

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas

Ginebra, 27-31 de octubre 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 debate general..... | 8 |
| Presentación del informe | 8 |
| Debate general | 8 |
| Discusión punto por punto | 10 |
| Equilibrio entre seguridad del empleo y flexibilidad del trabajo..... | 10 |
| Beneficios y costos de las modalidades de trabajo flexible | 14 |
| Participación de la mujer en las industrias químicas | 16 |
| Equilibrio entre vida laboral y vida familiar..... | 18 |
| Trabajo temporal y en régimen de subcontratación | 20 |
| Formación, educación y aprendizaje permanente | 22 |
| Áreas prioritarias para la acción de la OIT | 25 |
| Examen y adopción por la Reunión del proyecto de informe y del proyecto de conclusiones | 25 |
| Conclusiones sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas | 26 |
| Consideraciones generales | 26 |
| Seguridad del empleo y flexibilidad del trabajo..... | 26 |
| Beneficios y costos de las modalidades de trabajo flexible | 27 |
| Participación de la mujer en las industrias químicas..... | 27 |
| Equilibrio entre vida laboral y vida familiar | 28 |
| Trabajo temporal y en régimen de subcontratación | 28 |
| Formación, educación y aprendizaje permanente | 28 |
| Prioridades para la acción de la OIT | 29 |
| Parte 2. Resolución..... | 31 |
| Examen y adopción del proyecto de resolución por la Reunión | 33 |
| Resolución sobre las futuras actividades de la OIT en el sector químico | 34 |
| Texto de la resolución adoptada por la Reunión | 35 |
| Resolución sobre las futuras actividades de la OIT en el sector químico | 35 |

| | |
|---|----|
| Parte 3. Otros asuntos | 41 |
| Grupos de debate especial | 43 |
| El diálogo social en las industrias químicas | 43 |
| Debate | 45 |
| Medios de la OIT para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en las industrias químicas | 46 |
| Normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo: acontecimientos recientes | 46 |
| Fortalecimiento de la capacidad nacional y regional para aplicar el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas (GHS)..... | 47 |
| Problemas de seguridad y salud en el trabajo en el sector químico en la Federación de Rusia..... | 48 |
| Papel de las fichas internacionales de seguridad química (FISQ) en la estrategia de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo..... | 48 |
| Debate | 49 |
| Discursos de clausura | 51 |
| Cuestionario de evaluación..... | 53 |
| Lista de participantes..... | 57 |

Introducción

La Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas tuvo lugar en Ginebra, en la sede de la OIT entre el 27 y 31 de octubre 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: el empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, las calificaciones, formación y gestión de los conocimientos, el trabajo por turnos y las relaciones de trabajo.

El Consejo de Administración designó al Sr. V. Klotz, miembro gubernamental de dicho Consejo, para que lo representara en la Reunión en calidad de Presidente de la misma. La reunión eligió tres Vicepresidentes: la Sra. A. Cizmek (Croacia) por el Grupo Gubernamental, el Sr. P. Tomek por el Grupo de los Empleadores y la Sra. C. Fraser por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de los siguientes países: Angola, Australia, Bangladesh, República Centroafricana, República Checa, China, Croacia, Egipto, Eslovaquia, Filipinas, Francia, Grecia, Guatemala, Indonesia, República Islámica del Irán, Italia, Japón, Malasia, Marruecos, Polonia, Portugal, Rwanda, Sudáfrica, República Árabe Siria, Tailandia, Tayikistán, Túnez, Venezuela y Zimbabwe; 20 representantes del Grupo de los Empleadores y 20 representantes del Grupo de los Trabajadores.

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 y las Minas e Industrias Diversas; Organización Internacional de Empleadores y Confederación Mundial del Trabajo.

Los tres Grupos eligieron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental:

Presidente: Sr. B. Mutetwa (Zimbabwe)
Vicepresidente: Sr. B.W.S. Wan Zulfkli (Malasia)
Secretario: Sr. S. Nakanyane (Sudáfrica)

Grupo de los Empleadores:

Presidente: Sr. F. Ernst
Vicepresidente: Sr. A. Buyukuslu
Secretario: Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores (OIE))

¹ OIT, Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas, Ginebra, 2003: *Las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas*, 125 págs.

Grupo de los Trabajadores:

Presidente: Sr. M. Mersmann
Vicepresidentes: Sra. V. Burn
Sr. W. Noling
Sr. T. Thomas
Secretario: Sr. R. Green (Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía y las Minas e Industrias Diversas)

La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. C. Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales. El Secretario General Adjunto de la misma fue el Sr. N. Jennings, también del citado Departamento. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. Y. Kamakura. La Secretaria de Actas de la Reunión fue la Sra. S. Maybud y los Expertos fueron el Sr. P. Bailey, el Sr. J. Beaulieu, el Sr. P. Blomback, la Sra. C. Foucault-Mohammed, el Sr. M. Hahn, la Sra. A. Springfors y la Sra. J. Wells.

La Reunión celebró seis sesiones plenarias.

