁴ y la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).
- 20.** Las reuniones sectoriales de la OIT sobre las industrias mecánicas y electrotécnicas deberían mantenerse porque suponían oportunidades únicas para los mandantes tripartitos, en particular los procedentes de los países en desarrollo, de reunirse e intercambiar opiniones sobre aspectos importantes de una gran variedad de cuestiones actuales.

⁴ En su forma enmendada el año 2000.

Parte 2

Otros asuntos

Presentación del portal de acceso centralizado al sitio Internet del Departamento de Actividades Sectoriales

Moderador: Sr. Norman Jennings, Experto, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra

Ponentes: Sra. Anamaria Vere, Especialista en Diseño de Sitios Internet, Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT, Ginebra

La Sra. Vere ofreció una perspectiva general de la nueva concepción del portal de acceso centralizado del sitio Internet del Departamento de Actividades Sectoriales, presentado oficialmente al Consejo de Administración de la OIT en su reunión de junio de 2002. A diferencia del sitio Internet anterior, este portal de acceso centralizado facilitaba la navegación ofreciendo mejores posibilidades de enlaces con otras fuentes de información de la OIT y externas de carácter sectorial, al igual que un diseño más orientado al usuario. La oradora hizo una demostración del modo en que las mejoras facilitaban una mejor perspectiva general de las actividades sectoriales de la OIT en cada uno de los 22 sectores donde se accedía a gran parte de la información y de los datos con gran facilidad. Mostró los enlaces con material de salud y seguridad, las principales bases de datos de la OIT, y con los sitios Internet externos pertinentes. Invitó a los participantes a formular observaciones y presentar propuestas como usuarios ulteriores del Sitio.

Discursos de clausura

El Secretario General proporcionó información relativa a la participación a la Reunión así como sobre algunos de sus logros. La Reunión había brindado una oportunidad de examinar el aprendizaje permanente en las industrias mecánicas y electrotécnicas en el marco tripartito de diálogo social que ofrece la OIT. Los grupos especiales de debate, que se reunieron en el transcurso de la semana, constituyeron una innovación y abrieron una vía para que tuviera lugar un intercambio de información y experiencias más fructífero acerca de los acontecimientos más recientes en el sector como también acerca de las políticas para abordar los serios problemas a los que éste debía hacer frente. De los debates que tuvieron lugar en el curso de la Reunión fueron emergiendo una serie de conclusiones que se adoptaron por consenso. El presente texto es el principal resultado de la Reunión el cual, junto con el informe de la misma, se presentará a la consideración del Consejo de Administración en marzo del próximo año. Dicho Consejo enviará posteriormente los mencionados documentos a los gobiernos de las Estados Miembros y, por su intermedio, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales interesadas. Era importante que los mandantes de la OIT como la propia Organización pusieran en práctica, en los planos internacional y nacional, las mencionadas conclusiones.

En nombre del Grupo Gubernamental, su Presidente dio las gracias a los participantes por sus valiosas aportaciones. Aunque en su conjunto el sector de las industrias mecánicas y electrotécnicas era muy extenso por cuanto abarcaba desde la fabricación de turbinas y sistemas electrónicos de conducción hasta refrigeradores, ordenadores y teléfonos celulares, la Reunión había contado con la participación de al menos un participante de casi todos los subsectores, los cuales estuvieron representados por un delegado empleador o por un delegado trabajador. Los gobiernos asignaron también un interés especial al tema, a la luz de los debates que sobre el tema del desarrollo de los recursos humanos tendrán lugar en 2003 y 2004. Los conocimientos especializados de los participantes habían contribuido a profundizar y consolidar todos los puntos que figuraban en el orden del día. Aunque en la Reunión de hecho participaron cerca de 20 personas de cada uno de los tres Grupos, en su conjunto participaron delegados de más de 40 países, lo que permitió que quedaran abarcados los principales países productores de productos mecánicos y electrotécnicos del mundo. Los puntos del orden del día de la Reunión dieron lugar a vivos debates sobre los cuales se consiguió adoptar sin mayor dificultad un conjunto de conclusiones de amplio alcance.

