

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades
que se plantean a los servicios públicos

Ginebra, 19-23 de mayo de 2003

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 discusión general	8
Tema I: La prestación de servicios públicos y su repercusión en el empleo	9
Tema II: La gobernanza, la responsabilidad social de las empresas y la eficiencia en los servicios públicos	15
Tema III: El diálogo social en la prestación de servicios públicos	21
Tema IV: Acción de la OIT	27
Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones	29
Conclusiones sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos (agua, gas, electricidad)	30
Consideraciones generales	30
La prestación de servicios de utilidad pública y su repercusión en el empleo	31
Gobernanza, responsabilidad social de las empresas y eficiencia en los servicios públicos	32
El diálogo social en la prestación de servicios públicos	32
Acción de la OIT	32
Parte 2. Resolución	35
Examen y adopción del proyecto de resolución por la Reunión	37
Resolución sobre la futura acción y el futuro programa de la OIT en los servicios públicos	38
Texto de la resolución adoptada por la Reunión	39
Resolución sobre la futura acción y el futuro programa de la OIT en los servicios públicos	39
Parte 3. Otros asuntos	41
Grupos de debate especial	43
Satisfacer las necesidades en materia de calificaciones en las industrias del agua, el gas y la electricidad	43
Discusión	44

Las asociaciones entre el sector público y privado en la prestación de servicios públicos	47
Discusión	50
Discursos de clausura	52
Cuestionario de evaluación.....	55
Lista de participantes.....	59

Introducción

La Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos tuvo lugar en Ginebra, en la sede de la OIT entre el 19 y el 23 de mayo de 2003.

La Oficina elaboró un informe¹ en español, francés e inglés para que sirviera de base a las deliberaciones de la Reunión. Dicho informe abordaba: la globalización en el sector de los servicios públicos de distribución; las cuestiones relacionadas con el empleo; el desarrollo sostenible y energía renovable; ¿agua y saneamiento: función pública o privada?; y diálogo social.

El Consejo de Administración designó al Sr. M. 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. M. Ilolov (Tayikistán) por el Grupo Gubernamental, el Sr. M. Javed por el Grupo de los Empleadores y el Sr. D. Elbrecht por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de los siguientes países: Benin, Camerún, Egipto, Filipinas, Grecia, Luxemburgo, Malasia, Suiza, Tayikistán, Uganda y Yemen; 17 representantes del Grupo de los Empleadores y 15 representantes del Grupo de los Trabajadores. Los representantes de los Gobiernos de Alemania, los Estados Unidos y Nigeria asistieron igualmente a las sesiones.

Asistieron también a la Reunión, en calidad de observadores, representantes de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres; Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, las Minas y las Industrias Diversas; Federación Internacional de Mujeres Universitarias; l'Organisation internationale de l'énergie et des mines; Organización Internacional de Empleadores; Internacional de Servicios Públicos; Union Network International; Confederación Mundial del Trabajo.

Los tres Grupos eligieron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental:

Presidente: Sr. M. Ilolov (Tayikistán)

Grupo de los Empleadores:

Presidente: Sr. A. Calsiano

Vicepresidente: Sr. C. Hyder

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

Grupo de los Trabajadores:

Presidente: Sr. M. Jeram

Secretario: Sr. D. Boys (Internacional de Servicios Públicos)

¹ OIT, Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos, Ginebra, 2003: *Los retos y oportunidades que se plantean a los servicios públicos*, 86 págs.

La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. C. Doumbia-Henry, funcionaria a cargo y Directora Adjunta del Departamento de Actividades Sectoriales. El Secretario General Adjunto de la misma fue el Sr. W. Ratteree, también del citado Departamento. La Secretaria Ejecutiva fue la Sra. S. Tomoda. La Secretaria de Actas de la Reunión fue la Sra. S. Maybud y los expertos el Sr. J. Beaulieu, el Sr. D. Belau, el Sr. M. Hahn, el Sr. Y. Kamakura, el Sr. M. Meletiou, el Sr. J. Sendanyoye, la Sra. K. Thompson, y la Sra. C. Wiskow.

La Reunión celebró seis sesiones plenarias.

El Presidente dio comienzo a la Reunión señalando que las compañías de gas, agua y electricidad prestaban servicios esenciales considerados entre los más importantes para el desarrollo económico nacional y mundial. Era condición *sine qua non* contar con sectores de servicios públicos bien establecidos y dinámicos para que la economía fuera boyante y para poder combatir la pobreza. La pobreza era la forma más indigna de vida y él había sido testigo directo. La Reunión era sumamente oportuna, tras las discusiones de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible y el Tercer Foro Mundial del Agua. Los efectos en el empleo de las cuestiones abordadas en dichos foros muchas veces no se consideraban. Los servicios públicos revestían una importancia capital y exigían grandes conocimientos, pero los niveles de empleo y las condiciones de trabajo afectaban sumamente a la productividad de la economía mundial. El consumo de agua y de electricidad estimulaba el empleo y la productividad, y creaba trabajo decente, en particular en las regiones muy empobrecidas que acusaban los efectos de la brecha socioeconómica. Puso de relieve la creciente demanda de servicios públicos en los países en desarrollo. Con respecto a las empresas multinacionales, reconoció que habían transferido tecnología y conocimientos técnicos a los países en transición y en desarrollo para crear capacidad de oferta y de distribución, pero reconoció que algunas veces habían surgido dificultades en el proceso de transición. Se habían perdido puestos de trabajo durante los procesos de fusión y adquisición, y era preciso considerar una reestructuración socialmente responsable. El Presidente recordó su participación en el Foro tripartito de la OIT para la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y expresó su deseo de que en la presente Reunión se discutieran estos temas tan importantes. Para concluir hizo referencia a los cuatro temas presentados para su discusión: la prestación de servicios públicos y su repercusión en el empleo; la gobernanza y la responsabilidad social de las empresas; el diálogo social en la prestación de servicios públicos, y la acción de la OIT.

La Sra. S. Paxton, Directora Ejecutiva del Sector Diálogo Social, dio la bienvenida a los participantes a la OIT en representación del Director General. Reconoció que esta discusión era muy oportuna y recordó la pertinencia actual de las conclusiones de 1999 de la anterior reunión sectorial. Esta semana se abordarían cuestiones como la globalización, la gobernanza, el empleo y el diálogo social, e insistió en la importancia de identificar formas de transformar los desafíos en oportunidades. El empleo en el sector representaba aproximadamente el 1 por ciento de la fuerza de trabajo nacional, pero había repercutido considerablemente en todas las economías. Algunos de los desafíos que afrontaban los servicios públicos habían sido cambios efectuados en las estructuras de propiedad, la creciente competencia, cambios en los marcos reglamentario y legislativo y/o la diversificación de las empresas, que se trataban todos ellos de factores que habían tenido consecuencias en las condiciones de trabajo, los niveles de remuneración y la seguridad del empleo. La Sra. Paxton puso de relieve la pérdida de puestos de trabajo que había tenido lugar en el sector a raíz de diversos cambios operados en la industria, y observó que la creación de empleo en otras esferas no había compensado el declive. Los consumidores y los trabajadores de cuatro grandes empresas estatales de China, Corea y Francia estaban haciendo frente, o lo harían en un futuro, al proceso de privatización. Resumiendo el perfil del empleo en el sector, insistió en el gran desequilibrio entre hombres y mujeres

observado en ciertas disciplinas y en el envejecimiento de la fuerza de trabajo, y puso de relieve el desafío que suponía contratar a mujeres y hombres jóvenes en el sector. Los gobiernos, empleadores y trabajadores tenían un interés común en mercados de trabajo sostenibles que aseguraran una oferta de mano de obra calificada y productiva, pero que exigiera seguridad del empleo. Además, se exigía la expansión de los servicios a zonas donde éstos no se prestaban, en particular en África y Asia. La extensión del servicio también era un modo de crear empleo en el sector, bien mediante la contratación de empresas privadas, bien mediante la expansión del servicio público. Las buenas prácticas en el ámbito de la gobernanza y de la responsabilidad social de las empresas demostraba el grado en que la rentabilidad y las buenas condiciones de trabajo estaban estrechamente relacionados. Al explicar los beneficios del diálogo social, recordó que la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2002, adoptó una resolución en que se exhortaba a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a promover y fomentar el tripartismo y el diálogo social. El proceso del diálogo social también permitiría gestionar los problemas durante el cambio. Como conclusión, señaló que las deliberaciones facilitaban a la OIT y sus mandantes orientaciones prácticas para hacer frente a los desafíos y oportunidades a que se enfrentaba actualmente el sector.

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. Tinslay fue el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Jeram el portavoz del Grupo de los Trabajadores. Se realizaron cinco 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. Olweny, representante del Gobierno de Uganda, quedó constituido de la siguiente manera:

Miembros gubernamentales

Luxemburgo: Sr. Daleiden

Tayikistán: Sr. Ilolov

Uganda: Sr. Olweny

Miembros empleadores

Sr. Asante

Sr. Boyett

Sr. Dewan

Sr. Tinslay

Sr. Turkoglu

Miembros trabajadores

Sr. Ieraci

Sr. Jeram

Sr. Kim

Sr. Kuzichev

Sr. Ott

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y discusión general

4. El Sr. Beaulieu, Secretario Coejecutivo presentó el informe a la Reunión, que se había preparado a partir de muy diversas fuentes. Señaló que el acceso equitativo a servicios de suministro de agua, gas y electricidad y de tratamiento de aguas residuales tanto eficaces como a precios razonables incumbía a todos, ya que constituían la base del desarrollo social y económico en todo el mundo. La globalización del sector había conducido a una oleada repentina de empresas multinacionales de servicios públicos múltiples que habían provocado cambios rápidos en el empleo y el servicio. Esto formó parte de un proceso dinámico de reestructuración a escala mundial, parcialmente impulsado por instituciones internacionales de crédito. En vista de esta transformación, aumentó la necesidad de establecer y mejorar mecanismos de diálogo social en los planos nacional, regional e internacional para contribuir al proceso de cambio. En el informe se ponía de relieve que el empleo estaba cayendo en el sector, que su fuerza de trabajo envejecía y que las exigencias de cara a los trabajadores exigían más eficiencia a través de un entorno de calificaciones múltiples. En el informe se explicaba que la expansión de los servicios suponía una oportunidad de crecimiento del empleo, que podría contribuir a aumentar los niveles de ingresos y la productividad de zonas menos desarrolladas, lo que a su vez propiciaría la realización de los Objetivos de Desarrollo de la ONU para el Milenio (ODM). Recientemente, había habido una convergencia reciente de las empresas privadas en los servicios de suministro de agua y de saneamiento. El Estado seguía asumiendo la responsabilidad de garantizar la prestación de los servicios básicos, con independencia de que su proveedor fuera público o privado. Por último, en el informe se destacaba el importante papel que desempeñaban los mecanismos de diálogo social de la Unión Europea, que ayudaban a identificar, hacer frente y distribuir equitativamente los costos y beneficios del cambio.
5. El Presidente del Grupo de los Empleadores expresó su agradecimiento a la Oficina por el informe, que permitiría que tuviera lugar una importante discusión. No obstante, el informe no se había centrado en los efectos positivos de la globalización. Este proceso se había observado durante siglos, pero un cambio paradigmático reciente, que se solía llamar «globalización», había abierto nuevos mercados y facilitado una vía para que las tecnologías avanzadas siguieran acelerando el cambio. El problema radicaba en que la globalización había tenido lugar a un ritmo vertiginoso y con diversos efectos en diferentes países. Era de esperar que esta Reunión permitiera el intercambio de experiencias y la identificación de denominadores comunes a través de un diálogo constructivo que pudiera aplicarse por igual en todo el mundo. El objetivo fundamental de la empresa privada era obtener beneficios. Los gobiernos necesitaban la inversión que las empresas privadas podían ofrecer. Con referencia a la supresión de puestos de trabajo, si el problema era cíclico, podría resolverse, pero tratándose de cuestiones estructurales era más difícil.
6. El portavoz de los empleadores reiteró que la obtención de beneficios era esencial para las empresas privadas. Ahora bien, ni los contribuyentes ni el Estado deberían asumir los costos. Recordando las anteriores discusiones durante la Reunión el Grupo de los Empleadores, señaló que algunos gobiernos habían tenido experiencias positivas con la privatización, mientras que para otros éstas habían sido desastrosas. Los empleadores y los trabajadores deberían mancomunar sus esfuerzos, ya que tenían la obligación de sensibilizar al gobierno sobre los peligros relacionados con la privatización, para que pudieran formularse las políticas adecuadas relativas a las cuestiones sociales, por ejemplo, prestar apoyo a los trabajadores que debían hacer frente a los ajustes estructurales.
7. El portavoz de los trabajadores se congratuló de que la OIT hubiera tomado la iniciativa de convocar esta Reunión. Los principales sindicatos del sector, de todos los continentes, estaban representados y los miembros del Grupo de los Trabajadores aportarían su pericia y lo aprendido de sus propias experiencias pues representaban a los principales actores de

la prestación de servicios de calidad en este sector. Preocupaba al Grupo de los Trabajadores que: 1) no se hubiera hecho lo suficiente para poner en práctica las resoluciones adoptadas en la última reunión de la OIT, celebrada en 1999; esta vez, todos los presentes deberían esforzarse más para dar un seguimiento adecuado a la Reunión, de conformidad con los nuevos objetivos del Programa de actividades sectoriales; 2) el Grupo de los Trabajadores aguardaba con interés colaborar con el Grupo de los Empleadores y los representantes gubernamentales, pero lamentaba que en esta Reunión no estuvieran presentes los principales empleadores de la escena internacional. Los temas fundamentales de la Reunión abarcaban:

- el acceso al agua y a la energía en cuanto derechos humanos, reconocidos en varias declaraciones de la ONU; los servicios públicos no deberían tratarse como simples mercancías;
- el aporte social de dichos servicios ha de anteponerse a las ganancias privadas en todos los procesos de reforma, en particular, habida cuenta de que muchas reformas se han caracterizado por el incumplimiento de las exigencias básicas;
- en algunas esferas el diálogo social había sido inexistente y se debía utilizar todo el peso de la legislación nacional para erradicar prácticas corruptas y garantizar el mejor gobierno empresarial; la OIT, otros organismos especializados de la ONU y organizaciones regionales como la Unión Europea podrían contribuir considerablemente al logro de estas metas;
- la privatización no debería eximir a los gobiernos de la responsabilidad de subvenir a las necesidades básicas del ser humano.

Por lo que atañe al empleo y las normas del trabajo, en muchos casos, las reformas del sector de los servicios públicos se han regido por el propósito de recortar costos y obtener máximos beneficios, tal como se señala en el informe preparado por la Oficina, y de lo cual podía dar testimonio por sus 25 años de experiencia en dichos servicios. Cuando el recorte de costos primaba sobre el bien público y la prestación del servicio, la salud y la seguridad se resentían, al igual que la investigación, la formación, y la calidad del servicio. Estos hechos habían acrecentado el sufrimiento humano y los gastos del Estado en términos de apoyo a los desempleados. El orador concluyó recalcando que todos teníamos una responsabilidad común en la consecución de los Objetivos de las Naciones Unidas para el Milenio (ODM) a fin de luchar contra la pobreza y garantizar que los trabajadores participaran plenamente en ese proceso a través del diálogo social.

Tema I: La prestación de servicios públicos y su repercusión en el empleo

8. El Sr. Nikolai Rogovsky, especialista en empleo del Programa de Gestión y Ciudadanía Empresarial de la OIT, hizo una presentación inicial de los aspectos de la flexibilidad y la estabilidad como cuestiones esenciales de la estrategia de las empresas y del diálogo social. Era necesario que las empresas alcanzaran un equilibrio entre la flexibilidad, como condición previa de la competitividad, y la estabilidad, necesaria para conservar a los trabajadores y mantener los valores empresariales y la continuidad organizativa. Las experiencias del proyecto sobre Reestructuración empresarial socialmente sensible transmitían algunos mensajes clave. La flexibilidad y la estabilidad no se excluían mutuamente, y una no debería prevalecer sobre la otra, ya que eran fundamentos tanto humanos como económicos para la consecución de un equilibrio. La reestructuración de una empresa siempre debería anticiparse y abordarse como un proceso continuo y a largo plazo donde se combinaran la flexibilidad y la estabilidad, pero los estudios realizados en

el marco de este proyecto revelaron que estos aspectos seguían siendo poco frecuentes en la mayoría de las empresas. El recorte de plantilla no siempre era la mejor solución en un proceso de reestructuración, pero si se elegía esta opción, se disponían de muchos instrumentos para llevarlo a cabo de un modo socialmente sensible. Un estudio realizado en Estados Unidos en 1997 había constatado que el ánimo de los trabajadores había caído, que había aumentado la resignación y que la rotación del personal era mayor tras la supresión de puestos de trabajo. Asimismo, el desempleo afectaba la dignidad del trabajador y el equilibrio de la familia, además de suponer una pérdida de salarios y de prestaciones. Una clave para el éxito de la reestructuración era alcanzar un acuerdo común entre los trabajadores, los empleadores y demás partes interesadas que contemplara las necesidades de los trabajadores, estableciera objetivos realistas, y cuya aplicación pudiera medirse y controlarse. En un estudio sobre las empresas proveedoras de servicios públicos en los Estados Unidos, realizado en 1992, se señaló que el rendimiento de cada trabajador dependía de factores de flexibilidad, como la influencia en las prácticas de empleo y la organización del trabajo, y la estabilidad a través de la percepción de seguridad en el empleo. En Europa Occidental, el diálogo social era un hecho, pero no en muchos países de Europa Central y Oriental. Como conclusión, señaló las diversas actividades realizadas por la OIT en relación con la reestructuración empresarial socialmente sensible — la formación de los mandantes, la elaboración de directrices políticas, la promoción y el intercambio de prácticas idóneas y publicaciones — y recordó las palabras pronunciadas por un director de empresa sobre la relación crucial entre productividad y eficiencia.