El Presidente dio la bienvenida a los participantes y declaró abierta la Reunión especificando la tarea principal, a saber, discutir el desarrollo y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles y sus efectos en el empleo, las condiciones de trabajo, el desarrollo de las cualificaciones y las perspectivas profesionales en las industrias químicas. Puso de relieve que este sector era esencial para otros sectores, para las comunidades y para la vida cotidiana, así como para la economía mundial. Las 34 empresas químicas más importantes del mundo declararon que, en 2000, su volumen de negocios había ascendido a 147.000 millones de dólares de los Estados Unidos. En 2001, los productos químicos representaron el 10 por ciento de todos los productos exportados. En 2002, el sector representaba el 2,4 por ciento del PIB en la Unión Europea. En 2001, este sector generó en los Estados Unidos más de 450.000 millones de dólares y contrató a más de un millón de trabajadores. El Presidente señaló que el sector exigía un gran volumen de capital y de conocimientos, y que el empleo se centraba en las grandes empresas con un alto porcentaje de ingenieros y científicos. También puso de relieve el importante papel que desempeñaba el diálogo social y que la presente Reunión era un foro práctico a tales efectos. El tripartismo, principio sobre el que se basaba y funcionaba la OIT, era la mejor forma de mejorar la calidad de la vida laboral en el sector. Concluyó expresando su deseo de que la Reunión alcanzara un consenso sobre el mejor modo de potenciar el progreso en el sector.

En nombre del Director General de la OIT, la Sra. Sally Paxton, Directora Ejecutiva del Sector Diálogo Social, dio la bienvenida a los participantes a la Reunión. Destacó que los elementos clave de una vida laboral de calidad y de un trabajo decente eran el empleo, la remuneración, el horario de trabajo, la formación, la salud de los trabajadores, la seguridad del empleo y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada. En el curso del decenio pasado, el sector químico perdió alrededor de 2 millones de puestos de trabajo, ya que actualmente trabajan en el mismo unos 7 millones de personas. El declive fue considerable en América del Norte y Europa, mientras que, en Asia Oriental, el número de puestos aumentó. La oradora señaló que en virtud del nuevo sistema de remuneraciones, los salarios se vinculaban estrechamente con criterios de orden económico. Los sistemas de remuneraciones basados en el rendimiento estaban sustituyendo las estructuras salariales tradicionales, asentadas en las tareas realizadas o en la antigüedad. Como resultado de lo anterior, se estaba imponiendo la horizontalidad en el lugar de trabajo, y la autoridad y las responsabilidades de los cuadros medios eran mayores. La flexibilidad del horario de trabajo había continuado imponiéndose. La manera de organizar el trabajo también había cambiado, incluso a un ritmo mayor que el cambio observado en el número de horas

trabajadas en un año. La mayor flexibilidad, que había beneficiado tanto a empleadores como a trabajadores, había inspirado diversas iniciativas que favorecían la vida familiar. El diálogo social y la transparencia habían propiciado la concepción de normas laborales adecuadas, evitando efectos adversos, tanto en la salud general de los trabajadores como en la seguridad y la salud en el trabajo, la vida social y la vida familiar. Hasta la fecha, el diálogo social había sido el eje de esta evolución y, en la actualidad, las cuestiones fundamentales para los interlocutores sociales eran la descentralización de las negociaciones, el reconocimiento de los sindicatos y el incremento de la empleabilidad. Para terminar, la oradora propuso a la Reunión que considerara, a través de sus conclusiones, el nuevo enfoque del Departamento de Actividades Sectoriales.

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. Kjaergaard fue el portavoz del Grupo de los Empleadores y el Sr. Mersmann 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 la Sra. Cizmek, Vicepresidenta gubernamental, quedó constituido de la siguiente manera:

Miembros gubernamentales:

Francia: Sra. Le Gac
Indonesia: Sr. Situmorang
Venezuela: Sr. Hands
Zimbabwe: Sr. Mutetwa

Miembros empleadores:

Sr. Clerinx
Sr. Kjaergaard
Sr. Niskanen
Sr. Sardi
Sr. Weinspach

Miembros trabajadores:

Sra. Burn
Sr. Mersmann
Sr. Murgo
Sr. Noling
Sr. Thomas

¹ Adoptado por unanimidad.