El Sr. Cassidy (Presidente del Grupo de los Empleadores) apoyó muchos de los comentarios adelantados y, en nombre de los empleadores, dio las gracias a cuantos contribuyeron al éxito de la Reunión. Todos habían participado y aprendido mucho, además de aprovechar la oportunidad para establecer contactos. Ese contacto con colegas provenientes de países que se encontraban en diversos estadios de desarrollo había sido particularmente provechoso. El nuevo procedimiento empleado de debatir puntos temáticos era interesante y había contribuido a aumentar la participación en los mismos. Los empleadores esperaban que se procediera de la misma manera en el futuro.

El Sr. Leslie (Presidente del Grupo de los Trabajadores) dijo que para él la Reunión había constituido una de las mejores ocasiones de aprendizaje permanente. Dio las gracias a los colegas trabajadores por su colaboración y a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas por su apoyo. Agradeció también a la OIT y a varios representantes gubernamentales y de los empleadores que desde perspectivas diferentes habían hecho posible esa experiencia de aprendizaje permanente.

El Presidente, Sr. Lambert, dijo que la semana había sido muy estimulante en vista del valor e importancia del aprendizaje permanente en un sector que producía artículos de uso cotidiano sin los cuales algunos no podían siquiera imaginar la vida. Las intervenciones de muy alto nivel que pudieron oírse de parte de todos los grupos habían contribuido a que los debates sobre todos los puntos temáticos fueran muy vivos. Los cuatro grupos especiales de debate sobre los puntos temáticos proporcionaron una visión más detallada de las actividades del sector. Lo anterior había sido una novedad respecto de la manera en que solían desarrollarse las reuniones sectoriales. La participación en los grupos especiales de debate había subrayado la magnitud y profundidad de los conocimientos de los propios participantes. Ello destacaba también el nivel del conocimiento mundial existente a este respecto y que solamente la OIT podía poner en evidencia en virtud de su estructura tripartita y posición en el mundo del trabajo. Las conclusiones adoptadas demostraban la importancia que los participantes asignaban al aprendizaje permanente en el sector, pese a que cada uno de ellos provenía de ambientes muy diversos. No obstante, el impacto de la Reunión sólo se dejaría sentir una vez que se difundieran profusamente las mencionadas conclusiones y el informe que las acompañaba. Tras agradecer a cuantos hicieron posible el éxito de la Reunión y desear a todos un buen viaje de regreso a casa declaró cerrada la Reunión.

Cuestionario de evaluación

Antes de terminar la Reunión se distribuyó un cuestionario a quienes habían participado en ella a fin de que opinaran sobre sus diversos aspectos.

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

	5 Notable	4 Buena	3 Satis- factoria	2 Deficiente	1 Insatis- factoria	Promedio
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	7	5	–	–	1	4,3
La calidad de la discusión	3	9	–	–	1	4,0
Su beneficio potencial para el sector	2	9	1	–	1	3,8
Las conclusiones	3	6	3	–	1	3,7
Discusión temática 1	3	5	3	1	–	3,8
Discusión temática 2	4	6	2	–	1	3,9
Discusiones temáticas 3 y 4	5	7	–	1	–	4,2
Discusión temática 5	3	5	3	1	–	3,8
Posibilidad de crear redes	6	2	3	1	–	4,0

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

	Notable	Buena	Satis- factoria	Deficiente	Insatis- factoria	Promedio
Calidad de análisis	4	8	–	1	–	4,0
Objetividad	4	7	1	–	1	4,0
Amplitud temática	3	5	4	1	–	3,8
Presentación y legibilidad	5	6	1	1	–	4,1
Volumen y pertinencia de la información	3	8	1	–	1	3,9

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	1	9	3
Debates de los grupos especiales	–	12	1
Grupos	–	11	2
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	2	9	1

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

	Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
	9	3	–	1	–	4,5

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	(% de respuestas)
2	8	2	1	13	15

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
20	20	19	17	12	88

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	20	20	19	59
Consejeros técnicos	9	3	5	17

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	2	1	1	4	4,5
Consejeros técnicos	3	3	0	6	–

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

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

Mr. Mel Lambert, representative, Confederation of British Industry, Hornchurch, Essex, United Kingdom

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

ANGOLA

Sr. Diogo Cristovão Neto, Gabinete de Relações Internacionais, Ministério de Administração Pública Emprego e Segurança Social, Luanda

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Carlos Ruby, Departamento de Formação Profissional, Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional, Ministério de Administração Pública Emprego e Segurança Social, Luanda