9. El segundo orador principal, el Sr. Paul Boyett, Director del Departamento de Gestión de Talentos y de Recursos Humanos Empresariales de Duke Energy Corporation (Estados Unidos), facilitó información sobre su empresa, con filiales en más de 20 países, sobre los cambios operados en el mercado de la energía, y sobre el entorno empresarial en los Estados Unidos. Factores como el colapso de ENRON, la inestabilidad política mundial, la reestructuración del mercado, el carácter descentralizado del mercado, en el que 50 Estados reglamentaban la producción y distribución de la energía, y las perspectivas de un cambio desfavorable de la coyuntura económica, suponían mayores desafíos para que las empresas mantuvieran la competitividad en una atmósfera de desconfianza empresarial generalizada. El ritmo de la reestructuración del sector de la electricidad era más lento, y las autoridades estatales de reglamentación estaban posponiendo o evitando la toma de decisiones, si bien las entidades de reglamentación nacionales seguían centrándose en la liberalización de los mercados mayoristas. Las tendencias de la fuerza de trabajo en el sector de los servicios públicos se habían visto afectadas por cambios demográficos, en particular, por la disminución del número de jóvenes y por la jubilación de los trabajadores mayores, lo que suponía un desafío de talla para la planificación de los recursos humanos y la productividad. Las soluciones contempladas incluían pedir a los trabajadores en edad de jubilación que trabajaran más tiempo para que ayudaran a formar a los nuevos trabajadores de la empresa, y recurrir a la subcontratación de servicios. La liberalización del mercado de la electricidad repercutiría en el empleo dependiendo de los enfoques normativos, incluido el recorte de plantilla. Las medidas adoptadas para moderar las pérdidas de empleo abarcaban igualmente la imposición de costos de transición por los servicios, límites en la capacidad de transmisión eléctrica internacional y la inclusión de los costos de readaptación profesional y de indemnización por despido en los costos de transición a la competencia. La readaptación profesional era esencial para actualizar los conocimientos de las personas. Las fusiones y adquisiciones conducirían a consolidaciones y una conjugación de la eficiencia, pero la planificación de recursos humanos en general seguiría siendo un desafío debido a los cambios demográficos.
10. El tercer orador clave, el portavoz del Grupo de los Trabajadores, expresó su esperanza de que los representantes de los gobiernos, que eran actores clave en la prestación de servicios de los sectores público y privado, participaran más activamente. Convino en que los trabajadores no podían ser productivos en un clima de inseguridad laboral. En el informe

de la OIT se ponía de relieve que la prestación adecuada de servicios de suministro de agua, de saneamiento y de energía aún dejaba mucho que desear en numerosas partes del mundo, en particular en países de África y Asia. Predominaban dos modelos en la prestación de servicios públicos; uno impulsado por consideraciones a corto plazo y de reducción de costos (que menoscababa la flexibilidad), y otro basado en consideraciones a largo plazo, en cuanto a inversiones, estabilidad en el empleo, plan de carrera, transferencia de conocimientos y desarrollo sostenible, modelo por el que se regían los países de Europa occidental y que se recomendaba a los países en desarrollo.

- 11.** El portavoz de los empleadores resumió las opiniones de su Grupo sobre el impacto de la privatización y la reestructuración del empleo. Las divergencias entre los países desarrollados y los países en desarrollo demostraban que no se podía generalizar y que algunos modelos que daban resultado en un país podían ser inadecuados en otro. En muchos países, la capacidad de anticipar el cambio podía ser escasa, pero los gobiernos influían en la planificación de ese cambio y, a veces, tanto éste como otros factores impedían la planificación prospectiva. Los empleadores reconocían la importancia de impartir formación a los trabajadores para que pudieran hacer frente a los problemas que planteaban los procesos de reestructuración y privatización. Las medidas tomadas para establecer una combinación de competencias idónea en la fuerza de trabajo debían ajustarse a la situación y las necesidades propias de cada país; los empleadores alentaban el recurso a programas de formación formal y aprendizaje. También se reconocía que en el futuro, la oferta de trabajadores calificados sería escasa. En muchos países, el sector de los servicios públicos no proyectaba una imagen demasiado atractiva para los jóvenes a quienes les interesaba trabajar en sectores más modernos y fascinantes como el de telecomunicaciones. Una cuestión que seguía planteada era la de saber si en todos los países, los servicios públicos harían lo suficiente para incorporar a los individuos más brillantes y mejor calificados en futuros puestos. Por último, la cultura empresarial era muy importante. Los empleadores de éxito contaban con una cultura empresarial que alentaba el ánimo y la lealtad, motivando a los trabajadores a permanecer por un período más largo en sus empresas, lo que propiciaba la estabilidad. Las previsiones de hace algunos años en cuanto al cambio constante de empleo a lo largo de la vida profesional, evidentemente, eran erróneas; los empleadores se habían percatado de ello y se proponían crear condiciones que favorecieran los empeños a largo plazo.
- 12.** El Presidente recalcó que en todos los sectores, uno de los retos fundamentales consistía en captar jóvenes. Una educación y una formación decentes para todos eran requisitos previos para levantar el reto de que hubiera una oferta suficiente de trabajadores calificados; aquellas empresas que no hubieran invertido en educación, a largo plazo, pagarían su error. Competía a los gobiernos alentar la educación básica para todos, de niños a adultos, tras lo cual, competía a las empresas formar a su personal para los puestos del futuro. Las posibilidades de formación influían en el atractivo de un lugar de trabajo y servían de cerco de contención en caso de que hubiera que reducir la plantilla. Habida cuenta de los pocos trabajadores que permanecían toda su vida en la misma empresa, la formación y la flexibilidad eran cruciales para la empleabilidad en distintos contextos de trabajo.
- 13.** El representante del Gobierno de Tayikistán confirmó que la educación suponía un reto importante para su país. Afortunadamente, desde tiempos de la Unión Soviética, existía un buen sistema de educación técnica y profesional. Tayikistán esperaba desarrollarlo aún más mediante nuevos métodos a fin de poder formar a las nuevas generaciones de trabajadores que reemplazarían a quienes se jubilaban o dejaban de formar parte de la fuerza de trabajo. Su Gobierno se proponía reestructurar el sistema de enseñanza en términos de instituciones, apoyo técnico y gestión de la formación, pero ello requería invertir en recursos humanos y financieros. Los servicios públicos eran de capital interés para su Gobierno y, en particular, la formación de especialistas. El orador estaba de acuerdo con el comentario de que subsistían diferencias entre el diálogo social de los

países de Europa Occidental, Europa Oriental y Asia Central. No obstante, la compleja cuestión del empleo en el sector de los servicios públicos sólo podría abordarse con éxito a través de un enfoque tripartito y entablando un verdadero diálogo entre los tres interlocutores sociales.

- 14.** Un miembro trabajador de Australia dijo que los gobiernos de todo el mundo se proponían hacer reformas en los servicios públicos e incorporar al sector privado en la prestación de los mismos. Ahora bien, las necesidades debían anteponerse a las ganancias para que todos compartieran los beneficios de esas reformas. El acceso universal a dichos servicios era fundamental, principalmente, para las comunidades rurales. En los países en desarrollo, el suministro de agua se debería considerar una cuestión de salud y los proveedores deberían rendir cuentas no sólo a los accionistas, en el caso de servicios privatizados, sino también a los usuarios, y en particular, a las comunidades en cuestión. En algunos países en desarrollo, se trataba de ofrecer esos servicios a quienes no disponían de ellos y, en otros, de utilizar las redes de electricidad para mejorar el nivel de vida mediante puestos de trabajo, el crecimiento empresarial y el acceso. En algunos Estados de Australia y en Nueva Zelandia, la privatización había debilitado la capacidad energética y el crecimiento económico. Hoy en día, las empresas verificaban el suministro de energía, incluso en los países desarrollados, antes de establecerse allí. Garantizar la disponibilidad de agua y energía no debería limitarse a una «cuestión empresarial» sino ampliarse para satisfacer las necesidades de las comunidades, garantizando el servicio de suministro, el acceso al mismo y una planificación que permitiera subvenir a esas necesidades en los próximos 20, 30, 50 ó 100 años.
- 15.** Un miembro trabajador de Francia dijo que, a su juicio, los trabajadores del mundo entero que habían perdido su puesto de trabajo debido a la reestructuración llevada a cabo por las multinacionales, no podían considerar fríamente la prestación de servicios y su repercusión en el empleo. Las prácticas de las poderosas empresas privadas del sector de la energía, principalmente las de Estados Unidos, no deberían imitarse. El ejemplo de California mostraba que a las empresas privadas que operaban en sectores de utilidad pública les importaba muy poco incumplir sus obligaciones y transferir el fardo de los costos al contribuyente. La EDF, empresa estatal de Francia, donde trabajaba, era una de las más importantes del mundo, pero su comportamiento en distintos puntos del planeta, a veces no difería del de otros grupos multinacionales denunciados por los trabajadores, ya que en sus planes para aumentar la productividad y obtener mayores beneficios dejaban de lado las cuestiones relativas al empleo. Los trabajadores aceptaban la idea de entablar la discusión sobre los servicios que deberían quedar en manos del Estado, pero, evidentemente, los servicios de suministro de agua y energía, los servicios de transporte y las telecomunicaciones no podían considerarse de la misma manera. El debate sobre la propiedad pública o privada de los servicios no implicaba que sistemáticamente la gestión de todas las empresas del Estado fuera buena y la de las empresas privadas mala.
- 16.** Un miembro empleador de Estados Unidos estuvo de acuerdo que había empresas públicas cuya gestión era ejemplar y que las empresas privadas no siempre eran más eficientes, pero que tenían otras motivaciones. En California, había habido claros ejemplos de manipulación del mercado y conducta desleal por parte de algunos actores, pero, a su vez, el Estado había estipulado normas bastante peculiares y mal concebidas que provocaron un descalabro del mercado que se prevé durarán largo tiempo. Su intento de anular contratos que se habían firmado en buena fe trajo aparejada una retirada sustancial de capitales y suscitó la reticencia de las empresas de invertir en esos mercados. Las empresas tenían el deber de respetar la ética y de operar dentro de determinados límites y los gobiernos debían reflexionar detenidamente a la hora de establecer normas de privatización.
- 17.** El Presidente reiteró la función que le cumple a los gobiernos en la reglamentación para evitar situaciones como las provocadas por ENRON. Uno de los mayores escándalos de la

historia empresarial británica fue el «robo» del fondo de pensión de los trabajadores del periódico Daily Mirror, 4.000.000 de libras esterlinas, cometido por Robert Maxwell para mantener a flote su empresa. A raíz de ello, se estableció un sistema de control estricto de los regímenes de pensión para garantizar que nadie pudiera hacer lo mismo. También reiteró su opinión de que los jóvenes de los países en desarrollo deberían tener la posibilidad de recibir una educación adecuada y que la responsabilidad de la educación básica recaía en el Estado.

- 18.** Un miembro empleador de Argentina sostuvo que resultaba difícil hacer una clara distinción entre sector público y sector privado si no se entiende que lo que se privatiza es la prestación del servicio, y no el servicio propiamente dicho. Es por ello que si el prestador es una empresa del Estado, tendrá los mismos objetivos que una privada, tal es el caso de EDF de Francia, que había participado en la privatización de los servicios de electricidad de su país, demostraba que las empresas públicas actuaban igual que cualquier empresa privada. Había que tener presente que allí donde se privatizaban los servicios, proceso en el que debían participar representantes no gubernamentales de la sociedad civil, acorde lo establecido en los respectivos marcos regulatorios, la responsabilidad principal de la prestación seguía siendo del Estado. Competía al Gobierno establecer el marco jurídico necesario, respetando del derecho a la propiedad privada.
- 19.** El Vicepresidente trabajador de la Reunión puntualizó que desde el decenio de 1980, la economía mundial se venía reestructurando a favor del capital. Junto con las instituciones financieras internacionales, los trabajadores venían bregando por la reestructuración y el acceso para prestar servicios en los países en desarrollo. Dichos países carecían de capacidad para lidiar con las empresas multinacionales, de ahí que se hubiera socavado su soberanía de determinar sus propias prioridades económicas. Las declaraciones en cuanto a que el sector debía captar jóvenes eran contradictorias puesto que muchos pobres ya no podían costearse la educación. Era fundamental definir el papel del Estado en cuanto mero intermediario o proveedor directo de servicios.
- 20.** El representante del Gobierno de Uganda habló de la experiencia de su país donde la privatización había comenzado en 1994. Su Gobierno, que había aprendido de errores anteriores, había conferido funciones a los trabajadores de los servicios públicos en los procesos de privatización y liberalización. También se habían establecido mecanismos de reglamentación en el proceso de privatización de los servicios de correos, telecomunicaciones y electricidad, iniciada en 1997. Dado que los servicios de suministro de agua aún no se habían privatizado, y que de todos modos abarcaban únicamente a los centros urbanos, el Gobierno seguía asumiendo la responsabilidad del suministro en zonas rurales. La responsabilidad de garantizar el acceso a esos servicios y la eficiencia de los mismos, así como de fijar las tarifas, principalmente en lo que se refiere al suministro de agua, sería privativa de los organismos de reglamentación que se estaban creando. Los trabajadores cuyos puestos de trabajo se habían suprimido a raíz de la privatización recibieron indemnización y la remuneración de aquellos que pasaron a ocupar puestos en los nuevos órganos se transfirió a la empresa en cuestión. Ese nuevo método gradual minimizó el malestar que habitualmente generan la privatización y la liberalización.
- 21.** Un miembro empleador de Nigeria señaló el acuerdo general sobre el papel que desempeñaba el Gobierno en la prestación de servicios básicos como la educación, la salud y la seguridad. Era necesario que los trabajadores apreciaran la dinámica que había hecho comprender a los gobiernos que realmente no eran buenos directores de empresa, al invitar a los operadores privados a asociarse para la prestación de servicios. El papel del Gobierno debería ser proporcionar o facilitar la infraestructura.
- 22.** Un miembro trabajador de Brasil declaró que Duke Energy era uno de los peores empleadores de Brasil. No actuaba de conformidad con ningún convenio colectivo, porque

no existía tal convenio, y la empresa se negaba a consultar a ningún representante sindical. En vista de estas circunstancias, no sabía cómo la empresa pretendía aplicar las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

- 23.** El miembro empleador de los Estados Unidos, dando curso a este comentario, afirmó que no disponía de información exacta sobre las operaciones de su empresa en Brasil, pero que desearía saber más sobre los problemas referidos. Su empresa se basaba en una serie de valores de política de empresa y en unas normas culturales encaminadas a fomentar el trabajo en equipo, y los valores éticos, y a ser un buen empleador. Había invertido considerablemente en Brasil en los últimos cinco años y tenía interés personal en garantizar que sus operaciones fueran efectivas y eficientes.
- 24.** Un miembro trabajador de Canadá compartió la experiencia de su país en cuanto a la repercusión en el empleo de los cambios operados en el suministro de servicios. Los canadienses reconocían la importancia que revestían los servicios públicos en la prestación de servicios, y en muchos casos se elegían los gobiernos sobre la base de sus promesas relativas a la prestación de los mismos. El acceso universal a un servicio de calidad y a precios razonables había contribuido considerablemente al desarrollo económico social, al crearse empleos idóneos en el sector de los servicios y establecerse empresas para el tratamiento de diversas materias primas. A raíz de este desarrollo económico, Canadá había podido adoptar importantes políticas sociales sobre salud y educación, que a su vez garantizaban la calidad de vida actual del país. Este clima de prosperidad se había alterado seriamente desde 1982. El poderoso país vecino de Canadá, Estados Unidos, estaba tratando de controlar o de imponer sus modelos de servicios públicos. Los trabajadores del sector de la electricidad en Canadá estaban esforzándose por adaptarse a la reestructuración del sector, y se había establecido un plan integrado por múltiples aspectos que los gobiernos y las empresas, tanto en el sector público como privado, debían tener en cuenta en la reestructuración; el suministro de electricidad debía generar empleo y desarrollo económico; la noción de un servicio público debía mantenerse rotundamente en el suministro de electricidad, ya que el acceso a la electricidad era un derecho; la reestructuración debía llevarse a cabo de forma que garantizara la confianza continua en el suministro; y la reestructuración debía incorporar consideraciones sociales y ambientales. Además, la reestructuración no debía repercutir negativamente en las finanzas públicas (es decir, debía tener lugar que se transfirieran los costos al público), ni en ninguna categoría de consumidores.
- 25.** Un miembro empleador de Chile llamó la atención sobre las enormes ventajas de la globalización, la liberalización y la privatización. En su país, el acceso a servicios como el suministro de agua se han ampliado, de forma que son prácticamente universales y, en forma paralela, se han incrementado los salarios de los trabajadores de los servicios públicos en más de un 100 por ciento en el decenio anterior, época en que los niveles de salarios generales en el país han aumentado apenas un 36 por ciento. El empleo en el sector también ha registrado un incremento del 15,7 por ciento entre 1990 y 2000. Las inversiones de las grandes empresas multinacionales ayudaron a facilitar los altos niveles de cobertura exigidos en la actualidad, y los recursos disponibles a raíz de las privatizaciones se ha destinado a otras prioridades, lo que ha contribuido al desarrollo del país y a que los niveles de ingresos en el mismo aumenten con creces.
- 26.** Un miembro trabajador de Kenya expresó su convencimiento de que los gobiernos no deberían delegar su responsabilidad de prestar servicios esenciales como el suministro de agua y electricidad. No debería delegar esta responsabilidad a las empresas privadas, interesadas principalmente en obtener beneficios. Las empresas multinacionales se expandían a países pobres como Kenya, no para extender sus servicios a las personas que carecían de los mismos, sino para apoderarse de las redes existentes. En la reestructuración que tuvo lugar en consecuencia, pueden mencionarse muchos casos en que se perdieron

puestos de trabajo y se perjudicó el medio ambiente. También hubo casos de pagos ilegales para inducir a la privatización en un marco de gobierno débil y de corrupción, por lo que, si bien la privatización hubiera mejorado teóricamente la eficiencia económica, en la práctica hundió la economía.

27. El portavoz del Grupo de los Trabajadores puso de relieve esferas tanto de acuerdo como de desacuerdo. Había unanimidad con respecto al papel clave que desempeñaba el gobierno en el establecimiento del marco; a la necesidad de que los servicios atrajeran a los jóvenes; y a que se tratara bien a los trabajadores y se mejoraran sus calificaciones, para que pudieran prosperar las empresas y las personas a las que servían. Los trabajadores no comprendían que, cuando se privatizaba la prestación de los servicios, el gobierno fuera el proveedor en última instancia, ya que esto suponía que las empresas privadas podían obtener todos los beneficios, dejando que el contribuyente pagara las consecuencias cuando algo no funcionaba. Además de Kenya, como se ha mencionado anteriormente, países desarrollados como el Reino Unido han experimentado casos negativos, por ejemplo, en el suministro de energía nuclear. Los trabajadores también deseaban participar más activamente en las discusiones sobre el papel que desempeñan los gobiernos y las instituciones, como la OIT, en la promoción del diálogo social.
28. Dando curso a las cuestiones y comentarios anteriores, el Sr. Rogovsky convino en que estaban realizándose progresos con respecto a la reestructuración y a la educación necesaria de la fuerza de trabajo en los países en transición de Asia Central. En tales situaciones y en vista de la inquietud por la seguridad en el empleo, los gobiernos no debían escatimar esfuerzos al insistir en la educación y la formación, ni en el diálogo social, ni en el establecimiento de un marco institucional para el desarrollo del mercado.