Presentación del informe y debate general

Presentación del informe

4. El Secretario Ejecutivo presentó a la Reunión el informe elaborado por la Oficina, centrado en las consecuencias de las modalidades de trabajo flexible en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas. En los países industrializados el empleo en las empresas multinacionales de la química había declinado ligeramente; en Asia en cambio éste había aumentado en un 20 por ciento entre 1980 y 1997. En términos cualitativos, la población trabajadora del sector químico envejecía y la inestabilidad del empleo se acrecentaba. El informe destacaba que la remuneración constituía ahora parte integrante de la gestión de los recursos humanos y que, pese a que los salarios en el sector químico eran en general buenos se constataba tanto una disparidad salarial entre trabajadores de un mismo sindicato como una disparidad en las remuneraciones que percibían hombres y mujeres. Los nuevos sistemas de remuneración impulsaban la flexibilidad al pasar a estructuras basadas en la competitividad externa. La competencia había incrementado su importancia como elemento de evaluación y promoción en el empleo. Como resultado de lo anterior, las decisiones en materia salarial estaban dejando de basarse en unas tareas claramente definidas o en sus correspondientes valores laborales. El informe destacaba también que cuestiones vinculadas al horario de trabajo eran importantes a la hora de evaluar la calidad de su vida laboral por parte de los trabajadores. Esas cuestiones también se vinculaban con el desarrollo de la carrera profesional en el marco del deseado equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Un equilibrio adecuado a este respecto redundaba en beneficio de empleadores y de trabajadores, en la medida en que contribuía a bajar los costos al reducir la rotación del personal. El orador subrayó la necesidad de atender a la disparidad entre hombres y mujeres. Estas últimas sólo representaban un 30 por ciento de la fuerza de trabajo en los principales países productores del sector químico. Las mujeres eran más vulnerables y se habían visto más afectadas por los numerosos cambios que habían acompañado la reestructuración de las empresas, los cambios de la tecnología y la reubicación de la producción. Del informe se desprendería que la formación dentro de la empresa había permitido la adquisición de cualificaciones múltiples sobre la base de una organización horizontal del trabajo. Ello había aumentado la transparencia y facilitado la orientación del desarrollo de la carrera de los trabajadores, proporcionando criterios objetivos sobre los cuales basar la promoción. El orador dijo por último que un horario de trabajo semanal comprimido podría satisfacer tanto las necesidades de los empleadores como las de los trabajadores. Los empleadores se beneficiarían del incremento de la productividad; los trabajadores, por su parte, estarían más satisfechos con su trabajo, salud, seguridad y vida familiar. La mejor manera de mejorar la salud de los trabajadores que se desempeñaban en turnos era reducir el estrés al que estaban expuestos, evitando horarios de trabajo no tradicionales que entorpecieran su vida social.

Debate general

5. El Presidente del Grupo de los Empleadores reconoció la importancia que revestía la Reunión, celebrada oportunamente en vista de los desafíos globales a los que hacía frente el sector. Esta abordaba en particular los siguientes temas: el dilema entre las empresas multinacionales y las empresas pequeñas; los países que abarcaba la industria — desarrollados, en desarrollo y en transición —; las consecuencias de las fusiones y adquisiciones, y las estrategias que aplicaban las empresas para adaptarse a los cambios y seguir siendo competitivas. Pusó de relieve que el sector químico, como piedra angular de muchas economías, seguiría siendo una fuente de empleo muy importante, lo que era fundamental y preocupaba a todas las partes interesadas.

-
6. El portavoz del Grupo de los Empleadores expresó su agradecimiento a la Oficina por los datos fidedignos incluidos en el informe y esperaba impaciente una discusión productiva. En particular, el orador agradecía los ejemplos de buenas prácticas empresariales que se habían facilitado. Esperaba que se dieran más ejemplos en el curso del debate. Señaló que la economía mundial evolucionaba con gran rapidez, provocando cambios en los ciclos comerciales y en la transición política, y que era imperativo que la industria hiciera frente a estos desafíos. A tales efectos debía encarar la cuestión de la flexibilidad laboral, que se había convertido en un rasgo permanente. La organización del trabajo estaba evolucionando y pasaba de los principios del *fordismo* a procesos abiertos y flexibles de desarrollo organizativo. Estos cambios habían tenido consecuencias para los recursos humanos, los mercados y la tecnología. La industria no necesitaba una solución única establecida por escrito, sino considerar diversos modelos que contemplaran una mayor flexibilidad en la organización del trabajo. Fundamentalmente, la flexibilidad en el trabajo brindaba nuevas oportunidades a todos: además de fomentar un crecimiento económico permanente aumentaría la competitividad y respondería a la demanda de productos y servicios de calidad por parte de los consumidores. Al mismo tiempo, la flexibilidad ofrecía a los trabajadores la posibilidad de conseguir mayores puestos de trabajo que conllevaran más responsabilidad e iniciativa. Además, aumentaba la seguridad del empleo y era cada vez más una condición previa para una mayor competitividad y creación de empleo.
 7. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dio las gracias a la Oficina por el informe elaborado y su presentación ante la Reunión. La situación existente en algunos países, entre los que se encontraba Colombia, donde a los dirigentes sindicales se les asesinaba por ejercer sus derechos sindicales exigía la aplicación de medidas urgentes. Era preciso abordar mediante el diálogo la cuestión de la flexibilidad y la globalización. Debería prestarse atención también al tema que figuraba en la segunda parte del título de la Reunión, a saber, los efectos de la flexibilidad en la calidad de la vida laboral. La flexibilidad era uno de los prerrequisitos para una mayor competitividad global, pero en la medida en que ello no se tradujera en la explotación de los trabajadores. Estos buscaban equilibrio y ecuanimidad frente a la flexibilidad, la cual, en sí no era una calle de sentido único. Si bien se necesitaba abordar cuestiones como la seguridad del empleo y las remuneraciones, el tema de la flexibilidad también estaba en el tapete. Las ganancias y el valor de las acciones subrayaban la cuestión de la flexibilidad, como también la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la formación y adquisición permanente de cualificaciones. Los pequeños y medianos empresarios y los empleadores de las empresas multinacionales no sólo necesitaban hacer frente a cuestiones como el perfeccionamiento profesional y la adquisición de competencias, la seguridad del empleo, la protección del medio ambiente, la seguridad y la salud en el trabajo, sino que debían velar también por que las personas fueran capaces de adaptarse a los cambios que exigía el ejercicio de sus funciones y las nuevas formas de organización del trabajo como el trabajo en equipo. El Grupo de los Trabajadores apoyaba un fomento de la responsabilidad social de la empresa, pero opinaba que los códigos de conducta, en particular en el caso de las multinacionales, deberían vincularse con las normas internacionales del trabajo. La seguridad del empleo y la seguridad y la salud en el trabajo eran importantes, en especial en períodos de reestructuración, subcontratación externa de operaciones o de subcontratación de personal. Tanto los gobiernos como los empleadores debían esforzarse por encontrar respuestas a esas cuestiones. Si pudiera garantizarse éxito en materia de seguridad del empleo, y de seguridad y salud en el trabajo, se aceptaría mucho mejor la actividad de las industrias químicas. A estos efectos, todas las partes debían colaborar para alcanzar resultados satisfactorios, teniendo en cuenta que no escaseaban los ejemplos de prácticas idóneas de cooperación entre los trabajadores y la dirección. A fin de cuentas era fundamental asegurar que los trabajadores sometidos a regímenes flexibles no estuvieran en peores condiciones que los trabajadores que debían ceñirse a normas menos flexibles.