BENIN BÉNIN

M. N. Kikissagbe, ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle, Cotonou

CHINA CHINE

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

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. Li Lingling, Director, All-China Federation of Mechanical Industries, Beijing

Mr. Duan Dongwen, Second Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Mr. Miroslav Kostka, Director, Department of Vocational Counselling and Mediation, Ministry of Labour and Social Affairs, Praha

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Mohamed Ahmed Helal, Director of the Production and Vocational Training Authority, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Nadia El-Gazzar, Labour Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr. Pertti Linkola, Project Manager, Ministry of Labour, Helsinki

FRANCE FRANCIA

M^{me} Joëlle Ory, chargée de la mission internationale, Direction générale des stratégies industrielles, Service des industries manufacturières, ministère de l'Industrie, Paris

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr. Georgios Assimakis, Official of the Directorate of Vocational Training, Athens

INDIA INDE

Mr. A.K. Saraf, Additional Director-General, Central Public Works Department, New Delhi

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. Ade Padmo Sarwono, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia in Geneva

KENYA

Mr. M.O. Kidenda, Director of Industrial Training Department, Ministry of Labour and Human Resource Development, Directorate of Industrial Training, Nairobi

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Joel N. Mwanzia, Labour Officer (ILO Duties), Ministry of Labour and Human Resource Development, Nairobi

Mr. Ephraim Ngare, Permanent Mission of Kenya in Geneva

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Wan Seman Wan Ahmad, Director Human Resource Development, Department of Human Resources, Ministry of Human Resources, Putra Jaya

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Sharifah Fuziah Syed Abdullah, Counsellor (Labour Affairs), Permanent Mission of Malaysia in Geneva

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. P.O.K. Baiyere, Area Manager, Industrial Training Fund, Lokoja

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Abdullah Shehu Ahmad, Deputy Director, Labour Representative, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

OMAN OMÁN

Mr. Khalaf Hajem Al-Tall, Ministry of Manpower, Dean of the High Technical Faculty, Higher College of Technology, Muscat

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Yolanda Porschwitz, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Andrzej Wyszynski, Chief Expert, Department for Industrial Policy, Ministry of Economy, Warsaw

PORTUGAL

Sr. Carlos Dias Pais, Director de Serviços de Formação, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, Lisboa

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Manuel Fernandes Santos Rosa, Director de Serviços de Formação Curricular, Departamento de Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, Lisboa

QATAR

Mr. Hassan Al Zaini, Head, Customer Supply Section, Qatar General Electricity and Water Corp., Doha

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr. Kenneth Daniels, Metals Chamber Manager, Manufacturing, Engineering and Related Services Educational and Training Authority, Marshalltown

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Abdellatif Ajra, Directeur général, Centre technique des industries mécaniques et électriques, Douar Hicher

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Medhat Arafat, Executive Director, Universal Metal Extrusion Co. Ltd., Amman

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Amal Abdulhadi, Adviser, Universal Metal, Amman

Mr. Gerhard Bartel, Adviser, Vocational Training, GESAMTMETALL, Köln

Sr. José Luis Vicente Blásquez, Director de Relaciones Laborales, Confederación Española de Empresas del Metal (CONFEMETAL), Madrid

Mr. Chandra Bobart, Group Factory Manager, Caroni 1975 Ltd., Couva, Trinidad, West Indies

Mr. James G. Cassady, Vice President, Human Resources and Administration, Electronic Sensors and Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Crownsville, Maryland

Mr. Mohamad Fauzi Che Rus, Director, Asia Human Resources, Western Dital (M) SDN BHD, Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

M. Eduardo Fonseca, Directeur, CINEL, Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, Amadora, Portugal

Sr. Alfredo José Gibbs Gil, Presidente, Asociación de Industriales Metalúrgicos y Minera de Venezuela, Rainbow SA, Caracas

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms. Thaïs Hermoso de Gibbs, Asistente, Fedecamaras, Caracas

M. François Gnacadja, Directeur général, Société d'électricité industrielle et de bâtiment (SEIB), Cotonou

Mr. Stefan Katsarov, Commercial Director, Elprom ZEM Co., Sofia

Ms. Janet Lopes, Head Skill Development Services, Steel and Engineering Industries Federation of South Africa, Johannesburg