Tema II: La gobernanza, la responsabilidad social de las empresas y la eficiencia en los servicios públicos

29. El primer orador principal, el Sr. Michael Urminsky del Programa de empresas multinacionales de la OIT, presentó la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*². Confiaba en que, al conocerse este instrumento — adoptado por consenso tripartito — se facilitaría el resto de la discusión, puesto que ofrecería un modelo de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). En realidad, la adopción tripartita era poco habitual, ya que, en muchos casos, la mayoría de los demás instrumentos que abordaban la RSE eran adoptados por ONG o por interlocutores sociales únicamente. La Declaración tripartita era única al dirigirse por igual a los mandantes tripartitos, las empresas multinacionales y las empresas nacionales. Aunque era de carácter voluntario, contenía referencias a los convenios y recomendaciones, así como a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También abarcaba la libertad sindical, el trabajo infantil, la no discriminación, la seguridad y la salud, los salarios, el empleo, la formación y las condiciones de trabajo. La Declaración tripartita contenía párrafos específicos sobre las responsabilidades que incumbían a los gobiernos y a las empresas multinacionales, al igual que declaraciones de derechos y principios, incluidos los papeles específicos que debían desempeñar los empleadores y los trabajadores. Se daba seguimiento a la misma creando la Subcomisión de Empresas Multinacionales del Consejo de Administración, llevando a cabo una encuesta y estudio, estableciendo un procedimiento de interpretación para ofrecer asesoramiento y otras actividades de promoción, inclusive la cooperación técnica y el

² Adoptada en noviembre de 1997 y revisada en 2001.

diálogo tripartito que podían conducir a planes de acción. La Declaración tripartita podría facilitar un punto de referencia específico para la Reunión sobre cómo promover las asociaciones entre gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, aspecto que no abarcaba el informe. La Declaración tripartita estableció como objetivo el aumento del empleo y recomendó consultas tripartitas sobre objetivos nacionales de desarrollo social. En una sección también se abordaba la seguridad y la salud, y se urgía a las empresas multinacionales a facilitar información a otras filiales en todo el mundo.

- 30.** Un segundo orador principal, el portavoz del Grupo de los Trabajadores, consideró que la RSE era importante para el buen gobierno en el sector del suministro del agua y de los servicios públicos en general, y que los gobiernos tenían un papel que desempeñar al promulgar leyes y erradicar el comportamiento indeseable. Los trabajadores no estaban de acuerdo con la creencia de que el mercado se autorreglamentaría, sino que más bien pensaban que era necesario establecer un proceso democrático basado en la transparencia y en un sistema de equilibrio de poderes, en el que participaran ciudadanos y trabajadores. La OIT podría ayudar en los casos en que la democracia fuera débil o inexistente. Con respecto al Acuerdo General sobre Comercio de Servicios (AGCS), como en el caso de la empresa británica, Thames Water, los trabajadores no creían que debería incluirse el sector de suministro de agua. La RSE consistía en actuar como un buen ciudadano, proteger el medio ambiente y respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo. Debería recompensarse a los altos cargos ejecutivos por sus éxitos, no por sus fracasos o por arruinar a sus empresas. La RSE hacía referencia a normas éticas de alto nivel y no al patrocinio de una ópera o de obras de caridad. Un buen ejemplo a este respecto eran las directrices de adquisición del Banco Mundial. Con respecto a la cuestión de la eficiencia, bastaba con examinar el sistema ferroviario del Reino Unido para comprender que las empresas privadas no eran más eficientes que las públicas. Sin embargo, un servicio de calidad exigía una inversión, y los beneficios no servían como medida de eficiencia. Otros indicadores incluían el número de quejas sobre la compañía, los accidentes del trabajo, y las multas o procesamientos por violar las normas en materia de contaminación o de seguridad y salud en el trabajo. Un registro apropiado de estas medidas mostraría el nivel de eficiencia y el grado en que se tomaba en serio la RSE.
- 31.** El tercer orador principal sobre el tema, el Sr. Tom Goldie, miembro empleador de Canadá, hizo una presentación sobre Hydro One, una empresa de transmisión y distribución, asociada con la empresa Ontario Power mencionada en el informe. El 90 por ciento de los trabajadores de dicha empresa estaba sindicado, y se hallaba bajo la jurisdicción provincial de la ley (provincial) de relaciones laborales de Ontario. La ley, promulgada en 1948, garantizaba la libertad sindical, preveía un primer acuerdo por negociación o arbitraje, prohibía las huelgas o los cierres mientras existiera el acuerdo, y equilibraba los derechos de los trabajadores y de los empleadores. La legislación abarcaba la transparencia, que incluía aspectos como dar a conocer los niveles de remuneración de los ejecutivos, y existía un sitio Web donde podían consultarse los niveles salariales. Hasta el 50 por ciento de los niveles de remuneración de los ejecutivos se basaba en el rendimiento, frente al 4 por ciento de los salarios de los trabajadores, basados en objetivos e indicadores acordados. Esta ley, conocida como «ley de sucesión» también estipulaba que «los trabajadores deben considerarse unidos a su trabajo», es decir, cuando una empresa se vendía, los trabajadores se mantenían en la misma y seguían disfrutando de su derecho de sindicación. La legislación también garantizaba la no discriminación, la seguridad sindical y un proceso de arbitraje de quejas. Además, Hydro One respetaba la antigüedad en el caso de despidos, ofrecía a los trabajadores protección en épocas de privatización o de subcontratación, y tenía códigos de conducta para abordar cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, el acoso, la diversidad y la violencia en el trabajo. La empresa contaba con el apoyo de los sindicatos para la oferta pública de venta inicial, ya que consideraban que ésta era una fuente de crecimiento del empleo; se ofrecería

a los trabajadores un Plan de compra de acciones y se mantendrían todas las disposiciones anteriores. Se ofrecía una garantía de empleo de dos años a los trabajadores de la parte de la empresa vendida, al igual que la realización de los derechos de sucesión. El proceso tuvo éxito por ser comercialmente beneficioso y contó con el apoyo de los trabajadores. El sistema funcionaba bien en Ontario debido a las economías de escala que permitían volver a invertir. La responsabilidad social de las empresas tenía dos componentes, uno legislado y otro voluntario.

- 32.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que en el Reino Unido había una serie de leyes y reglamentos en materia de propiedad mixta, algunos apoyados por los trabajadores, pero que en muchos casos, las experiencias no habían sido satisfactorias, tal como lo demostraba el sistema de tráfico aéreo. Se debería alentar a la OIT a estudiar la cuestión de la propiedad mixta, sobre todo, porque esos regímenes también eran riesgosos. Los trabajadores consideraban que el rumbo de las empresas debería ser trazado por quienes trabajan en ella y no por terceros, entre ellos, los accionistas.
- 33.** Un miembro trabajador de Canadá opinó que la eficiencia de los servicios públicos no debería evaluarse únicamente en términos de ganancias y beneficioso sino también de otros factores tales como el acceso universal, la calidad constante, la planificación del crecimiento, el aporte a la protección ambiental, la salud y la seguridad. La evaluación de la eficiencia debería ser objeto de un debate abierto en el que los trabajadores y los usuarios tuvieran derecho a la palabra. En consulta con representantes de los consumidores, la sociedad civil y los trabajadores, los proveedores de servicios públicos deberían adoptar planes estratégicos apropiados para satisfacer la demanda y prever la disponibilidad de mano de obra por cinco o seis años. Por último, el ejemplo de Hydro One, citado anteriormente, se refería a un servicio público que había sido privatizado en relación con el propósito del gobierno provincial de obtener beneficios y había dado lugar a un amplio debate en el movimiento sindical.
- 34.** El miembro empleador de Canadá se refirió al programa de adquisición de acciones por los trabajadores de su empresa, y señaló que éstos consideraban dicho programa un medio de paliar la falta de la remuneración en función de los resultados de la que sólo se beneficiaba el personal de dirección. Dicho programa se basaba en el principio de que empleadores y trabajadores han de disfrutar de beneficios financieros cuando una empresa marchaba bien y viceversa. No obstante, en el caso de su empresa, el riesgo financiero era importante para el personal de las categorías superiores (50 por ciento de su salario) mientras que para las categorías inferiores era sólo de 4 por ciento. Gracias a este acuerdo, se habían establecido condiciones más equitativas, lo que había propiciado una mayor colaboración entre los trabajadores y la dirección de la empresa en cuanto a sus objetivos comunes.
- 35.** El portavoz de los trabajadores sugirió que los sistemas de remuneración del personal ejecutivo deberían estar asociados al rendimiento de la empresa pero que, por lo general, no se basaban en el precio de las acciones. Esta era otra inquietud relacionada con la responsabilidad empresarial.
- 36.** Un miembro trabajador de Alemania habló de la dirección democrática de las empresas y de la transparencia del procedimiento decisorio que existían en su país en cuanto a la transformación del sector público y privado. En dichos procesos participan los trabajadores y el resto de la colectividad y esas experiencias podían ser útiles para otros países. Preocupaban a los trabajadores los casos en que grandes empresas nacionales o internacionales adquirieran acciones de empresas más pequeñas. En dos pequeñas empresas alemanas, de las que había adquirido acciones una empresa estadounidense, la fuerza de trabajo se había visto considerablemente perjudicada. Este ejemplo demostraba la importancia de la participación del gobierno para garantizar la democracia en la toma de las decisiones relativas al suministro de energía. Tanto en el sector privado como en el

sector público, la coparticipación en la toma de decisiones de la empresa debería ser un requisito previo de la gestión democrática y la transparencia, en lugar de estar directamente vinculada con la privatización.

- 37.** Resumiendo la posición de su Grupo, el portavoz de los empleadores, declaró que la política en materia de servicios de suministro de agua, gas y electricidad incumbía al sector público y que el sector privado sólo debería participar en la prestación de esos servicios. Al respecto, era importante cimentar la posición relativa a la responsabilidad del Estado, independientemente, de la modalidad de prestación de servicios por la que se hubiera adoptado. Aun cuando la gobernanza de las empresas tenía que ser transparente, los mecanismos de control no debían ser de carácter reglamentario sino voluntario e incluir un sólido proceso social y de análisis comparativo. De hecho, algunas empresas habían tenido graves problemas de gobernanza, pero, por otro lado, decenas de miles la llevaban a cabo correctamente. Una reglamentación excesiva supondría una carga demasiado pesada para todos los países y, en particular, para los países en desarrollo. La responsabilidad social incumbía a todos los interlocutores, no sólo a los empleadores. Por último, los trabajadores no deberían participar plenamente en todos los procesos decisorios y, lo que es más, la OIT tampoco debería extenderse en políticas o directrices sobre prerrogativas de la dirección.
- 38.** Un miembro empleador de Argentina añadió que la privatización sólo podía llevarse a cabo si existía un marco jurídico que todas las partes debían respetar. Incumbía a los gobiernos proporcionar ese marco en el que se definiera el papel de cada una de las partes. La privatización de la electricidad en Argentina, que había sido todo un éxito, era un ejemplo ilustrativo. Esa privatización había tenido lugar entre 1999 y 2001, en el contexto de dos crisis graves que había dejado al país en plena recesión. En este caso, los trabajadores habían participado en el proceso a través de los sindicatos y se había establecido un programa de participación financiera de los trabajadores, que ascendía al 10 por ciento del total, y que no se había considerado un medio de comprar la aceptación de los trabajadores. Las probabilidades de éxito aumentaban cuando se lograba establecer un marco global y un órgano encargado de supervisar las transformaciones público/privadas. Aunque la participación de todas las partes era importante, algunas decisiones eran privativas de cada una de ellas. No se podía negar que la globalización había acelerado la privatización a raíz de la competencia y ese contexto exigía decisiones que garantizaran la eficiencia de la prestación de servicios al mayor número posible de gente. Al respecto, trabajadores y empleadores podían desempeñar un papel fundamental.
- 39.** El Presidente manifestó que había consenso general en lo que se refiere a la necesidad de contar con una legislación adecuada a fin de facilitar la transición del sector público al privado.
- 40.** El portavoz de los trabajadores recalcó que el cumplimiento de las leyes en materia de salud y seguridad, protección ambiental, valor de la participación del accionista, condiciones de las licencias, obligación de elaborar memorias anuales e informes financieros apropiados no eran únicamente prerrogativas de la administración así como tampoco lo eran los sistemas salariales del personal ejecutivo dentro del contexto de las juntas directivas en que varios miembros lo son de juntas de empresas diferentes. Para los trabajadores, la responsabilidad social por parte de la empresa se traducía en transparencia y rendición de cuentas supervisadas por los accionistas, los ciudadanos y el gobierno. Los trabajadores apoyaron el procedimiento democrático para elegir a los miembros de la junta. Asimismo, los trabajadores consideraron que un código de transparencia relativo a la toma de decisiones de las empresas públicas y privadas era un requisito esencial.
- 41.** Un miembro trabajador de Argentina, refiriéndose a la transformación institucional de la electricidad de su país, indicó que los trabajadores nunca habían aceptado la privatización de este sector estratégico. Tras privatizarse dicho servicio, éste se deterioró por causa de

las políticas deficientes. El sector de la electricidad se había vendido o atribuido en concesiones hasta 99 años a ciertas compañías que actualmente tenían monopolios en los mejores mercados. Los trabajadores reconocieron que la rentabilidad era precisa aunque ésta debía ser equitativa y equilibrada. La reestructuración en Argentina produjo una reducción de 50 por ciento de los trabajadores y muchos de ellos fueron sustituidos por trabajadores contratados externamente que no tenían derecho a ser miembros sindicados. Más aún, los casos de accidentes mortales han puesto de relieve los resultados mediocres del sector privado en el ámbito de la seguridad. No se ha cumplido parte del arreglo de la reforma, esto es, el dar el 10 por ciento de propiedad en acciones que se ofreció a los trabajadores. Culminadas todas las reformas institucionales, alrededor de 2 millones de argentinos siguieron permaneciendo sin electricidad. Los trabajadores se manifestaron a favor de las inversiones así como del diálogo social en torno a la reforma, siempre que se tuviera en cuenta los cambios tecnológicos y otros factores, y que las reformas corrieran parejas con salarios y niveles de trabajadores equitativos. Los trabajadores estaban preparados a colaborar con los empleadores ya que entendían la función social desempeñada por los empleadores y las empresas.

42. El representante del Gobierno de Luxemburgo, tomando nota de las inmensas diferencias que existen entre los recursos de los países de las distintas regiones, destacó el importante papel que desempeñaban las autoridades públicas en el suministro de agua y electricidad, ya que estos servicios eran indispensables a la vida, al desarrollo económico y al progreso social. Estos recursos eran propiedad colectiva de todos y el Estado actuaba en calidad de garante de estos bienes comunes al asumir su función de abastecer agua y energía, del mismo modo que lo hubiese hecho con los demás servicios esenciales. No obstante, el suministro de dichos recursos debía dejarse en manos de intermediarios con la capacidad para ello y dentro de un marco jurídico que protegiera una distribución equitativa. Los servicios privados y públicos eran complementarios y la combinación de los mismos variaría según la cultura y la organización política del país. Los gobiernos no conformaban un único bloque pues eran gobiernos electos que en muchos casos resultaban de coaliciones y respondían a intereses individuales y nacionales diversos. El diálogo social era de interés para todos, el cual constituía un medio para garantizar la paz en el sector social y facilitar el suministro de los servicios esenciales.
43. El portavoz de los trabajadores mencionó el éxito del modelo de transformación utilizado en Europa Occidental gracias a la participación de los trabajadores durante las consultas. Los trabajadores no deseaban intervenir en la gestión de la empresa aunque sí esperaban que ésta funcionara de manera democrática y observando las leyes.
44. Un miembro empleador de Corea convino en que la gobernanza empresarial debía mejorar. Con respecto a la transparencia, la diferencia que había entre las consultas y la participación en la toma de decisiones era enorme. Frecuentemente, en situaciones críticas hacía falta adoptar decisiones oportunas y rápidas. Cabía recordar que los trabajadores tenían su propia parte de responsabilidad ante resultados indeseables. Muchas veces los sindicatos se centraban más en sus propias exigencias que en las preferencias del consumidor y, sin embargo, si la empresa fracasaba, los empleadores y los trabajadores quebraban juntos. En muchos casos, los empresarios habían asumido la responsabilidad del fracaso, renunciando o aceptando una reducción salarial. Ahora bien, ¿los sindicatos estarían dispuestos a asumir tal responsabilidad siguiendo esos ejemplos? Otro miembro empleador de Argentina reiteró que el diálogo social y la participación del trabajador no era la misma cosa, es decir, en realidad, el diálogo era más eficaz que la participación de los trabajadores en las esferas decisorias. Además, no convenía transponer el modelo europeo, en general, a otros países.
45. Un miembro trabajador de Corea sostuvo que el soborno de los políticos por parte de los empresarios era un hecho común en su país y que esta práctica destruía la transparencia de

las empresas y que, a la postre, perjudicaba la situación financiera de las mismas, produciéndose las bancarrotas. Por ello, los empleados quedaban más afectados que los empleadores. Muchas empresas coreanas eran familiares y, en consecuencia, no aceptaban inversiones públicas, y las decisiones se adoptaban en el entorno familiar. Los sindicatos querían participar en la toma de decisiones en aras de la democracia y tenían más afecto a sus empresas que a sus empleadores.