-
8. El representante gubernamental de Venezuela se refirió elogiosamente al informe y dijo que era importante que se continuara mejorando en materia de flexibilidad del trabajo y calidad de la vida laboral en la industria química. A este respecto el papel que le cabía a la OIT en la promoción del diálogo social y la negociación colectiva era vital. La estabilidad del empleo era fundamental para la industria y también para la estabilidad de la sociedad en su conjunto. La nueva constitución de su país contemplaba la figura de responsabilidad compartida para evitar los conflictos. El bienestar empresarial, apoyado en códigos de conducta, ayudaba a los trabajadores a asimilar las ideas de competitividad y eficiencia las cuales, a su vez, redundaban en el progreso de la industria. La educación era un derecho humano y una de las principales tareas del Gobierno de su país, tarea que requería la plena participación de todos los interesados. Aunque entendía que la competitividad era una de las principales fuentes de inquietud en el sector, estimaba que la flexibilidad debía regularse mediante una legislación que se basara en la negociación colectiva.
 9. El representante gubernamental de Zimbabwe se refirió a la oportunidad con que se celebraba la Reunión, habida cuenta de que el sector químico era uno de los sectores más peligrosos. En consecuencia, deberían elaborarse programas y establecerse sistemas capaces de hacer frente a esta característica de la industria. Igualmente importante era la necesidad de encontrar el equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida familiar. Esperaba que la reunión engendrara sinergias a partir del intercambio de experiencias que tendría lugar. En Zimbabwe, algunas empresas farmacéuticas habían ampliado el número de sus accionistas permitiendo que sus trabajadores adquirieran acciones, iniciativa que había beneficiado tanto a los trabajadores como a las empresas.
 10. El representante gubernamental de Polonia, que a la vez representaba a la Asociación de Ingenieros Químicos de ese país, señaló que si bien el informe contenía mucha información y estadísticas no proponía soluciones. Uno de los temas que echaba de menos era el de los recursos humanos, en particular el largo tiempo que exigía la adquisición de conocimientos especializados. En los próximos diez años, el conocimiento requerido en materia de biotecnología sería muy diferente al actual, de manera que la clasificación de las ocupaciones y los perfiles de los puestos de trabajo debían considerarse a la hora de elaborar normas globales. De no contar con tales normas dentro de los próximos 15 años nadie podría prever si un empleador estaría en condiciones de mostrarse flexible. Lo que se necesitaba era una visión estratégica del desarrollo futuro del sector.
 11. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que compartía la opinión de que la flexibilidad era una condición previa para aumentar la competitividad. Por lo demás, contribuía a asegurar la estabilidad del empleo más que la seguridad del empleo. Las empresas ya se estaban ocupando de la responsabilidad social que les incumbía y las iniciativas voluntarias emprendidas a título individual debían proseguirse. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud seguirían siendo objeto de preocupación preferencial en la industria química, incluso en caso de que disminuyera el número de personas que allí trabajaban.

Discusión punto por punto

Equilibrio entre seguridad del empleo y flexibilidad del trabajo

12. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que prefería que se utilizara el término «estabilidad del empleo» en lugar de «seguridad del empleo», porque ambos conceptos eran complementarios y constituían una precondition para mejorar la competitividad. Frente a la globalización económica y la emergencia de nuevas regiones de rápido

crecimiento, las empresas debían innovar y diversificar la manera de organizar el trabajo para responder creativamente a las demandas del mercado y seguir siendo viables. Sólo en una etapa posterior estarían en condiciones de crear puestos de trabajo, obtener beneficios y ocuparse de la satisfacción de los trabajadores mediante una formación polifacética que redunde en una mayor responsabilidad laboral. Lo anterior exigía una cultura que privilegiara el aprendizaje permanente.