Mr. K.V. Mahesh, Assistant General Manager Human Resources, Larsen and Toubro Ltd., Mysore, India

M. Ali M'Kaissi, Conseiller, Directeur central du social, Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), Tunis

Mr. Walid Nasr, Management Consultant for Industrial and Construction Projects, Beirut

M. Henri de Navacelle, Directeur GRH, Formation, Union des industries et métiers de la métallurgie, Paris

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Marie-Paule Roiland, Directrice des affaires européennes et internationales, UIMM, Paris

Sr. Luis Alfonso Pardo Barrientos, Asesor Económico, Cámara Nacional de Industrias, La Paz

M. Maurice Pinkus, Directeur délégué en charge des questions d'enseignement supérieur, UIMM, Paris

Mr. Andreas Rüegg, Chief Executive Officer, ABB Lernzentren LFW, Baden

Mr. Lars Skoglund, Deputy Manager, Association of Swedish Engineering Industries, Stockholm

Mr. Mohsin Tabani, Executive Director, Seri Sugar Mills Ltd., Karachi

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Sr. Jesús Castro Salas, Asociación Nacional de Técnicos Electricistas y Afines (CMT), San José

M. Florent Clariana, FO Métaux, Paris

Mr. Jan Czechowski, SOLIDARNOSC, Chairman, FAMAK SA, Kluczbork, Poland

Mr. Dong-Gyun Han, Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions, Seoul

Ms. Petra Eberhardt, IG Metall, Verwaltungsstelle Bochum, Bochum

Sr. Ambrosio Fernández Félix, MCA-UGT, Madrid

Mr. Nabuaki Koga, President, Japanese Electrical, Electronic and Information Union, Tokyo

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

Mr. Makoto Miyamoto, Chairman, JVC Workers' Union (JAM), Japanese Association of Metal, Machinery and Manufacturing Workers, Tokyo

Adviser/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Kenichi Miya, General Coordination and Planning Group, Japanese Electrical, Electronic and Information Union, Tokyo

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

M. Mohamed-Seddik Kordjani, Fédération nationale des travailleurs de la métallurgie mécanique, électrique, électronique, Hydra Alger

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Ahmed Ben Harine, Fédération nationale des travailleurs de la métallurgie, mécanique, électrique, électronique, Hydra Alger

Mr. James Leslie, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Hollywood, Maryland

Mr. Ma Fangcheng, Vice-Chairman, National Committee, Metal and Building Materials Workers' Trade Union of China, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Tang Hong, Division Chief of the International Liaison Department, ACTFU, Beijing

Mr. Peter Makaba, NUMSA, Witbank, South Africa

Mr. Eduard Marpaung, Metal, Machine and Electronic Indonesian Prosperity Trade Union (CMT), Banten, Indonesia

Sr. Fernando Augusto Moreira Lopes, Confederação Nacional dos Metalúrgicos, São Paulo

Mr. Jorma Nirhamo, Head of Education and Training, Metallityöväen Liitto r.y., Helsinki

Mr. Mikhail Ostudin, International Secretary, Automobile and Farm Machinery Workers' Union, Moscow

Sr. Milton Rivero, SMATA, Buenos Aires

Mr. Andy Sims, Amicus – AEEU Section, Amalgamated Engineering and Electrical Union, Bromley, Kent

Mr. Stefan Sjöquist, Swedish Metal Workers' Union, Stockholm

Mr. Günter Steindl, Gewerkschaft Metall – Textil, Wien

Others

Autres

Otros

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

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in Geneva

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

Arab Labour Organization (ALO)

Organisation arabe du travail

Organización Arabe del Trabajo

H.E. Mr. Ibrahim Guider, Director General, Cairo

Ms. Amira Hilal, Permanent Delegation, Cairo

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Metalworkers' Federation (IMF)

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Mr. Marcello Malentacchi, Secretary General, Geneva

Ms. Anne-Marie Mureau, Economist, Geneva

Mr. Peter Unterweger, Coord. Industrial Policy Team, Geneva

Mr. Robert Steiert, Geneva

Mr. David Seligson, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

World Confederation of Labour

Confédération mondiale du travail (CMT)

Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

M^{me} Béatrice Fauchère, Représentante permanente, Genève

M. Gheorghe Sora, Président, Centrale syndicale FNS, Bucarest