46. Un miembro empleador de los Estados Unidos comentó que, si bien el Grupo de los Trabajadores insistía en una participación democrática, la descripción de la misma por parte de dicho Grupo más bien parecía un criterio socialista. Si los gobiernos deseaban adoptar tales formas de gobierno, sería su propia elección, pero estos puntos de vista no representaban la opinión de la mayoría de los delegados de la Reunión.
47. El representante del Gobierno de Tayikistán explicó que en su país el principal empleador era el Gobierno. Algunos de los problemas examinados durante la Reunión se habían abordado anteriormente gracias a la colaboración entre los ministerios estatales y los sindicatos. De conformidad con la legislación de la República de Tayikistán, el Ministerio de Trabajo se ocupó de la supervisión y el control de los convenios industriales y sindicales durante algunos años hasta la conclusión de los mismos. Este proceder ha contribuido a resolver algunos problemas sociales que podían haberse planteado si una de las partes no hubiese observado los convenios colectivos.
48. La representante del Gobierno de Filipinas explicó que en su país, el Gobierno se encargaba del funcionamiento de los servicios públicos, sin embargo, recientemente algunos de ellos se habían privatizado en las zonas urbanas. En 1997, a través de la privatización de los sistemas de distribución de agua y alcantarillado de la ciudad de Manila (Manila Metropolitan Waterworks and Sewerage Systems, siglas en inglés, MWSS), se intentó mejorar los niveles del servicio, ampliar la cobertura del mismo, incrementar la eficiencia del sistema y eliminar la carga fiscal del Estado. Se establecieron las condiciones para los concesionarios así como un reglamento provisional de la MWSS hasta que se crease un órgano permanente. Se esperaba reducir los subsidios del Gobierno y generar 4 mil millones por concepto de recaudaciones impositivas. Durante la reorganización de la empresa, 28 por ciento del personal se jubiló anticipadamente, mientras que los concesionarios absorbieron el 95 por ciento de los empleados restantes. El plan de jubilación abarcaba entre un mes y medio a dos meses y medio de salario mensual bruto por cada año de servicio y según la duración del servicio. Ese procedimiento fue considerado un éxito y fue aceptado por todos ya que era transparente y se fundamentaba en el diálogo social entre todas las partes. La empresa National Power Corporation también se estaba privatizando y dividiéndose en distintas subsidiarias que realizarían operaciones y servicios diversos.
49. El Vicepresidente trabajador lamentó el carácter negativo de algunas intervenciones. Como concepto, la responsabilidad social de las empresas había surgido de las protestas de las comunidades, las organizaciones no gubernamentales, los trabajadores y, en muy raras ocasiones, los gobiernos frente al bajo rendimiento de las empresas. El Consejo empresarial mundial de desarrollo sostenible había reconocido que hacían falta directrices sobre sostenibilidad, cuestiones ambientales y comportamiento de las empresas. Si bien algunas empresas se regían por altas normas de ética, había algunas multinacionales, como señalaba el informe de la Oficina, que no aplicaban o garantizaban un buen gobierno empresarial. Se había probado que la autorreglamentación de las multinacionales en la prestación de servicios sociales no funcionaba. En lugar de enfrentarse a los sindicatos, la administración debía aprovechar las apreciaciones de los mismos y, a veces, de las organizaciones no gubernamentales en lo que se refiere a sus programas de responsabilidad social de las empresas y la repercusión de dichos programas en el conjunto de la sociedad. Calificar ciertas ideas de socialistas con el fin de denigrarlas era una ofensa para las

posturas sindicales. El capitalismo daba resultado, pero en su forma actual sólo convenía a una minoría mientras que la pobreza de la mayoría iba en aumento. Los sindicatos estaban dispuestos a asumir responsabilidades, pero no podían hacerlo cuando veían que la empresa se encaminaba a su ruina. La salud y seguridad estaban vinculadas con la responsabilidad. Los trabajadores actuaban de forma peligrosa comprometiendo su propia seguridad, a raíz de la presión ejercida por la dirección y destinada a alcanzar el rendimiento previsto, o por causa de los trabajadores subcontratados, citándose casos de Brasil y Sudáfrica. Ningún gerente había perdido la vida cuando se ponían en marcha las normas, las políticas y las disposiciones de seguridad. La cuestión de la salud y seguridad era demasiado difícil como para resumirla en declaraciones inexactas y, en general, a juicio de los sindicatos, la gestión era una responsabilidad demasiado grande para dejarla sólo en manos de los gerentes. Tal vez para democratizar el lugar del trabajo era necesario elegir a los gerentes y despedírseles si éstos no se desempeñaban en el cargo. Entretanto, el diálogo social, la esencia misma de la OIT, debía promoverse y fortalecerse.

50. En respuesta a las opiniones de los trabajadores, el portavoz de los empleadores consideró que el tono bastante negativo de dicha exposición no era muy halagüeño. Refutó la declaración de que la gran mayoría de las empresas eran corruptas o incompetentes, y reiteró que los pocos casos de esa índole aparecidos en los titulares ocultaban las decenas de millares de compañías que funcionaban bien y mantenían buenas relaciones laborales. La representante del Gobierno de Filipinas comentó acerca de las inmensas ventajas de la privatización en su país. Entre las funciones de los sindicatos, no se incluía el ser la conciencia de las empresas y la idea de elegir democráticamente a la dirección era un concepto fascinante. Los empleadores tenían la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y una formación adecuada a los empleados a fin de que éstos pudieran trabajar sin riesgo. Los empleados tenían además la responsabilidad de desempeñar sus tareas según la formación impartida. Algunos empleadores habían sido procesados porque los trabajadores habían utilizado técnicas de trabajo inapropiadas pese a la formación completa que éstos habían recibido, pero no aplicado. Se hizo referencia a las condiciones que seguían existiendo en países como Sudáfrica, las cuales no correspondían a las normas de los empleadores.
51. El Presidente indicó que el mundo todavía no había llegado a una situación de condiciones ideales de trabajo para todos los empleados en todos los países. Las discrepancias en torno a las condiciones de trabajo eran el motivo de la presente Reunión. El buen gobierno y la responsabilidad social de las empresas eran responsabilidad de todos y ello exigía liderazgo y dedicación.

Tema III: El diálogo social en la prestación de servicios públicos

52. El tema fue presentado por la Sra. Marleen Rueda-Catry, Programa InFocus sobre el Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, de la OIT. Los servicios públicos se estaban reestructurando y dirigiéndose a la creación de empresas mundiales por medio de fusiones y adquisiciones mientras que al mismo tiempo, el papel del sector privado en la prestación de servicios cobraba importancia. Esos cambios suscitaban inquietud de que los servicios públicos no seguirían siendo un servicio público universal, produciéndose pérdidas de puestos de empleo y erosionado las condiciones de trabajo, y que la productividad disminuiría sobre todo durante la reestructuración. Se reconocía cada vez más que el diálogo social era una herramienta útil para abordar estas inquietudes, reduciendo al mínimo los costos sociales de la transformación económica al tiempo que se conservaba el mismo nivel de productividad. Los interlocutores sociales compartían el interés de acrecentar la competitividad y la rentabilidad de sus empresas, manteniendo condiciones de trabajo decentes. La experiencia demostraba que, tratándose de

reestructuración, las decisiones unilaterales creaban problemas que, de lo contrario, podían haberse evitado. El diálogo social y la negociación colectiva permitían que las cuestiones relativas a la mano de obra se tuvieran en cuenta en el ámbito de la reestructuración, y ofrecían a los trabajadores la posibilidad de participar en decisiones que incidían directamente en su futuro, lo que a su vez mejoraba las relaciones laborales sin que se resintiera la eficacia operativa de las empresas.

- 53.** En cuanto a experiencias concretas, Europa dio los ejemplos más claros de diálogo social en el sector y las empresas. En el ámbito de la Unión Europea, el diálogo social sectorial abarcaba, entre otros, el empleo, las condiciones de trabajo, la formación, el cambio en el sector, la ampliación y la globalización. El diálogo social en el sector del gas europeo era aún oficioso, pero se había establecido una comisión oficial en el sector de la electricidad, y se había firmado una declaración común en noviembre de 2000 en representación de los trabajadores por la Federación Europea de Trabajadores de Minería, Química y Energía (conocida por la sigla en inglés EMCEF), la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) en representación de los empleadores de EUROELECTRIC. En la empresa unos 700 comités de empresa europeos estaban funcionando actualmente de conformidad con una directiva de la Comunidad Europea de 1994 relativa a la creación de foros transnacionales para consultar e informar a los trabajadores de aquellas empresas que tuvieran establecimientos de más de 1.500 empleados, en dos Estados Miembros como mínimo. Los delegados se reunían periódicamente en dichos comités, cuyas actividades incluían algunos tipos de negociación, como en ENI, Suez Lyonnaise des Eaux o Vivendi, aunque éstos no estuvieran previstos en la citada directiva. Otra directiva de la Unión Europea, adoptada en 2002, que debía aplicarse en marzo de 2005 a más tardar, establece el marco general de información y consulta en las empresas europeas con al menos 50 trabajadores, o en empresas con al menos 20 trabajadores. La necesidad de informar y consultar a los trabajadores nació cuando llegó el momento de tomar decisiones sobre cuestiones que entrañarían cambios de talla en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales de la empresa. Un verdadero diálogo social exigía una serie de requisitos tales como: principios democráticos y un marco jurídico adecuado en materia de relaciones laborales; organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores fuertes, amplias, coherentes y representativas, así como el compromiso de las partes de participar en el diálogo social y divulgar acuerdos concluidos.
- 54.** El segundo orador principal, Sr. Herremans, miembro empleador de Bélgica, resumió el diálogo social en el sector de servicios públicos de su país. En el marco establecido en virtud del pacto social de 1948, en Bélgica se habían creado instituciones encargadas de analizar cuestiones sociales y económicas sobre una base bipartita o tripartita. En cuanto a los servicios públicos, el Comité de Control de la Electricidad y el Gas (CCEG) se había creado en 1955 y se había establecido como una alternativa de la nacionalización, procurando que se respetara el interés general y que las empresas de servicios públicos pudieran integrarse con las políticas gubernamentales en materia de energía. El CCEG se encargaba de: fijar las tarifas y las condiciones de prestación; analizar los mercados; asesorar al gobierno sobre decisiones en materia de inversión y de una amplia gama de cuestiones relativas a la política energética, y estudiar aspectos económicos y técnicos del suministro de electricidad y gas. Además, actuaba de mediador de conflictos entre usuarios y proveedores, y controlaba a los productores y distribuidores de electricidad y gas, ya se tratara de empresas públicas o mixtas. La estructura de este comité era única en su género en la cual, los sindicatos y las organizaciones de empleadores ocupaban una posición privilegiada junto con las autoridades públicas. En virtud del alto grado de participación sindical de su país, los sindicatos también representaban, de facto, a los usuarios de las pequeñas empresas. Ahora bien, la estructura reguladora estaba cambiando a raíz de la tendencia europea a liberalizar cada vez más. El principal cometido del órgano regulador, creado recientemente, consistiría en garantizar la competitividad de los mercados. Dicho

órgano será autónomo y constará de un comité directivo y un consejo general en los cuales estarán representados los sindicatos y los empleadores.

- 55.** El portavoz de los trabajadores recalcó la importancia del diálogo social y discrepó con la opinión según la cual, los consumidores no miraban con buenos ojos al sector de servicios públicos. Una buena prestación de servicios era importante para los puestos de calidad. La falta de diálogo social, en muchos casos, podía dar lugar a huelgas. Asimismo, subrayó la importancia de que el modelo europeo hubiera sido respaldado por la legislación nacional y la legislación europea. Aunque era importante que el diálogo social se entablara a muy alto nivel, si se trataba de entablarlo primero a escala local, podrían evitarse muchos problemas. El diálogo social añadía valor a las empresas y permitía difundir prácticas idóneas en ellas. A pesar de que en los países que en breve se incorporarían a la Unión Europea, la privatización había socavado el diálogo social, las empresas multinacionales habían reconocido su validez y, al contrario de lo que sucedía con varios operadores públicos del sector, por lo general, lo secundaban. La OIT debería promover el intercambio de información en las empresas estatales.
- 56.** Un miembro trabajador de Francia pidió que se le aclarara la diferencia entre la reglamentación anterior y la nueva reglamentación respecto a la mediación. El Sr. Herremans le indicó que su función principal era garantizar la aplicación de las normas. En la legislación anterior, el secretariado del comité actuaba de mediador entre usuarios y empresas, mientras que la nueva estructura preveía un servicio de mediación autónomo, que no estaría supeditado a la supervisión del comité de dirección, pero dicho servicio aún no había comenzado a funcionar.
- 57.** Un miembro trabajador de Australia se preguntó por qué la OIT distinguía entre códigos de conducta unilaterales y acuerdos negociados, y si la OIT disponía de mecanismos para supervisar la aplicación de tales instrumentos. La Sra. Rueda-Catry respondió que la OIT no intervenía en tales acuerdos y pidió a los participantes que consultaran la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- 58.** El portavoz de los empleadores puso de relieve que el diálogo social era una característica de muchas empresas de éxito. Las consultas y el intercambio de información eran las formas más apropiadas de diálogo. Las partes del diálogo deberían ser los interlocutores tripartitos y los clientes, según procediera. No obstante, si las medidas adoptadas por las empresas tenían efectos negativos en las comunidades, provocaban un aumento de los precios o empeoraban los servicios, no podría considerarse que eran empresas de éxito. Además, el diálogo social no extendía el proceso de toma de decisiones, que era prerrogativa de la dirección. En Australia se habían utilizado experiencias muy positivas con conversaciones (*toolbox talks*) para mejorar las relaciones entre la dirección y los trabajadores, y evitar así las huelgas.
- 59.** Un miembro trabajador de la República de Corea describió la situación en su país. Durante mucho tiempo, los servicios públicos habían impulsado el crecimiento económico y se hallaban bajo el control del Estado. Sin embargo, se había planificado y aplicado la reestructuración sin recurrir al diálogo social, y 7.000 trabajadores habían perdido sus puestos de trabajo a consecuencia de la reestructuración. Cuando el proveedor monopolístico de la electricidad se dividió en seis empresas en 2000, los trabajadores se declararon en huelga durante 38 días para protestar contra las políticas estatales, si bien tales acciones se consideraban ilegales. Se encarceló a algunos trabajadores, se despidió a cientos de ellos y se demandó a 2.000 por daños financieros. Seguía habiendo mucha tensión en el lugar de trabajo, ya que las huelgas y la oposición al Gobierno eran motivos de expulsión. Las empresas privadas no eran más eficientes que las públicas; en cualquier caso, otros factores también eran importantes, como el acceso a los servicios públicos para la población desfavorecida. Dado que los trabajadores no apoyaban las políticas estatales a

este respecto, debería ponerse fin al proceso de toma de decisiones unilateral del Estado y establecer en su lugar una estructura transparente y tripartita de toma de decisiones para facilitar la introducción de futuras reformas.

- 60.** Un miembro trabajador de Brasil declaró que uno de los principales desafíos para el sindicalismo en su país era el proyecto de inclusión social de su sindicato. El diálogo social era un elemento clave del proyecto sobre ciudadanía (*projeto sindicato cidadão*). Este programa no sólo estaba encaminado a fomentar el diálogo social con los empleadores, sino también a extender el diálogo social al ámbito gubernamental y a la sociedad civil en su conjunto. El diálogo social exigía a los empleadores reconocer los derechos de los trabajadores a sindicarse y a votar a sus representantes sin injerencia por parte del empleador. Las comisiones tripartitas, los convenios colectivos y la participación en los consejos administrativos de las empresas se habían establecido con éxito, y en la actualidad los sindicatos estaban centrándose en mejorar el diálogo con el gobierno. El Gobierno de Brasil necesitaba reconocer todos los sindicatos y adoptar todos los convenios fundamentales de la OIT. Deberían establecerse cámaras sectoriales y un código de conducta para fusiones y adquisiciones y para la subcontratación durante el proceso de privatización, para garantizar el respeto de la legislación en estos ámbitos y el trabajo decente, y para consolidar el tripartismo en Brasil. También se necesitaba un nuevo marco jurídico e introducir cambios estructurales. Los cambios recomendados incluían el establecimiento de foros públicos en el plano nacional, en los que posiblemente participaran ONG, para asegurar que la prestación de los servicios públicos fuera adecuada y atendiera las necesidades reales. Este año se celebrarían tres conferencias importantes, que congregarían a los municipios para discutir cuestiones relativas al medio ambiente, a la salud y al agua. El orador expresó su agradecimiento a la OIT por ayudar que el trabajo decente se aplicara en su país y por fomentar reformas jurídicas en el mismo.
- 61.** El Presidente puntualizó que las partes reconocían la necesidad de entablar el diálogo social y recordó a los presentes que era preciso cooperar y establecer mecanismos que lo facilitaran.
- 62.** El representante del Gobierno de Luxemburgo destacó el peligro que supondría para el interés general que el diálogo social se interrumpiera y pidió aclaraciones sobre las posiciones de los interlocutores sociales respecto a la prestación de servicios esenciales como los de suministro de agua y energía.
- 63.** Como respuesta, el portavoz de los trabajadores señaló que cuanto más se dialogara, menor sería el conflicto. Aunque su Grupo reconocía que el acceso al agua y a la electricidad eran derechos humanos fundamentales, también llamó la atención sobre los derechos plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, particularmente con respecto a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. El Grupo de los Trabajadores también quería saber la opinión de los empleadores al respecto. En Europa, en caso de acción laboral directa, la práctica más común era proporcionar cobertura de emergencia para no privar a la población de los servicios básicos; Canadá y Africa también habían dado soluciones. Sin embargo, la mejor solución seguía siendo entablar un diálogo social para resolver los conflictos.
- 64.** Un miembro empleador de Bélgica añadió que, en su país, estas cuestiones se abordaban en dos fases. En una primera, se ofrecía un servicio de mediación. Si este no conducía a un acuerdo (lo que constituía una situación excepcional), el asunto podría llevarse a los tribunales.
- 65.** A petición del Presidente, un observador de la Internacional de Servicios Públicos dio una opinión diferente sobre la situación del diálogo social en Filipinas. El diálogo social sobre

la privatización de los servicios de suministro de agua no había sido eficaz, el proceso se había caracterizado por el amiguismo, el proceso de reducción de plantilla había sido problemático, las tarifas habían aumentado considerablemente (un 65 por ciento) a consecuencia de la privatización, y de nada habían servido los esfuerzos desplegados para reducir el consumo del agua no contabilizada. Señaló que las empresas habían evitado a las autoridades reglamentarias — dirigiéndose directamente al Presidente. En algunos casos, cuando la presión aumentó, habían dejado de efectuar pagos. Habían antepuesto la obtención de beneficios a la prestación de servicios, tendencia que se observaba en las grandes empresas multinacionales ubicadas en muchas zonas urbanas de todo el mundo. La empresa anunció en octubre de 2002 que abandonaría su concesión de Manila, después de seis años de actividad en una concesión de veinticinco años.