- 13.** Un miembro trabajador de Singapur señaló que era importante encontrar un equilibrio adecuado entre seguridad del empleo y flexibilidad. Teniendo presente la incertidumbre reinante en el sector, conciliar seguridad del empleo con estabilidad del empleo, con recurso al diálogo social, exigía un marco jurídico que permitiría asegurar una representación adecuada de los trabajadores. En lo que toca al resultado de ese diálogo, era posible citar ejemplos en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las normas de esta misma Organización en materia de seguridad y salud en el trabajo. La flexibilidad no sólo significaba reducir el personal sino proporcionar trabajos más interesantes y satisfactorios, una mayor calidad de vida, y mejores remuneraciones y niveles de vida. Igualmente deberían protegerse los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Con respecto al diálogo social, no existía sustituto alguno para éste a la hora de gestionar el cambio.
- 14.** Un miembro trabajador de Sudáfrica dijo que le preocupaba que los empleadores prefiriesen hablar de «estabilidad del empleo» y no de «seguridad del empleo». A su juicio se trataba de que hubiera o no hubiera «seguridad del empleo». La flexibilidad no debía socavar el progreso alcanzado a lo largo de muchos años. En algunos países ya se había regulado la flexibilidad, pero debía seguir velándose por que las condiciones de trabajo, sobre todo la seguridad, la salud y las remuneraciones no resultasen menoscabadas. Deberían alcanzarse acuerdos al respecto mediante la negociación colectiva.
- 15.** La representante gubernamental de Francia recordó el accidente industrial que se produjo en la fábrica AZF en Toulouse. Se ocasionaron daños a más de 100 empresas, murieron 30 personas y hubo miles de heridos. El Gobierno de Francia inició una consulta con los interlocutores sociales para sacar enseñanzas de esta catástrofe. De esta forma, se comprobó que el recurso a la subcontratación puede ser un factor de riesgo debido a que las informaciones importantes se dispersan y las responsabilidades se diluyen. En julio de 2003, se adoptó una ley relativa a las subcontrataciones, cuyos principales objetivos eran garantizar que las empresas de subcontratación controlasen más los riesgos en sus propias instalaciones y ofreciesen cursos de formación a los trabajadores de las empresas subcontratadas para que fueran más conscientes de los riesgos, y que se mejorasen las condiciones de representación de los trabajadores, en especial de los trabajadores de las empresas subcontratadas. El espíritu de esta ley responde a la intención del Gobierno de promover el diálogo social, facilitando para ello un marco en el que los interlocutores sociales pueden negociar las condiciones de aplicación de las disposiciones de dicha ley, habida cuenta de las peculiaridades de cada sector profesional y de cada empresa.
- 16.** Un miembro trabajador del Japón convino en que la flexibilidad era necesaria, pero puso de relieve que el diálogo social era tan importante como la flexibilidad para el desarrollo de una empresa. Era preciso facilitar marcos que garantizaran el diálogo social para que pudieran entablarse consultas satisfactorias sobre la flexibilidad.
- 17.** El representante gubernamental del Japón afirmó que la flexibilidad abarcaba dos esferas distintas. Una estaba relacionada con programas de trabajo flexibles dentro de la empresa, y la otra normalmente se basaba en el recurso a contratos de corta duración, similares al concepto de trabajo estacional. El diálogo social, apoyado por el gobierno, era importante

para la creación de sistemas de trabajo que armonizaran el interés de los trabajadores por la estabilidad y el interés de las empresas por la flexibilidad.

- 18.** Un miembro trabajador de Argelia convino en que era fundamental establecer un sistema de empleo, que facilitara un modo de conciliar la creación de puestos de trabajo con la estabilidad del empleo. El mayor logro de una empresa era aumentar la productividad. Los cambios producidos debido a una subcontratación general menoscababan la productividad y vulneraban los derechos de los trabajadores. Estos cambios ignoraban que la seguridad del empleo era esencial para mantener la competitividad. Asimismo, la flexibilidad se concebía de diferentes formas en cada país. Por consiguiente, la Reunión debería esforzarse por hallar una definición común al objeto de crear una base sólida con miras a futuras discusiones.
- 19.** Un miembro trabajador de Eslovaquia dijo que la flexibilidad era importante para que progresara la negociación colectiva. Esto presionaba en gran medida a los Estados a cambiar sus códigos de trabajo en menoscabo de los trabajadores. Los cambios incluían la facilitación de los despidos, los contratos de corta duración y la continuación de la subcontratación. Estos cambios planteaban problemas a la industria, ya que aumentaban los riesgos relacionados con el estrés y el trabajo. Por lo tanto, era fundamental crear marcos nacionales, basados en instrumentos de la OIT, al objeto de brindar oportunidades para negociar. La mayoría de los Estados de Europa Central no preveían aún el diálogo social en el plano nacional, ya que, en algunos casos, no existían organizaciones de empleadores.
- 20.** El representante gubernamental de Zimbabwe afirmó que el principio rector siempre debería ser mejorar la vida laboral. La seguridad del empleo necesitaba mantenerse para evitar problemas psicosociales debidos a la falta de contratos de trabajo seguros. Por consiguiente, era importante asegurar la existencia de estructuras bipartitas bien establecidas que permitieran el diálogo social y fomentaran la estabilidad.
- 21.** El portavoz del Grupo de los Empleadores puso de relieve que el término «situaciones beneficiosas para todos» sólo reflejaba en parte su percepción sobre las ventajas de una mayor flexibilidad, ya que la sociedad en su conjunto también saldría ganando, por lo que crearía situaciones beneficiosas para todos. Ilustró la necesidad de flexibilidad haciendo referencia a las bancarrotas provocadas por la incapacidad de una empresa de centrarse en sus actividades comerciales principales debido a una reglamentación excesiva. La subcontratación debía ser una opción de las empresas y respetarse como tal.
- 22.** Un miembro trabajador de Argentina recordó a la Reunión que la discusión sobre la rentabilidad y la flexibilidad necesitaba tener en cuenta cuestiones como la salud de los trabajadores y sus familias. Era preciso hallar soluciones a través del diálogo para asegurar el bienestar de los trabajadores y aumentar la productividad, que dependía de una fuerza de trabajo sana.
- 23.** El representante gubernamental de Venezuela señaló que la seguridad del empleo estaba adquiriendo más importancia en la negociación colectiva. Si bien en algunos países era aconsejable que las condiciones rígidas se suavizaran, la situación de cada país era muy diferente y requería enfoques distintos. El concepto de empleabilidad era importante y los programas educativos debían mejorar las competencias de los trabajadores. La formación profesional no sólo debería correr a cargo del Estado, sino que correspondía a los empleadores fomentarla. Debería alcanzarse un equilibrio ético entre la estabilidad y la flexibilidad para garantizar la estabilidad que necesitaban los trabajadores para desempeñar satisfactoriamente sus funciones.

-
24. El representante gubernamental de Sudáfrica expresó su acuerdo con el orador anterior y señaló la importancia que revestía el aprendizaje permanente en las industrias químicas debido al constante cambio tecnológico. Informó a la Reunión acerca de los esfuerzos desplegados en su país para abordar las cuestiones de la flexibilidad a través del diálogo social. La última cumbre nacional entre los interlocutores sociales, celebrada en junio de 2003, constituía un buen ejemplo de estos esfuerzos.
 25. Un miembro empleador de Francia explicó que el diálogo social había sido clave para alcanzar un acuerdo en su país que permitiera controlar mejor los aspectos relativos a la seguridad. Un acuerdo conjunto, apoyado por cuatro o cinco sindicatos, fue la base de una legislación nacional de éxito. Era necesario hallar soluciones que respetaran la diversidad local y satisficieran a todas las partes.
 26. El portavoz del Grupo de los Trabajadores afirmó que, si bien las situaciones eran diferentes en cada país, la necesidad de diálogo social era universal. A este respecto, unas prácticas óptimas podían ser de gran utilidad. Uno de los resultados importantes de la presente Reunión debería ser el establecimiento de una base sólida para el diálogo social.
 27. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia señaló que, dado que los empleadores y los trabajadores eran colegas y socios de trabajo, la cooperación se hacía necesaria para garantizar el éxito de una empresa. Un modo de conciliar la seguridad del empleo y la flexibilidad del trabajo era permitir que los trabajadores se convirtieran en accionistas. El 95 por ciento de las empresas de su país eran privadas y una gran parte de las empresas muchas veces incluían a representantes de los trabajadores como miembros de las juntas. Estas empresas tenían éxito y eran estables, y daban ejemplos positivos de colaboración entre empleadores y trabajadores. Este enfoque era esencial para garantizar la flexibilidad y para que aumentaran las probabilidades de alcanzar un compromiso.
 28. Un miembro empleador de Bulgaria hizo referencia a la labor desplegada por el Consejo Europeo de la Industria Química (CEFIC) y señaló que cuestiones como las prácticas óptimas (Conducta Responsable) y el cumplimiento de las normas ISO 14001 y otras normas conexas de seguridad y salud voluntarias estaban adquiriendo una importancia creciente. La capacidad y la representatividad de las asociaciones nacionales de empleadores de la industria química en los países de Europa Central y Oriental también habían aumentado de forma significativa. La mayor parte de ellas ya eran miembros asociados del CEFIC.
 29. El Presidente expresó su acuerdo con la declaración del miembro trabajador de Eslovaquia, insistió en la importancia que revestía crear estructuras para apoyar y asegurar el diálogo social, y propuso que la Reunión desarrollara más esta idea.
 30. La representante gubernamental de Francia, que intervino en nombre del Grupo Gubernamental, se refirió a los términos «seguridad del empleo» y «estabilidad del empleo», que comparó entre sí. El primero era de alcance más amplio puesto que abarcaba una dimensión macroeconómica e incluía las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud. Se entendía que el concepto de seguridad del empleo ha de aplicarse a cada individuo garantizándole seguridad en su trayectoria profesional y su integración en la vida social de la comunidad a que pertenece, y a la vez responder a las necesidades de la empresa. Incluso en tiempo de cambios se necesitaba flexibilidad y estabilidad. Aunque ambos términos no eran contradictorios, la seguridad del empleo era en este caso el término que convenía utilizar.