- 66.** El portavoz de los empleadores señaló en representación de su Grupo que el diálogo social era importante y que ayudaba a hacer frente a los efectos de la globalización. Sin embargo, había diferentes enfoques del diálogo social. Era importante examinar los obstáculos a la globalización en el plano nacional y reconocer que las economías se desarrollaban a ritmos diferentes y operaban con marcos jurídicos distintos. Los socios auténticos necesitaban entablar un diálogo social, examinar varios modelos y aprender de sus éxitos y fracasos. También era esencial analizar situaciones desde el punto de vista de los ciudadanos que dependían de los servicios básicos.
- 67.** Un miembro empleador de Canadá dio a conocer las experiencias de su organización y de su provincia en Canadá respecto de la solución de conflictos. En la organización existían dos sindicatos y el más importante se había abrogado el derecho de huelga y de interrumpir los servicios a condición de que fuera el primero en intervenir en el proceso de mediación. En los últimos diez años, el sindicato de menor talla había negociado un acuerdo que le había llevado a un arbitraje vinculante, pero no al derecho de huelga, ya que consideraba que en muchos casos salía bien parado en el proceso de arbitraje entonces establecido. Sin embargo, a consecuencia de la reciente negociación, el sindicato de menor talla había renunciado a regañadientes al proceso de arbitraje y ahora disfrutaba del derecho de huelga. Esto demostraba que, incluso dentro de una organización, el proceso de negociación tenía diferentes enfoques.
- 68.** La representante del Gobierno de Filipinas, dando curso a la declaración anterior, señaló que, si bien no disponía de todos los detalles sobre los cambios recientes relativos a los servicios de suministro de agua, dichos servicios habían mejorado tras la privatización. Uno de los concesionarios, MAYNILAD Water Services Ltd., había planteado problemas debido a sus dificultades económicas. Sin embargo, otras empresas habían expresado interés por invertir en servicios de suministro de agua. Varias disposiciones contenidas en el contrato de concesión garantizaban el mantenimiento de los servicios de distribución de agua cuando surgían problemas como los de MAYNILAD. Estaba convencida de que el gobierno haría todo lo posible para solucionar este problema.
- 69.** De igual modo, el representante del Gobierno de Luxemburgo señaló las posiciones que ocupaban los interlocutores sociales en los conflictos sociales y los servicios básicos, y puso de relieve que era necesario reflexionar más sobre cómo proteger los derechos fundamentales y el acceso a los servicios básicos.
- 70.** El portavoz de los trabajadores aclaró entonces una declaración anterior, señalando que no había querido decir que todas las empresas multinacionales fueran corruptas, sino sólo una minoría, aclaración que agradeció el Grupo de los Empleadores.
- 71.** Un miembro trabajador de Serbia y Montenegro describió los cambios recientes operados en el sector de la electricidad en su país, lo que revelaba la falta de diálogo social. El sindicato había contribuido al establecimiento de la verdadera democracia en Serbia y

Montenegro, pero entonces tuvo que hacer frente a cambios exigidos en representación del Ministro de Energía y Minas, que había trabajado para la empresa americana ENRON de privatizar partes importantes del sector de la electricidad, lo que habría provocado numerosos despidos, sin haber realizado estudios de mercado detallados ni haber dialogado con los sindicatos. Por consiguiente, se llevó a cabo una huelga que finalizó con el acuerdo de los gobiernos y empleadores de mejorar el diálogo social. No obstante, estos acuerdos no se respetaron. Muchas decisiones se habían tomado sin analizar adecuadamente sus efectos en los trabajadores y algunas leyes y, en particular, se había infringido una ley que estipulaba que las canteras eran parte integrante del sector de la electricidad (por lo que los trabajadores de las canteras recibían la misma protección que se ofrecía a otros trabajadores del sector de la electricidad). El Gobierno carecía de una política de energía apropiada, no respetaba el sindicato y no se comprometía seriamente con el diálogo social. Por consiguiente, el sindicato recurriría a todos los medios sindicales disponibles para poner remedio a la situación.

- 72.** Una miembro trabajadora de Eslovaquia señaló que en su país se perdieron más de 600 puestos de trabajo debido a la reestructuración. Se había dicho al sindicato que no representaba a todos los trabajadores, incluidos los directores, de este sector — posición con la que no estaban de acuerdo. En el sector de la electricidad, los cambios propuestos provocarían una pérdida de puestos de trabajo considerable. No obstante, no se había entablado un diálogo social sobre esta cuestión.
- 73.** Un miembro trabajador de Alemania, al comentar las intervenciones anteriores, señaló que en realidad no existía un modelo «europeo» de diálogo social en el sector de los servicios públicos, sino más bien modelos nacionales. Sin embargo, los sindicatos y las asociaciones europeas de empleadores EUROELECTRIC estaban tratando de organizar, con el apoyo de la Comisión Europea, el modo de mejorar el diálogo social a través de la promoción de directivas de la UE sobre comités de empresa y de forma que estos conceptos llegaran a los diez Estados candidatos al ingreso en la Unión Europea. Los sindicatos también estaban esforzándose por organizar foros regionales tripartitos sobre diálogo social y diálogo en el sector acerca de cuestiones de energía. También estaban utilizando diversos métodos para mejorar la situación de las mujeres, las minorías y los discapacitados en el sector de los servicios públicos, hacer frente a la pérdida de puestos de trabajo asociada a la reducción de emisiones de dióxido de carbono, y abordar otras cuestiones de desempleo.
- 74.** Un miembro trabajador de Australia lamentó que, en otras reuniones de la OIT, los empleadores habían regresado a sus países y habían utilizado incorrectamente las declaraciones, con miras a debilitar la posición de los sindicatos. También expresó inquietud porque la tentativa de clasificar a los trabajadores en dos categorías, a saber, «trabajadores principales» y «trabajadores no principales», en muchos casos había tenido consecuencias graves a nivel de sexos, ya que los despidos perjudicaron mucho más a las mujeres que a los hombres.
- 75.** Tanto el Grupo de los Empleadores como el de los Trabajadores concluyeron la discusión apoyando firmemente el diálogo social, reconociendo al mismo tiempo las diferencias entre los países.
- 76.** El miembro gubernamental de Luxemburgo reiteró, con el debido respeto a los derechos de los trabajadores, que el derecho de huelga no significaba que se tomara como rehén a la población, que dependía de servicios básicos como el suministro de agua y de electricidad, durante los conflictos laborales relativos a los servicios básicos. A este respecto, señaló una discusión que tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994, que fundamentalmente apoyó la opinión de que el derecho de huelga podría limitarse en los servicios esenciales, a condición que se definieran estrictamente las restricciones de dichos servicios.

-
77. La representante del Gobierno de Suiza citó ejemplos de su país y añadió que los asuntos que estaban discutiéndose no eran simplemente cuestiones de diálogo social, sino también de diálogo político, que el electorado debería abordar.
78. El Presidente, como conclusión, puso de relieve que el diálogo social era un instrumento práctico para reducir el conflicto. Empleadores y trabajadores deberían ser conscientes de las consecuencias que suponía tomar como rehén a la población durante un conflicto. Así pues, el diálogo social podría ser un medio de reducir el impacto de dichos conflictos, particularmente en los miembros más vulnerables de la sociedad.

Tema IV: Acción de la OIT

79. El portavoz de los empleadores destacó el interés que revestían los debates anteriores y propuso cuatro esferas en las que la OIT pudiese aplicar medidas ulteriores. En primer lugar, la OIT debía preparar un modelo de las intervenciones que se presentarían en el futuro durante las reuniones sectoriales, tal vez adaptándolas para cada sector, con el fin de dar coherencia a los temas examinados. En segundo lugar, la OIT debería encargar la preparación de un informe a una fuente independiente, en el cual se identificarán los indicadores sociales, económicos y otros que habían determinado el éxito o el fracaso de la desreglamentación y liberalización de en el sector así como de los resultados de las mismas. En tercer lugar, las conclusiones y las recomendaciones de la OIT solían ser genéricas y limitadas a «una receta única» así que era preciso orientarlas a cada sector para que fueran más eficientes. En cuarto lugar, la OIT debería seleccionar los resultados de las reuniones según las necesidades concretas de los grupos del sector interesado para que los empleadores, los trabajadores y los gobiernos aprovecharan mejor esos resultados a fin de propiciar cambios positivos en sus países.
80. El portavoz de los trabajadores agradeció al Ministro de Tayikistán por su presencia. En vista de que, a juicio del Grupo de los Trabajadores, la OIT no había dado seguimiento satisfactorio a las medidas recomendadas en la Reunión sectorial de 1999, los trabajadores proponían un proyecto de resolución elaborado en el Grupo de Trabajo sobre las resoluciones. La finalidad de la resolución era facilitar el diálogo social, promover las prácticas óptimas y favorecer la transferencia de conocimientos a nivel regional, sectorial e internacional, y para ello, era preciso establecer un mecanismo de supervisión y evaluación de los resultados. El orador manifestó su confianza en un resultado que tradujera fielmente los debates sobre dicha resolución. Respecto a las posibles conclusiones sobre el tema, deberían evitarse soluciones de carácter general y optar por medidas mensurables, viables y oportunas orientadas al tipo de cuestiones sectoriales tratadas, por ejemplo, en la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. A tales efectos, los interlocutores sociales deberían colaborar con la OIT para establecer proyectos concretos sobre cuestiones fundamentales; por ejemplo, el desarrollo de la capacidad en Asia Central.
81. El representante del Gobierno de Uganda indicó que la falta de capacidad y de liderazgo sindical en el mundo en desarrollo, así como la naturaleza compleja de los sectores interesados obstaculizaban el proceso de la reforma. Ello limitaba la capacidad de los trabajadores para que éstos defendieran eficazmente sus propios intereses, a lo que la OIT podía contribuir. Además, como figura en el informe, el FMI y el Banco Mundial no tenían una política oficial acerca de las normas fundamentales del trabajo de la OIT. La OIT debía recalcar ante las instituciones de Bretton Woods la importancia que revestía reconocer estas normas fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción del diálogo social.

-
- 82.** Un miembro empleador de Canadá opinó que, a raíz de las diferencias nacionales y regionales y de las cuestiones planteadas, las reuniones sectoriales eran esenciales para identificar los ámbitos problemáticos, pero éstas no debían sustituir las reuniones internacionales. Las reuniones sectoriales fomentaban el diálogo entre los interlocutores sociales de distintos países, ofreciendo a los participantes una perspectiva más amplia de las tendencias que se observaban en otros países, así como de los problemas que experimentaban. En el futuro, los documentos de la Reunión deberían incluir una estimación de los costos de las recomendaciones propuestas, a fin de que los mandantes tuvieran una idea de lo que era factible en términos financieros.
- 83.** En cuanto a la insistencia sobre el intercambio de información, tanto a escala regional como internacional, un miembro trabajador de Australia señaló que el informe de la OIT no proporcionaba suficiente información sobre la manera en que otros países y regiones estaban abordando problemas concretos de su respectivo sector. Si bien muchos puntos examinados se aplicaban al sector en su conjunto, la posibilidad de compartir experiencias, tanto en el plano regional como internacional, revestía capital importancia. Por ejemplo, el sector de electricidad de su país tendía más bien a poner los ojos en Europa y Estados Unidos, en lugar de ver lo que ocurría a su alrededor, porque entre esas regiones había una mayor compatibilidad respecto al desarrollo y la estructura. La OIT debía estudiar la posibilidad de utilizar portales de la red para informar sobre sus actividades en el sector y en otras esferas, tales como salud y seguridad en el trabajo, haciendo hincapié en los cambios que estaban produciéndose a nivel local. En el sector quedaba mucho por hacer en cuanto a cuestiones tan críticas como la formación, el empleo, la edad y la situación de la mujer. Había que agradecer a quienes habían preparado el informe, pues era un buen instrumento de información para conocer y propiciar prácticas óptimas en el sector, a fin de explotar de la mejor manera posible el uso de estos recursos en beneficio de la sociedad.
- 84.** El representante del Gobierno de Tayikistán estuvo de acuerdo con la opinión de que la OIT debía desempeñar un papel importante en la promoción de un diálogo social que contribuyera a solucionar problemas, principalmente en su país, pues se trataba de un Estado joven que necesitaba asistencia concreta para entablar el diálogo social. Sería oportuno que se repitieran reuniones como ésta en su país para fomentar el tripartismo. De hecho, los documentos de la OIT eran de carácter general y, en el futuro, sería muy útil disponer de información más detallada sobre problemas y soluciones. A su juicio, este punto era particularmente pertinente en relación con la asistencia de la OIT para ayudar a resolver los problemas inherentes a la reestructuración de los servicios públicos en todas las partes del mundo.
- 85.** Un miembro trabajador de Kenya dijo que estaba de acuerdo con todo lo que se había dicho antes sobre el intercambio de información. Sería más útil organizar reuniones con países cuyas experiencias fueran semejantes a las del suyo, tales como los de Africa, donde la situación era espantosa, o de América Latina. Habida cuenta del énfasis que se había puesto en el acceso a los servicios públicos en cuanto a derechos humanos fundamentales, y de la comercialización en curso de dichos servicios, el Grupo de los Trabajadores consideraba que la OMC debería ser más activa en lo que se refiere a proteger las normas del trabajo. A tales efectos, la OMC debería colaborar con la OIT para establecer una estructura oficial que permitiera utilizar las normas fundamentales del trabajo de la OIT, al objeto de incorporar cuestiones relativas al ambiente, a la condición de la mujer y a las condiciones de trabajo en las revisiones de la política comercial y los mecanismos de la OMC. Los acuerdos de esta última deberían incluir referencias vinculantes a esas normas, y toda discusión sobre instrumentos internacionales en materia de inversión, competencia, política y adquisición pública, así como mecanismos de solución de conflictos, estarían más abiertas a la fiscalización pública y ser más inclusivas, principalmente con respecto a los puntos de vista de los países en desarrollo. En el proceso decisorio de la OMC se deberían considerar cuestiones de recursos humanos, medio ambiente, y salud y seguridad;

al respecto, la OIT, los sindicatos y otras organizaciones no gubernamentales debería gozar del estatuto de observador. Por otra parte, debería garantizarse que los servicios públicos y las actividades de otros servicios de utilidad pública queden exentos del Acuerdo General sobre Comercio de Servicios (AGCS). Debería estudiarse la posibilidad de adoptar un instrumento vinculante en el que las cuestiones de derechos humanos, medio ambiente, la salud y seguridad, primaran sobre las normas de la OMC. Por último, era preciso integrar más a la OMC, el FMI y el Banco Mundial en la labor de la OIT relativa a la dimensión mundial de la globalización.

86. Un miembro empleador de Argentina comentó que, si bien la OIT era un foro excelente para la solución de problemas, debería tener en cuenta las diferencias en las condiciones culturales y económicas en todos los países, para que el intercambio de información fuera más efectivo. Nunca se insistiría demasiado en la importancia de que esta información se divulgara a todos los niveles, para que se adoptaran las medidas necesarias que potenciaran al máximo los aspectos positivos del cambio redujeran al mínimo sus efectos negativos. Concluyó que la OIT debería actuar con prudencia al colaborar con las demás organizaciones internacionales en este proceso, manteniendo el rol para la que fue creada.
87. En sus observaciones finales, el Presidente resumió las tres esferas principales de discusión: la reestructuración de los servicios públicos, formas de solucionar los problemas y la función que desempeñaban las discusiones tripartitas al ofrecer soluciones. Los participantes estaban firmemente convencidos de que los esfuerzos desplegados en busca de soluciones debían ser más concretos, en lugar de limitarse a la discusión general. Esta fue la conclusión más importante de los debates de la Reunión.

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

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

Ginebra, 23 de mayo de 2003.

(Firmado) Sr. M. Lambert,
Presidente.

Conclusiones sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos (agua, gas, electricidad)¹

La Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos,

Recordando las conclusiones sobre la gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos (agua, gas y electricidad), aprobadas por la Reunión tripartita sobre la gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos, celebrada en 1999,

Congregada en Ginebra del 19 al 23 de mayo de 2003,

Adopta, el veintitrés de mayo de 2003, las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

- 1.** Los servicios de utilidad pública son servicios esenciales que cumplen una función vital para el desarrollo socioeconómico, puesto que inciden enormemente en la salud y la supervivencia de los seres humanos, y en la productividad de la economía en su conjunto. Aún queda mucho por hacer, sobre todo en los países en desarrollo, para facilitar el acceso a estos servicios al segmento más amplio posible de la población.
- 2.** Los servicios públicos deben servir el interés público, independientemente de que sean prestados por el sector público o el sector privado, y compete fundamentalmente a los gobiernos velar por estos servicios esenciales estableciendo marcos de reglamentación que sean transparentes y prevean la rendición de cuentas a fin de garantizar un acceso fidedigno y universal, así como la continuidad del servicio, principalmente, en aquellas zonas que actualmente no disponen de dichos servicios. Esto último reviste particular importancia en lo que se refiere al acceso al agua potable, que tal como declarara Naciones Unidas forma parte de los derechos humanos².
- 3.** Algunas empresas de servicios públicos proceden a cambiar la estructura de propiedad o ya lo han hecho; hacen frente a la competencia; modifican los marcos de reglamentación y legislación o diversifican sus actividades y todo ello ha repercutido en las condiciones de trabajo, los salarios y la seguridad del empleo. Algunos de estos cambios, fruto de la globalización, han entrañado ajustes en las condiciones de empleo y la prestación de servicios. Intensificar el diálogo social puede resultar útil en este proceso.

¹ Adoptadas por unanimidad.

² Las Naciones Unidas declararon 2003, Año Internacional del Agua Dulce, y el acceso al agua fue declarado derecho humano por el Comité de Derechos Económicos, Culturales y Sociales, de las Naciones Unidas, en su 29.º período de sesiones (11-29 de noviembre de 2002).