Beneficios y costos de las modalidades de trabajo flexible

- 31.** El portavoz del Grupo de los Empleadores apoyó el concepto de aprendizaje permanente. Puso énfasis en que la flexibilidad se aplicaba a las empresas y trabajadores que, en la medida de lo posible, ajustaban su conducta a disposiciones específicas que mejor les acomodasen.
- 32.** Un miembro empleador de Bélgica señaló que las modalidades de trabajo flexible en las empresas solían traducirse en un aumento de la productividad, imperaban cuando se trataba de producir casi exactamente la cantidad de bienes solicitados en el mercado, así como cuando se realizaban las actividades fundamentales de una empresa. Diferentes elementos debían tenerse en cuenta hasta encontrar la modalidad deseada, la cual procuraría conciliar la obtención de un máximo de beneficios con un mínimo de costos, tanto desde la perspectiva de los empleadores como de los trabajadores. La flexibilidad implicaba aceptar la diversidad. Unas relaciones constructivas entre empleadores y trabajadores permitían ampliar la capacidad de realizar cambios mutuamente beneficiosos. Lo anterior podía alcanzarse a través de una confianza mutua, una actitud positiva frente al cambio a través del diálogo social, el intercambio de información, un enfoque transparente y un marco normativo que diera cabida a la adaptación y la flexibilidad, y regímenes de seguridad social que protegieran a los trabajadores sujetos a modalidades de trabajo flexible.
- 33.** Un miembro empleador de Suecia dio a conocer a la Reunión un sistema introducido hacía seis años por conducto de la negociación colectiva. Los trabajadores estaban facultados para elegir entre tiempo libre, dinero o fondos de pensiones. Los resultados mostraban que los trabajadores habían optado en proporciones iguales por estas tres opciones y destacó los beneficios que se obtenían en virtud de cada opción.
- 34.** Un miembro empleador de Mauricio se refirió al caso de una fábrica de productos químicos que había conseguido pasar con éxito de un sistema de puestos de trabajo fijos, que dificultaba sus operaciones, a un sistema flexible. Se consideró a todos los trabajadores como «trabajadores de producción» y se estableció un «fondo de primas» del que se beneficiaban todos los trabajadores.
- 35.** Un miembro trabajador de Francia destacó que era importante analizar la diferencia entre «seguridad del empleo» y «estabilidad del empleo». La flexibilidad no era el único elemento que había que considerar; otros aspectos como la nueva tecnología y la gestión eran también importantes. Era preciso ponerse de acuerdo en lo que se entendería por flexibilidad. Los empleadores solían concebirla como una cuestión de compensación mediante dinero, pero desde esa perspectiva había que tener en cuenta además las condiciones de trabajo y la salud. La diversidad de situaciones exigía su consideración mediante diferentes enfoques.
- 36.** Un miembro trabajador del Japón se refirió a la flexibilidad y la seguridad del empleo como fenómenos con efectos beneficiosos para todos. Un acuerdo alcanzado en su país entre una empresa y un sindicato reconocía que la seguridad del empleo formaba parte de la misión social de la empresa por lo que se buscaron soluciones a las cuestiones que les interesaban mediante acuerdos colectivos y diálogo social.
- 37.** Un miembro trabajador de Singapur se refirió también a la necesidad de flexibilidad. Esta beneficiaba a los trabajadores permitiéndoles conciliar mejor la vida laboral con la vida familiar, pero en ese caso ellos eran quienes absorbían la mayor parte de su costo. A su juicio, los empleadores debían evitar seguir tratando a la gente como si fueran mercancías. La confianza mutua y un buen clima de trabajo aumentaban la productividad y la competitividad; lo mismo ocurría con la satisfacción en el trabajo, el enriquecimiento

personal y un buen equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Se refirió también a los positivos ejemplos citados e hizo un llamamiento en pos de la consolidación del marco jurídico de la libertad sindical y negociación colectiva. Aceptaba la aclaración de los términos «estabilidad del empleo» y «seguridad del empleo» hecha por la representante gubernamental de Francia.