La prestación de servicios de utilidad pública y su repercusión en el empleo

4. La creciente demanda de servicios de suministro de agua, gas y electricidad ha obligado al sector a buscar nuevas modalidades de prestación. En este proceso, la privatización, la liberalización y la desreglamentación figuraban entre las diversas opciones de mejorar la prestación de servicios de utilidad pública a toda la población. En muchos casos, estas opciones trajeron aparejada una disminución de los niveles de empleo. Se exhorta a gobiernos y empleadores a aplicar políticas de empleo que tengan en cuenta los servicios que se prestarán, en particular, a aquellos grupos de la población que actualmente no disponen de los mismos. Otra alternativa son las asociaciones entre entidades públicas.
5. Las innovaciones tecnológicas suelen contribuir a mejorar la eficiencia de las operaciones, pero también puede entrañar una pérdida de puestos de trabajo. A fin de garantizar la eficiencia, así como la salud y la seguridad en el trabajo, es imprescindible contar con la dotación de personal adecuada. La investigación, el desarrollo, y la formación de los trabajadores son elementos igualmente importantes para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio, a fin de que una empresa tenga éxito y siga siendo competitiva. La reestructuración sensible a los aspectos sociales ha de fundarse en las normas y los principios fundamentales de la OIT y se debería cumplir plenamente con la legislación nacional en materia de consultas con los trabajadores y sus representantes³. Lo aprendido durante esta transformación debería divulgarse, para que en el futuro se puedan formular políticas idóneas.
6. Gobiernos, empleadores y trabajadores tienen un interés común en la estabilidad y la sostenibilidad de unos mercados de trabajo que garanticen una oferta de mano de obra calificada y productiva. En algunos países, la media de edad de los trabajadores del sector está en aumento y, en algunas disciplinas existe una gran desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, de ahí que la planificación de los recursos humanos sea un reto aún mayor para los empleadores, pues se prevé que, en el futuro, el número de trabajadores calificados que se incorporarán al mercado de trabajo será menor. Incumbe a todas las partes en el sector lograr que éste sea atractivo para los jóvenes de ambos sexos, lo que ayudará a levantar el reto de contratación que supone sustituir a la fuerza de trabajo de estos sectores, que está envejeciendo. Establecer programas de formación nacionales o sectoriales, e invertir en mecanismos de formación y aprendizaje permanentes puede contribuir a satisfacer las necesidades de calificación del sector que no cesan de cambiar.

³ En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135):

«A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales: ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.»

Gobernanza, responsabilidad social de las empresas y eficiencia en los servicios públicos

7. La Reunión reconoció que el buen gobierno y la responsabilidad social de las empresas pueden proporcionar estrategias e iniciativas que alientan y aplican prácticas óptimas. También pueden demostrar el grado en que la eficiencia, la rentabilidad, la remuneración y las buenas condiciones de trabajo pueden ir a la par. Para todas las entidades públicas y las empresas privadas es importante cumplir con las normas sociales, éticas y ambientales. Gobiernos y empleadores deberían promover y respetar los principios y derechos plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las consultas con los trabajadores y sus representantes deben observar plenamente la legislación y la reglamentación nacionales.

El diálogo social en la prestación de servicios públicos

8. La Reunión reconoció la importancia clave del diálogo social en el sector de los servicios públicos. El diálogo social puede ayudar a hallar soluciones mutuamente beneficiosas a los desafíos a que se enfrentan gobiernos, empleadores y trabajadores. Deberían establecerse mecanismos para participar en el diálogo social, y desarrollarse la capacidad a tales efectos.
9. Es evidente que no puede existir un enfoque válido para todos, ya que las peculiaridades de cada país y cada región plantean diferentes desafíos. Una serie de empresas, en particular, las multinacionales, también han adoptado buenas prácticas de las que pueden beneficiarse otras empresas. El intercambio de información puede contribuir a que en el futuro se tomen decisiones políticas acertadas para las empresas tanto públicas como privadas.
10. La Reunión reconoció que tanto la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, como los principios y los derechos plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían promoverse y respetarse en el sector, pues contribuyen a fomentar la democracia, la igualdad y el desarrollo.

Acción de la OIT

11. La Reunión tomó conocimiento de las recientes decisiones del Consejo de Administración de la OIT relativas al nuevo enfoque de las actividades sectoriales y, aunque valoraba el diálogo internacional, en particular, mediante reuniones sectoriales internacionales, consideró que la mejor manera de abordar las cuestiones que se plantean en el sector de servicios públicos sería organizar actividades nacionales y regionales. A tales efectos, la OIT, en colaboración con los interlocutores sociales, debería elaborar y poner en marcha planes de acción viables desde el punto de vista financiero, en los que se definieran objetivos precisos y los consiguiente indicadores para medir su logro o su fracaso. Por ejemplo, sería sumamente útil crear foros donde se intercambien experiencias sobre iniciativas de desarrollo de las capacidades profesionales.
12. La Reunión pidió a la OIT que facilitara en el sector el desarrollo de la capacidad de sus integrantes tripartitos para entablar el diálogo social, particularmente en los países en desarrollo.
13. La Reunión solicitó a la OIT que utilizara distintos medios de intercambio y divulgación de la información para garantizar que dicha información llegara a todos los integrantes del sector. Las tecnologías de la información actuales, tal como la ventanilla única del

Departamento de Actividades Sectoriales (<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/index.htm>), son un instrumento idóneo. Deberían realizarse investigaciones independientes y concretas sobre cuestiones socioeconómicas en el sector de los servicios públicos, a fin de complementar el informe preparado por la Oficina. Los temas de investigación podrían incluir, por ejemplo, reformas que dieron resultado y reformas que fracasaron (privatización, liberalización y reestructuración) en el sector.

Parte 2

Resolución

Examen y adopción del proyecto de resolución por la Reunión

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

El Grupo de Trabajo, presidido por el Presidente de la Reunión, estuvo integrado por la Mesa de esta última y tres representantes de cada Grupo. Su composición fue la siguiente:

Mesa de la Reunión

Sr. M. Lambert (Presidente)
Sr. M. Ilolov (Vicepresidente gubernamental)
Sr. M. Jared (Vicepresidente empleador)
Sr. D. Elbrecht (Vicepresidente trabajador)

Miembro gubernamental

Suiza: Sra. N. Erard

Miembros empleadores

Sr. J. Babalola
Sr. A. Calsiano
Sra. J. Herremans

Miembros trabajadores

Sr. G. Mclean
Sr. S. Njiru
Sr. C. Paradis

En la sexta sesión plenaria de la Reunión el Presidente, en su calidad de Presidente del Grupo de Trabajo sobre las resoluciones y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 8 del artículo 14 del Reglamento, presentó la recomendación de dicho Grupo referente al proyecto de resolución sometido a la Reunión. A tenor del citado artículo, también se había consultado a los Vicepresidentes de la Reunión sobre el contenido del informe oral del Presidente.

El Grupo de Trabajo pasó a examinar un proyecto de resolución presentado por el Grupo de los Trabajadores. El texto del proyecto de resolución WPR/D.1 sobre la futura acción y el futuro programa de la OIT en los servicios públicos ha sido declarado admisible. El Grupo de Trabajo enmendó el texto de la resolución sobre la base de las propuestas presentadas por sus miembros dentro del plazo fijado por la Mesa Directiva de la Reunión. El Grupo de Trabajo recomendó que la Reunión adoptara el proyecto de resolución tal y como fue enmendado.

Resolución sobre la futura acción y el futuro programa de la OIT en los servicios públicos

La Reunión adoptó el proyecto de resolución por unanimidad.

Texto de la resolución adoptada por la Reunión

Resolución sobre la futura acción y el futuro programa de la OIT en los servicios públicos¹

La Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos,

Congregada en Ginebra del 19 al 23 de mayo de 2003,

Considerando la función fundamental del agua, la electricidad y el gas para satisfacer necesidades humanas básicas, y contribuir al desarrollo socioeconómico de las sociedades;

Considerando que los gobiernos son responsables de asegurar la prestación de servicios públicos que garanticen la calidad y la cantidad de los mismos, en particular para las comunidades pobres, urbanas y periurbanas;

Recordando la Declaración de la ONU para el Milenio y la prioridad que se da a los servicios de suministro de agua y energía;

Recordando la Resolución 55/196 de la Asamblea General de las Naciones Unidas por la que se proclamó 2003 Año Internacional del Agua Dulce;

Teniendo en cuenta las conclusiones de la Reunión tripartita sobre la gestión de la privatización y reestructuración de los servicios públicos (1999) y, en particular, el consenso alcanzado respecto a la futura acción de la OIT;

Constatando que la reestructuración de los servicios públicos entraña tanto un potencial de beneficios como de efectos indeseables en el empleo;

Constatando que en los servicios públicos, la desreglamentación, la liberalización y la privatización no cesan de aumentar, y que las empresas multinacionales intervienen cada vez más en esos procesos;

Adopta, el veintitrés de mayo de 2003, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre los retos y las oportunidades que se plantean a los servicios públicos invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a:

- 1) alentar a los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes a:
 - a) respetar y defender el derecho de los trabajadores y de sus representantes a ser informados y consultados oportunamente;
 - b) asegurar que en la prestación de los servicios públicos se observen y promuevan los derechos y principios plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

¹ Adoptada por unanimidad.

-
- c) promover prácticas idóneas de empleo, tanto para los trabajadores que permanecen en el sector como para aquellos que lo dejan, que incluyan formación y readaptación profesional, y que prevean mecanismos de seguridad social y de redistribución del personal para los trabajadores;
 - d) asegurar que se ofrezca a los países diversas alternativas en materia de reestructuración;
- 2) solicitar al Director General de la OIT que:
- a) facilite reuniones de los interlocutores sociales a escala nacional, subregional y regional para promover el diálogo, como medio de levantar los retos que se plantean a los servicios públicos que satisfacen necesidades básicas del ser humano en los sectores del agua y la energía, y contribuyen al logro de la Declaración de la ONU para el Milenio;
 - b) propicie el diálogo social:
 - i) invitando a los operadores de los servicios públicos municipales y las autoridades locales a participar en foros apropiados;
 - ii) facilitando la divulgación de prácticas óptimas y de directrices sobre la reestructuración de los servicios públicos en lo que se refiere a:
 - el respeto y la aplicación de los derechos y principios plasmados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - la responsabilidad de los gobiernos de reglamentar y asegurar que se presten servicios públicos que satisfagan las necesidades del ser humano;
 - iii) la divulgación y la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en el sector de los servicios públicos, y
 - iv) la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y puesta en marcha de toda actividad de seguimiento emprendida por la OIT en el sector de los servicios públicos.

Parte 3

Otros asuntos

Grupos de debate especial

Satisfacer las necesidades en materia de calificaciones en las industrias del agua, el gas y la electricidad

Moderador: Sr. Kamen Kolev, miembro empleador de Bulgaria

Expertos: Sra. Akiko Sakamoto, Especialista en Política Educativa, OIT, Ginebra
Sr. Adrian Peters, Director de Formación y Desarrollo, Gas and Water Industry National Training Organisation (GWINTO), Worcestershire

La Sra. Sakamoto explicó sucintamente las actividades de la OIT con relación a mecanismos de calificación y presentó los conceptos de marco nacional de calificaciones (MNC) y de reconocimiento del aprendizaje anterior (RAA). Ambos se consideraban elementos importantes en la reforma de las calificaciones. El aprendizaje podía realizarse «en cualquier lugar o momento» y no exigía necesariamente las rígidas estructuras típicas de los sistemas tradicionales. Comprometida con el aprendizaje durante toda la vida, la OIT reconocía la necesidad de hallar enfoques flexibles e inclusivos al elaborar, organizar y ofrecer calificaciones. Orientada por las Conclusiones de la discusión general sobre el desarrollo de los recursos humanos en la 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT estaba contribuyendo al desarrollo de los MNC y del RAA para poder facilitar el aprendizaje durante toda la vida, ayudar a las empresas a armonizar la oferta y la demanda en materia de calificaciones, y orientar a las personas en la elección de su formación y profesión. El MNC facilitaba un nuevo enfoque respecto a la organización y el suministro de calificaciones, basado en el principio de la certificación del aprendizaje por los resultados obtenidos o la competencia adquirida. El aprendizaje era muy flexible, ya que no estaba limitado por el tiempo ni institucionalizado. Las calificaciones se certificarían utilizando unas normas de competencia acordadas nacionalmente. En muchos casos, esto suponía simplificar el conjunto de normas establecidas por diferentes organismos profesionales y facilitar, por consiguiente, una mayor movilidad entre las diferentes trayectorias de aprendizaje. Las normas de competencia se adaptarían mejor, al estar establecidas por todas las partes interesadas. Los países que adoptaban marcos nacionales de calificación eran el Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda y, en los últimos tiempos, Sudáfrica, Trinidad y Tobago, y México. Sin embargo, muchos otros países sólo habían establecido o tenían interés en establecer MNC. El RAA reconocía que el aprendizaje no se limitaba a entornos formales y permitía que las calificaciones se certificaran y reconocieran, aunque no se hubieran adquirido en un sistema educativo tradicional. Los candidatos cuyas calificaciones no se reconocían formalmente podían conseguir su reconocimiento para poder volver a la formación formal. Esto podía fomentar la empleabilidad y facilitar la búsqueda de empleo. En la OIT estaban realizándose investigaciones para crear un inventario de prácticas óptimas al establecer MNC, y en un estudio se examinaba la comparabilidad de diferentes MNC. Además, estaban analizándose mecanismos de aplicación efectivos para el RAA. Posteriormente, esto se divulgaría a todos los niveles y posiblemente incluiría conferencias o reuniones regionales.

El Sr. Peters presentó de forma general los problemas a que se enfrentaban las compañías de las industrias del gas y la electricidad en el Reino Unido, y el modo en que su organización estaba esforzándose por solucionarlos. En el Reino Unido, los proveedores de servicios de agua, gas y electricidad se privatizaron entre 1986 y 1990. En la actualidad, cuentan con un volumen de negocios de unos 17.500 millones de libras esterlinas, y con 135.000 trabajadores. Se reglamentaron estrictamente todos los aspectos de salud y seguridad de las compañías, así como las cuestiones ambientales y de fijación de precios. Aunque actualmente cabía esperar un aumento del mercado de trabajo en el Reino Unido,

se preveía una disminución sectorial al menos hasta 2010. La jubilación anticipada y la falta de interés de los jóvenes en carreras de servicios públicos eran problemas claves que afrontaban estas industrias. La mayoría de los trabajadores prefería jubilarse poco después de cumplir cincuenta años, por lo que se producía una fuga de cerebros perjudicial para el sector, ya que el número de nuevos trabajadores no era suficiente para sustituir a los que abandonaban el sector. La tendencia general a no estudiar carreras técnicas o ingenierías, y a optar por derecho, empresariales y temas relacionados estaba reduciendo el número de nuevos trabajadores, y la fuerza de trabajo era escasa a todos los niveles. La carga de trabajo aumentaba, el número de trabajadores disminuía, y la fuerza de trabajo envejecía. Todos estos problemas se veían acrecentados por la creciente disminución del número de nuevos trabajadores. Si bien la dirección reconocía dichos problemas, el público en general y otras partes del sector no eran conscientes de su gravedad. Por consiguiente, era necesario comunicar el problema, introducir calificaciones flexibles reduciendo el tiempo obligatorio para la adquisición de los conocimientos exigidos, alentar la formación en el trabajo para satisfacer las exigencias pendientes, fomentar la inclusión social en una industria aún dominada en su mayor parte por trabajadores de raza blanca y de sexo masculino, y promover la imagen de la industria. Una solución viable para reducir la fuga de cerebros era mantener a los trabajadores con experiencia, que podrían haberse jubilado anticipadamente, para que transmitieran sus conocimientos a sus nuevos colegas de trabajo. Además, se alentaba a los trabajadores que habían abandonado el sector a reincorporarse a la industria. Otra solución era facilitar la entrada a la misma a las personas que habían adquirido conocimientos similares en otros sectores. Puso énfasis en la importancia de crear una infraestructura educativa, ya que se trataba de un elemento esencial para apoyar las necesidades de la industria. Debían mejorarse los sistemas educativos actuales y promoverse la contratación de aprendices con calificaciones recientemente adquiridas, y podía motivarse a los nuevos trabajadores al ofrecerles formación académica en el lugar de trabajo. Facilitar la formación a las personas en su región era otra iniciativa positiva respecto a la contratación de nuevos trabajadores. Otros factores abordados eran el afianzamiento de la industria y la creación de asociaciones. Para concluir señaló que podía obtenerse información adicional en el sitio Web www.gwinto.co.uk y en de la Organización Nacional de Formación del sector de la electricidad del Reino Unido, www.eta.org.uk.

Discusión

Dando curso a una pregunta de un miembro empleador sobre el modo de integrarse los MNC en el sistema educativo y de formación nacional, la Sra. Sakamoto señaló que éstos formaban parte integrante del sistema educativo nacional y que en muchos casos se introducían para mejorar los sistemas educativos y de formación, en particular la dimensión profesional. Los sindicatos también tenían un importante papel que desempeñar al abordar cuestiones como el vínculo existente entre la remuneración y el perfeccionamiento de las calificaciones. La colaboración entre los interlocutores sociales podría conducir al establecimiento de planes de desarrollo profesional para trabajadores individuales, al fin de asegurar que estaban suficientemente motivados para adquirir otras calificaciones. Era probable que los trabajadores quisieran conocer de antemano lo que podían esperar del RAA, y las políticas que adoptarían sus empresas respecto a la utilización de estas evaluaciones para tomar decisiones respecto a su remuneración.

Respondiendo a una pregunta formulada por un representante gubernamental relativa a los bajos niveles de remuneración del sector, el Sr. Peters explicó que no podía atribuirse a dichos niveles la crisis de trabajo que afectaba actualmente al sector en el Reino Unido. Los niveles de remuneración eran de facto comparables con los de otras industrias, como la financiera o la de la tecnología de la información, al menos en el plano de los aprendices. El problema principal era la imagen negativa que había dado el sector y el tiempo que exigían la educación y la formación. Un miembro empleador expresó su acuerdo con este

análisis y puso de relieve los esfuerzos desplegados para mejorar estas percepciones, y para que las escuelas y las familias cambiaran de opinión respecto al sector. Después de todo, la industria de su país ofrecía un buen sistema de formación, buenos salarios además del RAA, y una clara trayectoria profesional orientada a la ocupación de cargos directivos principales.

Un miembro trabajador preguntó a la Sra. Sakamoto por la relación existente entre las calificaciones profesionales nacionales y los marcos nacionales de calificaciones discutidos anteriormente. La Sra. Sakamoto afirmó que en muchos casos se observaban variaciones dentro de los MNC. En principio, este modelo permitía el aprendizaje tanto de calificaciones profesionales como generales, sin contemplarse la distinción profesional académica tradicional. Australia y Sudáfrica habían combinado las calificaciones nacionales profesionales y generales en un “marco unificado único”, mientras que el Reino Unido, por ejemplo, limitaba su MNC exclusivamente a la dimensión profesional.

Un miembro trabajador recordó a la Reunión la importancia clave de la formación para la prestación de servicios de calidad, y planteó la posibilidad de que la escasez de personal estuviera relacionada con la privatización y las medidas de recorte de personal. Los problemas relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo alejarían a las personas de la industria y también necesitaban abordarse. Expresó su preocupación por la cuestión de la contratación de trabajadores externos a los fines de la formación, y por el trato que recibían de los empleadores.

El Sr. Peters puso de relieve la trayectoria ejemplar del sector en el Reino Unido en materia de salud y seguridad en el trabajo, y afirmó que esto no constituía un problema principal. Explicó que la privatización no estaba relacionada con los problemas actuales y que estaban examinando el sector en su conjunto, ya que en muchos casos los trabajadores se limitaban a cambiar de empresa. El principal problema residía en que los trabajadores abandonaran este sector para trabajar en otros sectores.

Un miembro empleador señaló que las industrias en su país estaban interesadas en fomentar las capacidades de sus trabajadores. Sin embargo, al tomar medidas encaminadas a recortar los gastos, las empresas sólo pagaban por la creación de capacidad cuando ésta fuera directamente pertinente y se utilizara en el trabajo realizado por el trabajador individual. Esto había reducido el interés por el proceso de formación. Se había utilizado un proceso de equivalencia similar al RAA en algunos ámbitos de trabajo, pero no en cargos que exigían normas de salud y seguridad muy estrictas. La formación tradicional en materia de salud y seguridad en el trabajo se consideraba una condición esencial para poder contratar a personas a fin de que desempeñaran estos trabajos.

La Sra. Sakamoto explicó que algunos países habían abordado la cuestión de la salud y la seguridad exigiendo a determinados trabajadores licencias que requerían formación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este sistema era un modo de asegurar el mantenimiento de las normas a este respecto, exigiendo legalmente la formación pertinente de todos los trabajadores. El Sr. Peters convino en que la formación en materia de salud y seguridad en el trabajo era esencial y llamó la atención sobre el hecho de que los trabajadores individuales en el Reino Unido necesitaban nuevas licencias cada cinco años para garantizar que estaban debidamente formados en esta materia. Dichas obligaciones eran igualmente aplicables a subcontratistas y a otras empresas o trabajadores del sector.

Un miembro trabajador felicitó a la industria del Reino Unido por su excelente historial en materia de seguridad, y convino en que los problemas a este respecto prácticamente se habían erradicado, gracias a que los trabajadores tenían una cultura solidamente establecida en relación con la seguridad. Las cuestiones de seguridad dimanantes de la contratación de proveedores de servicios externos estaban abordándose a

través de programas de acreditación establecidos para el mantenimiento de las normas de seguridad, al tiempo que se permitía trabajar en diferentes emplazamientos y reducir al mínimo las exigencias burocráticas. La igualdad de condiciones entre hombres y mujeres seguía constituyendo un problema, y suponía un obstáculo la percepción general de que la industria exigía normalmente mano de obra masculina y trabajo físico.

Dando curso a la pregunta formulada por un miembro trabajador, el Sr. Peters señaló los cambios operados en el número y la naturaleza de las calificaciones desde que se lanzara el programa de su organización. El nuevo enfoque de la formación estaba orientado a la adquisición de calificaciones que reflejaban las demandas sectoriales. Las empresas se encargaban de financiar la formación, pero también se utilizaban subvenciones estatales, ya que éstas se ofrecían para alentar el establecimiento de estructuras basadas en MNC. Desde que recurrían a las estructuras de MNC, las empresas habían reducido sus gastos destinados a la formación.

La Sra. Sakamoto respondió a la pregunta formulada por un miembro trabajador respecto a que los problemas relacionados con la formación fueran más graves en los países en desarrollo, donde los sistemas educativos muchas veces planteaban problemas. Para reducir los efectos de estas desventajas, era preciso reformar a un tiempo tanto los sistemas educativos formales como el reconocimiento de las calificaciones adquiridas oficiosamente. Los MNC y el RAA no crearían nuevos puestos de trabajo, pero mejorarían la empleabilidad del trabajador individual.

Dando curso a una observación de un miembro trabajador acerca de que las empresas multinacionales deberían adoptar en sus primeras fases el RAA y alentar la creación de MNC, otro miembro trabajador puso de relieve un programa establecido en el Reino Unido que ofrecía readaptación profesional a los antiguos trabajadores en la industria del acero, que luchaba por sobrevivir, para que llegaran a ser instaladores de calefacción central a gas. El programa había tenido un gran éxito porque estos trabajadores ya habían adquirido algunas de las calificaciones exigidas en antiguos puestos de trabajo, por lo que podían recibir la readaptación profesional necesaria en seis meses. Todos habían concluido satisfactoriamente el programa y habían encontrado nuevos puestos de trabajo. Las prácticas de este tipo ilustraban la importancia que revestía el RAA y deberían alentarse.

El moderador subrayó los problemas a que se enfrentaban los empleadores y trabajadores de los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, que exigía cerrar las centrales nucleares consideradas peligrosas. Todos los países interesados en integrarse en la Unión Europea solicitaban ayuda a los mismos, pero hasta entonces no habían propuesto una solución real. Los miembros trabajadores insistían en la constante necesidad de contar con trabajadores calificados en la industria, ya que los cierres exigían grandes esfuerzos de seguimiento en materia de seguridad. En Alemania se publicaría próximamente un estudio conjunto realizado por los interlocutores sociales y el Gobierno sobre estas cuestiones.

Un miembro trabajador informó a los participantes del debate sobre la situación en su país. Las condiciones de trabajo eran ínfimas y los accidentes del trabajo frecuentes. No se habían tomado las medidas suficientes para mejorar las condiciones que podían menoscabar su salud y seguridad. Para resultar atractivo, el sector necesitaba ofrecer buenos salarios y condiciones de trabajo.

Respecto a la imagen del sector, el Sr. Peters explicó que el enfoque actual para mejorar su imagen en el Reino Unido consistía en insistir en la necesidad de contar con trabajadores especializados para la prestación de unos servicios públicos de calidad, y en cambiar la percepción pública del sector como industria que exigía trabajo manual. Este enfoque estaba dirigido a personas interesadas en desempeñar trabajos muy técnicos.

Las asociaciones entre el sector público y privado en la prestación de servicios públicos

Moderadora: Sra. Alena Bakanova, Sindicato Eslovaco de la Industria del Gas, Eslovaquia

Expertos: Sr. Kees van der Ree, Programa InFocus sobre intensificación del empleo mediante el desarrollo de pequeñas empresas, OIT, Ginebra

Sr. Al Fry, Director de Programa, Aguas Urbanas, Consejo Mundial de Empresarios para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), Ginebra

Sr. Jerrold Oppenheim, abogado especialista en derecho de interés público y coautor de «Democracy and Regulation», Gloucester

El Sr. van der Ree señaló que las asociaciones entre el sector público y privado (APP) podrían crear trabajos dignos, mejorar la prestación de servicios y lograr que éstos fueran más accesibles y asequibles para los pobres. Definió las dimensiones sociales de las asociaciones para la prestación de servicios municipales como la promoción de asociaciones para la prestación de servicios de empresa que garantizaran mejores servicios y crearan empleo. Las APP tenían un gran potencial para crear puestos de trabajo para la población pobre, brindar igualdad de oportunidades a las mujeres, evitar el trabajo infantil y establecer unas condiciones de trabajo idóneas en los planos del salario, la seguridad del empleo, la salud y la seguridad, y la seguridad social, a través de acuerdos laborales. Creaban oportunidades comerciales, en particular para los pequeños recaudadores a pequeña escala y para las personas desempleadas, pero exigían instituciones estatales accesibles y capaces de rendir cuentas. En 1998, la OIT había ayudado a establecer una sólida asociación entre el sector público y privado para la gestión de residuos en Dar es Salaam. La estrategia se expandió rápidamente de zonas piloto a un enfoque que abarcaba toda la ciudad. Una clave del éxito fue el sistema de pago directo de cuota por servicio. Se exigían contratos para prestar todo tipo de servicios de calidad relacionados con la gestión de residuos, inclusive barrer las calles, recoger y transportar los residuos, limpiar los desagües, y pagar cuotas por tirar basura. La función de los municipios en materia de contratación era importante, ya que controlaban la prestación de servicios. El proyecto había tenido éxito, porque había aumentado el tonelaje promedio diario de vertidos sólidos en los vertederos, de 300 toneladas en 1998 a casi 700 toneladas en 2002, abarcando aproximadamente el 40 por ciento de los distritos en la ciudad de un modo más rentable. Subrayó la importancia que revestían los aspectos sociales y económicos del proyecto. Se habían creado más de 50 pequeñas franquicias comunitarias a través del proyecto, y se habían creado directamente 2.000 puestos de trabajo, de los cuales el 60 por ciento estaban ocupados por trabajadoras. Además se habían creado indirectamente 1.000 puestos de trabajo, inclusive en los ámbitos del transporte, el mantenimiento, la seguridad y el reciclaje. El proyecto había reducido al máximo la utilización del trabajo infantil y había aumentado asimismo los ingresos, ya que se había pasado de un salario mínimo a un buen salario para poder mantener a una familia. Había pocas mujeres propietarias o ocupando cargos directivos u orientados a la recogida de residuos, o a la carga o conducción de camiones. Sin embargo, muchas trabajaban de basureras y barrenderas. Más del 75 por ciento de los trabajadores apenas habían acabado la enseñanza primaria (y no todos). El 70 por ciento tenía familia, y más aún en el caso de las mujeres, ya que el 50 por ciento de las mismas eran divorciadas, separadas o viudas. Este era el primer trabajo remunerado para el 68 por ciento de las mujeres y para el 30 por ciento de los hombres. Para el 92 por ciento de todos los trabajadores, éste era el primer trabajo que podían encontrar en el mercado de trabajo. Los ingresos mensuales promedios eran 38 dólares de los Estados Unidos para los hombres y 30 para las mujeres, y el 98 por ciento se consideraba «pobre». El Sr. van der Ree puso de relieve la importancia de crear asociaciones que incluyeran una mejora e integración de la asociación, controlando las condiciones de la misma y

protegiendo a los educadores menos educados. La asociación tenía ciertas desventajas, por ejemplo, suponía una carga adicional para las partes y aumentaba el riesgo de los trabajadores de ser reemplazados. Subrayó que al formalizar las asociaciones para combatir la pobreza, debería asegurarse el acceso a los grupos seleccionados, identificarse los derechos y las obligaciones en los contratos, e incorporarse las preocupaciones sociales en los mismos. Por último, señaló que los sistemas de recogida de residuos podían estar más orientados a los pobres, al crear oportunidades de empleo digno, basándose en sistemas de empresa oficiosos, y utilizando los derechos y obligaciones para la creación de trabajo, la protección social y la representación.

El Sr. Fry presentó el tema de las asociaciones entre el sector público y privado en los servicios de suministro de agua, y señaló que las empresas no pueden tener éxito en sociedades en declive. Las ciudades que no consiguen suministrar el agua y el saneamiento necesarios a todos los ciudadanos no logran un desarrollo sostenible ni el alivio de la pobreza. Los servicios de suministro de agua, saneamiento e higiene eran condiciones fundamentales para lograr el crecimiento económico sostenible y el alivio de la pobreza. Para el éxito de su actividad comercial, las empresas tenían interés en una comunidad viable y en una población sana, pero en vista de las alarmantes estadísticas actuales, era preciso redoblar los esfuerzos para expandir los servicios. Señaló que una de cada cinco personas, es decir, 1.200 millones de personas, no tenían acceso satisfactorio a agua potable, y que dos de cada cinco personas, es decir, 2.400 millones de personas, no tenían acceso a servicios de saneamiento. Las enfermedades diarreicas transmitidas por el agua se cobraban anualmente 2,2 millones de víctimas. Señaló que el agua era esencial para la producción, para su inclusión en productos y para su consumo, y preguntó por las consecuencias que tenía la falta de agua en la fuerza de trabajo y los mercados de las comunidades afectadas. Subrayó que las cuestiones relativas al agua estaban estrechamente vinculadas a la pobreza, y que para eliminar esta última era preciso asegurar el suministro de agua. Si bien los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas se establecieron para reducir al 50 por ciento el porcentaje de la población que no tenía acceso al agua ni a servicios de saneamiento para 2013, el objetivo debería ser la erradicación total de este problema, en particular al haberse declarado un derecho humano por las Naciones Unidas. Los gobiernos tenían la gran responsabilidad de prestar servicios de suministro de agua, pero las empresas también desempeñaban un papel, ya que algunos gobiernos no habían respondido como debían a este respecto. El WBCSD había contribuido al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a través de la creación de asociaciones centradas en la prestación de servicios de suministro de agua y servicios de saneamiento, asequibles y sostenibles, para el 100 por ciento de la población urbana y periurbana. Para conseguir este objetivo, el WBCSD había colaborado en varios aspectos con los gobiernos y las comunidades nacionales y locales a fin de crear asociaciones de trabajo, mediante el diálogo de las partes interesadas y aclarando los derechos, funciones y responsabilidades de cada una de ellas. Las empresas privadas podían introducir mejoras en las ciudades con más rapidez. En los países en desarrollo, muchas personas vivían sumidas en la pobreza y concentradas en grandes ciudades. La asociación con los gobiernos, la sociedad civil y las empresas permitía aumentar las oportunidades de empleo y potenciar el crecimiento económico. Señaló que los fracasos en el plano de la gestión de gobierno dificultaban el suministro de agua salubre en los países en desarrollo, y que trataban de crear estructuras de gobernanza viables. Las asociaciones entre el sector público y el privado funcionaban para el sistema de prestación de servicios públicos con respecto al suministro de agua, pero que no podían mantenerse sin unos ingresos estables para el mantenimiento del servicio. A fin de asegurar una fuente estable de ingresos, la asociación debía considerar tres cuestiones: el pago adecuado del servicio, unos ingresos generales procedentes de las contribuciones fiscales, y la inversión del sector privado. Puso de relieve que la calidad del trabajo era un aspecto importante para el suministro de agua salubre y la creación de asociaciones de éxito. La privatización había evolucionado en algunos países, lo que había reducido las oportunidades de empleo en el sector del

suministro de agua. Debería formarse y remunerarse debidamente a los trabajadores que seguían en el sector para mantener una asociación satisfactoria.

El Sr. Oppenheim hizo una presentación general de las asociaciones del sector público y privado en los Estados Unidos. Insistió en que el elemento más importante de las APP era contar con una parte asociada perteneciente al sector público y solidamente establecida. Como ejemplo, resumió brevemente el caso de la Low-Income Energy Affordability Network (LEAN) en el estado de Massachusetts (Estados Unidos), que mostraba el éxito de una asociación entre los servicios estatales y privados. Había logrado reducir las facturas de los servicios públicos en los hogares de bajos ingresos, haciéndolos impermeables e instalando dispositivos más eficaces, y creando al mismo tiempo más de 400 puestos de trabajo permanentes. Había tomado gratuitamente medidas de aislamiento e instalado dispositivos eficaces, incluía 90 contratos y abarcaba 30.000 hogares. Los beneficios duplicaban con creces los costos e incluían el ahorro de agua y energía, y otras compensaciones como la reducción del retraso en el pago de las deudas y la mejora de la salud. El ahorro en el consumo ascendía a casi el 25 por ciento para los hogares participantes y al 15 por ciento para aquellos en que sólo se tomaban medidas para ahorrar electricidad. El éxito de LEAN había exigido: 11 años de esfuerzo; una supervisión reglamentaria y una dirección firmes; el apoyo de la entidad reguladora con una firme dirección legislativa de una ley que estableciera una base de financiación para programas de bajos ingresos con la inclusión de un mandato consistente en aplicar los programas de bajos ingresos a través de la red de agencias de bajos ingresos; el apoyo de los funcionarios públicos; organizaciones no gubernamentales bien establecidas y persistentes que obtuvieran la financiación; y el apoyo de las empresas de servicios públicos, asegurado en parte por la creación de condiciones motivadoras para el suministro de beneficios públicos específicos. Al presentar algunas asociaciones establecidas en Estados Unidos y en todo el mundo, el Sr. Oppenheim afirmó que, en muchos casos, la falta de transparencia dentro de las mismas puede conducir a la corrupción. Los gobiernos debían establecer una reglamentación firme para mantener los beneficios públicos. Como ejemplo, citó el caso de Bechtel Group, Inc., que, junto con Enron, era una de las empresas copropietarias de la central eléctrica de Dabhol en la India. Fracasó tras intentar obtener un precio por la electricidad que duplicaba prácticamente el promedio y triplicaba con creces el de la alternativa más económica. Pretendía obtener una tasa de rentabilidad del 30 por ciento, frente a la tasa del 3 por ciento a la que aspiraban tradicionalmente las centrales eléctricas estatales. Un segundo ejemplo era la familia Graham de Texas. Enron había contribuido mucho financieramente en la campaña electoral del Senador Graham y, éste había ayudado a aprobar la liberalización del comercio de productos en la que intervenía Enron. La esposa del senador, que presidía la Commodities Futures Trading Commission (CFTC), velaba por que las futuras actividades comerciales de Enron no estuvieran sujetas a la reglamentación, y las argucias y la especulación en torno a las futuras actividades comerciales de Enron fueron considerables. La esposa del senador entró a formar parte de la junta directiva de Enron tras abandonar la CFTC. Las experiencias de los Estados Unidos mostraban perfectamente que las instituciones públicas y las ONG bien establecidas defendían los intereses públicos de la calidad, la seguridad, los precios razonables, la transparencia y la democracia. Como conclusión, resumió los requisitos necesarios para que la parte pública de una asociación entre el sector público y el privado pudieran negociar en pie de igualdad con los intereses del sector privado y aplicar el acuerdo alcanzado. Dichos requisitos incluían: un foro que permitiera la negociación en la que el interés público tuviera la misma categoría que el interés privado; tanto el gobierno como las ONG comunitarias debían recibir un apoyo a nivel de recursos para su participación; las ONG debían participar a largo plazo y aprender los aspectos de procedimiento, regulatorios y técnicos de las cuestiones; la negociación debía reflejar el interés público y traducirse en el establecimiento de normas aplicables para la asociación; la negociación debía incluir incentivos en relación con la obtención resultados, para que la

parte del sector privado facilite bienes públicos; y la negociación debía estar supervisada por una entidad reguladora cuyas normas y procesos fueran participativos y transparentes.

Discusión

Un miembro trabajador subrayó la importancia que revestía el diálogo social para el éxito de las asociaciones entre el sector público y el privado en los servicios de suministro de agua. En Canadá, algunas asociaciones entre el sector público y privado no funcionaban bien, lo que obedecía a la falta de dos elementos importantes en la reglamentación del servicio público de suministro de agua, a saber, una financiación adecuada y el diálogo social. Otro miembro trabajador señaló que las tres presentaciones demostraban el importante papel que desempeñaban los gobiernos, el sector privado y otras partes interesadas clave. Los gobiernos debían desempeñar un papel reglamentario. Cuando el gobierno aseguraba la aplicación de la reglamentación, los servicios públicos podían funcionar. Comentando el caso de Tanzania, señaló que la OIT y el Banco Mundial habían conseguido crear trabajos en el ámbito de la gestión de residuos en Tanzania. Sin embargo, expresó su preocupación por que los trabajadores de dicho ámbito trabajaran por menos de un dólar al día. Preguntó por qué no podía aumentarse el salario de los trabajadores.

El Sr. Van de Ree señaló que el proyecto de la OIT en Tanzania era poner en práctica el Programa de Trabajo Decente. El trabajo decente era uno de los principales objetivos de la OIT que, entre otros aspectos, incluía una mayor seguridad del empleo. La OIT había logrado este objetivo en Tanzania creando puestos de trabajo para los pobres. Puso de relieve que aun cuando las mujeres tanzanas recibieran aproximadamente un dólar al día, trabajaban a tiempo parcial y no eran el único sostén de la familia. Sin embargo, el siguiente objetivo de la OIT en este proyecto era buscar formas de aumentar los salarios. La abolición del trabajo infantil era otro de los objetivos del proyecto. El programa IPEC de la OIT participaba en el mismo ayudando a facilitar a los niños acceso a la educación. También señaló que el contrato de trabajo debería mejorar las condiciones de vida y de trabajo del trabajador a través del Programa de Trabajo Decente.

Un miembro trabajador puso énfasis en el importante papel que el gobierno desempeñaba en la reglamentación. Si no se reglamentaba la asignación de recursos y si la distribución de los mismos era inadecuada, el servicio no podía funcionar. A su juicio, había una brecha a nivel de percepción entre las empresas y el gobierno. Esperaba que la potestad reglamentaria del gobierno se fortaleciera suficientemente para controlar las prácticas de las empresas.

El Sr. Fry comentó que, si la asociación era insatisfactoria, el suministro de agua no podía funcionar. La reglamentación estatal debía equilibrarse. La reglamentación debía proteger a los consumidores contra los precios excesivos, y debían establecerse tasas para recuperar el costo de la inversión y para que el sistema pudiera mantener el servicio. Las empresas tenían la responsabilidad social de promover el desarrollo sostenible y de proteger el medio ambiente. Para que las empresas pudieran cumplir sus responsabilidades, era necesario el diálogo entre los interlocutores sociales.

Un miembro trabajador felicitó a la OIT por su proyecto en Tanzania, que brindaba a los pobres la oportunidad de obtener ingresos y de acceder a servicios. Estimaba que debía establecerse un marco jurídico para proteger a dichos trabajadores. El Gobierno tenía un papel importante que desempeñar al asegurar a las personas el acceso a agua salubre. Con referencia a las empresas privadas encargadas del suministro de agua, señaló que éstas obtenían beneficios. Declaró que constituía un problema que la autoridad pública no vigilara y gobernara este sector, por lo que no se responsabilizaba a algunas empresas de su conducta.

El Sr. Fry respondió que para mantener una empresa, los resultados económicos y sociales debían ser positivos. Era necesario que las empresas siguieran siendo viables para que pudiera responsabilizarse a las mismas de sus acciones.

Un miembro trabajador propuso que los expertos consideraran las opiniones de las partes interesadas en el sector de suministro de agua, porque éstas tenían bienes y grandes expectativas para la industria. Era imperativo suministrar agua salubre, ya que toda la comunidad sufriría las consecuencias si ésta estaba contaminada. Para poder conseguir tal colaboración, el Gobierno debía facilitar un marco jurídico.

Un miembro empleador señaló que reconocía los diferentes papeles que desempeñaban el sector público y el privado en el servicio de suministro de agua. Sin embargo, era importante indicar que el sector privado buscaba la obtención de beneficios. Lo más importante era que las empresas privadas estaban haciendo frente a una competencia que llevaba al sector a buscar una eficiencia mejorada. Para que las empresas pudieran sobrevivir, debían prestar servicios de calidad. Estaban creándose corporaciones que actuaban en el marco de la legislación. Sin embargo, era injusto que no todas las empresas compitieran en pie de igualdad. Por ejemplo, un distribuidor de electricidad probablemente obtuviera considerables beneficios de valor añadido con menos competencia debido a la protección. Quizá se precisara una competencia razonable para tomar una decisión sobre el precio de la electricidad. Señaló que el gobierno desempeñaba un papel importante al controlar el sector en la creación unas condiciones de competencia justas.

Discursos de clausura

Al informar acerca de la composición de la Reunión, la Secretaria General señaló que solo el 13 por ciento de los delegados eran mujeres. Este desequilibrio entre hombres y mujeres, y el escaso número de países representados en la Reunión eran muy decepcionantes. No obstante, la participación efectiva de los gobiernos presentes en las deliberaciones compensaban la ausencia de otros. La Reunión mostraba eficazmente el modo en que el diálogo social funcionaba en la práctica, ya que los participantes buscaban de común acuerdo soluciones prácticas a los problemas, no obstante sus diferencias legítimas, y en particular a algunos problemas difíciles que estaban discutiéndose. La predisposición a alcanzar un compromiso auguraba la capacidad de colaborar de los trabajadores en las compañías de agua, gas y electricidad, y la capacidad de los gobiernos de resolver los problemas que afectaban a los interlocutores sociales. Las directrices dimanantes de las deliberaciones ofrecerían orientaciones prácticas a las autoridades normativas gubernamentales, a las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, y a la OIT propiamente dicha. A este respecto, la Secretaria General solicitaba la amplia difusión y aplicación de las directivas, para que el impacto fuera mayor.

El Sr. Jeram, Presidente y portavoz del Grupo de los Trabajadores, explicó que la semana de reunión demostraba el valor del diálogo social a nivel internacional, y que éste lo entablaban personas que conocían a fondo el sector y que se preocupaban por el mismo. Señaló que millones de personas no tenían acceso a los servicios fundamentales de agua y electricidad, y puso de relieve la necesidad de expandir los servicios a las zonas donde éstos no se prestaban. Los servicios públicos eran esenciales para la vida, la salud y el bienestar de las poblaciones, con independencia de que el proveedor fuera público o privado. Los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar al facilitar y proteger los servicios, y debían entender que éstos no eran materias primas. Reconoció el gran desequilibrio entre hombres y mujeres en algunas disciplinas, y exhortó a todas las partes a buscar soluciones para abordar este problema. Señaló que confiaba en que la Resolución y las Conclusiones fueran divulgadas y apoyadas a nivel regional y nacional, y esperaba poder colaborar con los gobiernos y los empleadores para llevar a la práctica los buenos deseos. El Presidente expresó su agradecimiento a los representantes gubernamentales y de los empleadores por su participación, en particular a los representantes del Gobierno de Luxemburgo por su ayuda.

El Sr. Ilolov, Presidente del Grupo Gubernamental, reconoció las importantes contribuciones de los interlocutores sociales al preparar los tres productos finales de la Reunión. Confiaba en que la Resolución y las Conclusiones se aplicaran rápidamente y de forma realista. A su regreso a Tayikistán informaría acerca de la Reunión y de las Conclusiones, y confió en que tal diálogo continuaría en el futuro, no sólo en la OIT sino también a nivel regional y nacional.

El Sr. Calsiano, Presidente del Grupo de los Empleadores, expresó su satisfacción con los resultados de la Reunión, si bien la naturaleza del tema había complicado en cierta medida el debate. Reiteró que los servicios públicos se prestaban para satisfacer las necesidades fundamentales de las personas, y que incumbía fundamentalmente a los gobiernos la responsabilidad de garantizar la mejor prestación posible de dichos servicios. A su juicio, el diálogo entre los gobiernos y los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores en el marco del tripartismo de la OIT presentaba claramente el papel de cada Grupo y aseguraba la aplicación justa y equitativa de la reglamentación relativa a la prestación de servicios. Las empresas privadas, por su propia naturaleza, tenían por objeto aumentar su cartera de clientes, lo que les alentaba a seguir expandiendo sus servicios. El tripartismo de la OIT ofrecía el mejor mecanismo posible para hacer frente a una gran

variedad de problemas dimanantes de la globalización y de las políticas de desarrollo. Sin dicho mecanismo sería difícil lograr el progreso social.

El Presidente felicitó a los participantes por todos los esfuerzos que habían desplegado durante la semana y señaló que su aportación reflejaba sus profundos conocimientos del sector. El diálogo abierto y constructivo, y el espíritu generoso y receptivo, ilustraban perfectamente el funcionamiento del diálogo social en la práctica. La experiencia había sido gratificante y agradecía la franqueza y la paciencia que habían mostrado los participantes a los fines de alcanzar un consenso, que se había traducido en la Resolución y las Conclusiones. Recordó las observaciones formuladas por el Presidente del Grupo de los Trabajadores sobre los servicios públicos que muchos daban por sentado, y confió en que algún día todo el mundo tendría acceso a los mismos.

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)	17	12	3			4,44
Los puntos propuestos para la discusión	11	16	5			4,18
La calidad de la discusión	11	12	8	1		4,03
Su beneficio potencial para el sector	6	12	11	1		3,77
Las conclusiones	6	15	8	3		3,75
La resolución	8	11	12		1	3,79
El debate del grupo especial sobre la satisfacción de las necesidades en materia de calificaciones	7	10	6	1		3,96
El debate del grupo especial sobre las asociaciones entre el sector público y el privado	5	9	10	1		3,72
Posibilidad de crear redes	11	16	5			4,19

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

	Notable	Buena	Satis- factoria	Deficiente	Insatis- factoria	Promedio
Calidad de análisis	12	16	4			4,25
Objetividad	7	16	6	2	1	4,00
Amplitud temática	8	15	8	1		3,94
Presentación y legibilidad	13	16	3			4,31
Volumen y pertinencia de la información	11	19	2			4,28

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	1	29	2
Debates de los grupos especiales	1	25	6
Grupos	1	27	2
Grupo de Trabajo sobre las resoluciones	3	20	5
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	6	16	6

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

Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
19	10	3			4,5

5. Número de respuestas

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	(% de respuestas)
5	14	11	2	32	46

6. Participantes en la Reunión

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
11	17	15	12	15	70

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	11	17	15	43
Consejeros técnicos	4	1	7	12

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	3	0	2	5	12
Consejeros técnicos	1	0	1	2	

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, Human Resources Consultant, Hornchurch, Essex

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

BENIN BÉNIN

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Mme Rosemonde Adjanonhoun, Attaché, Mission permanente du Bénin à Genève

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

Mr. Francis Ngantcha, Minister Counsellor, Permanent Mission of Cameroun in Geneva

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mme Nadia El-Gazzar, Conseillère des affaires du travail, Mission permanente d'Égypte à Genève

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr. Konstantinos Geormas, Official, Ministry of Labour and Social Security, Athens

LUXEMBOURG LUXEMBURGO

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Pierre Lammar, Attaché de Gouvernement premier rang, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Luxembourg

M. Joseph Daleiden, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Luxembourg

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Bin Wan Setapa Wan Zulkfli, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

PHILIPPINES FILIPINAS

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

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

Mme Natalie Erard, Collaboratrice scientifique, Affaires internationales du travail, Secrétariat à l'Economie-Seco, Berne

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Pascal Clivaz, Chef des affaires internationales, La Poste Suisse, Berne

M. Peter Graf, Chef des affaires publiques, La Poste Suisse, Berne

TAJKISTAN TADJIKISTAN TAYIKISTÁN

Mr. Mamadsho Iolov, Minister of Labour and Social Protection of Population, Dushanbe

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Abulkhayr Gafuriyon, Head of Department, Ministry of Labour & Social Protection of Population, Dushanbe

UGANDA OUGANDA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Claudius Mary Olweny, Director of Labour, Ministry of Gender Labour & Social Development, Kampala

YEMEN YÉMEN

Mr. Yahya Al-Shahary, Third Secretary, Permanent Mission of Yemen in Geneva

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Frederick Asante, Managing Director, Electricity Company of Ghana Ltd., Accra

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Mustapha Zakaria-Cisse, Special Assistant to the Managing Director, Electricity Company of Ghana Ltd., Accra

Mr. Joseph Babalola, General Manager, Industrial Relations, National Electric Power Authority, Abuja, Nigeria

Mr. Paul E. Boyett, Director, Talent Management, Corporate Human Resources, Duke Energy Corporation, Charlotte NC

Sr. Alberto Horacio Calsiano, Coordinator del Departamento de Energía, Unión Industrial Argentina, Buenos Aires

Mr. Dwight Dacosga, General Manager, System Planning & Control, Jamaica Public Service Company Ltd., Kingston

Sr. José Arturo del Río, Secretario General, Cámara Chilena de la Construcción, Santiago de Chile

Mr. Sikander Dewan, Director General, Standing Conference of Public Enterprises (SCOPE), New Delhi

Mr. Tom Goldie, Vice President, Corporate Services, Hydro One Inc., Toronto

M. Jan Herremans, Secrétaire général, Comité de contrôle de l'électricité et du gaz, Bruxelles

Mr. Chowdhury Kamal Hyder, Secretary General and CEO, Bangladesh Employers' Federation, Dhaka

Mr. Mohammad Javed, Managing Director, Ashraf Industries (PVT) Ltd., Peshawar

Mr. Kamen Kolev, Managing Director, Bulgarian Industrial Association, Sofia
Mr. Argyros Markaris, General Manager, Water Board of Lemesos (Limassol), Lemesos
Mr. Leonard Nxumalo, Human Resources Director, Federation of Swaziland Employers, Matsapha
Mr. Suh Young Jin, Specialist (Policy Bureau), The Korea Employers Federation, Seoul
Mr. Jamer Tinslay, Chief Executive Officer, National Electrical & Communications Association (NECA),
Burwood North NSW
Mr. H. Murat Turkoglu, Head of Research, Planning & Data Processing Department
Electricity Generation Incorporated Company, Ankara

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

Ms. Alena Bakanova, Slovak Gas Industry Trade Union, Zvolen
M. Pierre Constantin, Fédération nationale de l'énergie et des mines, Paris
Mr. Derick Elbrecht, National Treasurer, Union of Miners (ICEM), Johannesburg
Sr. Jesús Francisco García, Secretario Finanzas, Federación Nacional dos Urbanitários da CUT (FNU/CUT),
São Paulo
Sr. Julio César Ieraci, Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, Buenos Aires
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos
Sr. Fernando McMaster, Director Regional, Union Network International, Buenos Aires
Sr. Carlos Alberto Dos Reis, Diretor, Federação dos Trabalhadores na Industria de Engia, São Paulo
Sr. Basilio Sepúlveda, Federación Argentina Trab. De Luz y Fuerza, Buenos Aires
Sr. Carlos Alderete, Federación Argentina Trabajadores de Luz y Fuerza, Buenos Aires
Mr. Michael Jeram, National Secretary, UNISON, London
M. Mohamed Larbi Kabbaj, Secrétaire général, Syndicat national des agents administratifs (FPSSP-INFEDOP),
Casablanca
Mr. Joo-Young Kim, President, Korean National Electrical Workers Union, Seoul
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico
Mr. Yong-Hyuk Choi, International Officer, Korean National Electrical Workers Union, Seoul
Mr. Milan Kovacevic, President of the Main Board, Trade Union of the Workers of Electrical Power Industry of
Serbia, Belgrade
Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica
Ms. Jasna Sarenac, Interpreter/adviser, Trade Union of the Electric Power Industry of Serbia, Belgrade
Mr. Valery Kuzichev, President, All-Russia "Electrounion", Moscow
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico
Mr. Mikhail Ostudin, International Secretary, All-Russia Aelectrounion@, Moscow
Mr. Greg McLean, Assistant National Secretary, Australian Services Union, Sydney
Mr. Samuel Njiru, National Chairman, Kenya Electrical Trades & Allied Workers' Union, Nairobi
Mr. Erhard Ott, Member of Federal-Executive, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bundesvorstand, Berlin
Mr. Charles Paradis, Canadian Union of Public Employees, Communications Department, Montreal, Québec
Ms. Johra Salam, Soil Research Institute, Dhaka

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

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Ms. Stefanie Freyberg, Intern, Frankfurt

NIGERIA NIGÉRIA

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

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

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

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office

**International Federation of Chemical, Energy, Mines & General
Workers' Union (ICEM)**

**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie,
de l'énergie, des mines et des industries diverses**

**Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía,
las Minas y las Industrias Diversas**

Mr. Gino Govender, Mines & Energy Officer, Brussels

International Federation of University Women

Fédération internationale des femmes diplômées des universités

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. Conchita Poncini, Coordinator of the team, Troinex/Geneva

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

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM)

M. Alain Simon, Montreuil

M. Jean-Paul Escoffier, Montreuil

Public Services International (PSI)
Internationale des services publics
Internacional de Servicios Públicos

Mr. David Boys, Utilities & Pension Funds Officer, Ferney-Voltaire

Mr. Alan Leather, Deputy General Secretary, Ferney-Voltaire

Union Network International

Mr. Philip Bowyer, Deputy General Secretary, Nyon

Sr. Fernando McMaster, Director Regional, Buenos Aires

World Confederation of Labour
Confédération mondiale du travail (CMT)
Confederación Mundial del Trabajo

M. Hervé Sea, Représentant permanent, Genève

M. Ramon Vivanco, Représentant permanent, Genève