38. Un miembro trabajador de la Federación de Rusia señaló que la mayor parte de los beneficios dimanantes de la flexibilidad terminaban beneficiando al empleador, cargando los trabajadores con gran parte de su costo. Era deseable encontrar conjuntamente una solución alcanzada con espíritu de cooperación, en pos de la cual empleadores y trabajadores colaboraran para alcanzar mayores beneficios mutuos.
39. El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoyó la idea de crear un marco jurídico de seguro de pensiones y de enfermedad para los trabajadores temporales. El diálogo social también era fundamental, así como la participación de los sindicatos en el mismo.
40. El representante gubernamental de Austria afirmó que el horario flexible de trabajo podría ser rentable. Los gobiernos deberían crear marcos flexibles, pero necesitaban garantizar que no serían contraproducentes. Era preciso cumplir los diferentes requisitos de los diversos sectores.
41. El representante gubernamental de la República Centroafricana puso de relieve la necesidad de llegar a un acuerdo sobre una definición de flexibilidad. La flexibilidad debería regularse y adaptarse a diferentes situaciones. El Estado debería aplicar un mecanismo para controlar la flexibilidad y asegurar que se cumplen los objetivos y no se ignoran las dimensiones sociales. Debería haber una interacción sistemática entre los trabajadores, empleadores y gobiernos, y deberían alcanzarse soluciones beneficiosas para todos. Algunos beneficios eran abstractos y otros visibles. Pidió que la flexibilidad fuera «humana» y se basara en el diálogo social continuo.
42. El portavoz del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la necesidad de llegar a una percepción común de flexibilidad. La flexibilidad era un medio de crear competitividad en las empresas. Sin embargo, también había otros medios, como la gestión, la tecnología y las inversiones. Todas las partes deberían colaborar para mejorar la competitividad. También convino en que las situaciones eran diferentes en cada país y en cada empresa, que las partes interesadas tenían diferentes papeles que desempeñar. Dado que se habían tenido en cuenta muchos aspectos, era necesario llegar a acuerdos caso por caso. En la mayoría de los casos, la flexibilidad permitía que aumentara la empleabilidad de los trabajadores.
43. La representante gubernamental de Francia dijo que debería poder accederse a todos los niveles a los costos y beneficios que suponían las modalidades de trabajo flexibles. El Estado era responsable de la cohesión social y de asegurar los derechos de los trabajadores respecto de la seguridad y salud en el trabajo, que se trataba de una cuestión importante de principios fundamentales para las industrias químicas. Los interlocutores sociales debían poder negociar en el plano de distintas profesiones en la empresa y en el marco jurídico establecido mediante la concertación.
44. El representante gubernamental de Venezuela puso de relieve la necesidad de coordinar los esfuerzos y alcanzar acuerdos sobre la base del análisis de las diversas cuestiones. En el período de transición actual entre empleo a tiempo completo y las modalidades de trabajo flexible, la legislación laboral debía adaptarse al cambio. También era necesario que la educación y la formación fueran eficaces para satisfacer las exigencias actuales de la empleabilidad. El empleo y la seguridad podrían lograrse si la flexibilidad se basaba en el consenso alcanzado entre empleadores y trabajadores.

-
45. El representante gubernamental de Zimbabwe expresó su acuerdo con las observaciones formuladas por los dos oradores anteriores. Si el objetivo era potenciar al máximo los beneficios y costos, los gobiernos, empleadores y trabajadores debían desempeñar papeles claramente definidos. El papel del gobierno era crear un entorno en el que los diversos actores pudieran reunirse y llegar a un acuerdo sobre las modalidades de trabajo flexible.

Participación de la mujer en las industrias químicas

46. Un miembro trabajador del Reino Unido señaló que el informe contenía muchos ejemplos de prácticas idóneas pero que éste no era el caso cuando se trataba de la igualdad de oportunidades y de remuneración entre hombres y mujeres. Su sindicato, conjuntamente con empleadores con visión de futuro, realizaba auditorías encaminadas a establecer con exactitud la situación de la mujer dentro de las organizaciones. Se había establecido un programa sistemático en el lugar de trabajo. Luego se habían elaborado listas de control, supervisadas y evaluadas regularmente. Este tipo de verificaciones deberían efectuarse en todo el mundo. Debería obligarse a las empresas a incluir en sus informes anuales explicaciones de las medidas adoptadas para hacer frente a las situaciones irregulares.
47. Un miembro trabajador de Canadá dijo que determinadas condiciones de trabajo constituían obstáculos a la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Además del cuidado de los niños, la responsabilidad de atender a los ancianos recaía también sobre muchas mujeres. En Canadá, un comité tripartito estaba examinando la cuestión de la futura contratación y retención de las trabajadoras en el sector químico. Entre las prácticas analizadas figuraban las políticas orientadas a la vida familiar. A ese respecto, el informe a la Reunión contenía algunos ejemplos excelentes.
48. El portavoz del Grupo de los Trabajadores, resumiendo la cuestión, dijo que la sociedad entera debía esforzarse por asegurar el progreso a este respecto. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se veía obstaculizada por el acceso diferencial a la educación y a la formación, y también en virtud de las diferentes concepciones del papel de cada individuo en la sociedad.
49. El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que se había observado un leve incremento en la participación de la mujer en las industrias químicas. Las modalidades de trabajo flexible representaban una oportunidad para la mujer que deseaba integrarse a la fuerza de trabajo en el sector, entre otras, el recurso al trabajo a tiempo parcial, incluido el trabajo por turnos. Aun cuando en algunas partes del mundo, factores de orden cultural contribuían a que la mujer no se integrara a la fuerza de trabajo, la situación estaba cambiando, particularmente donde faltaba la mano de obra, como era el caso en algunos países industrializados. Muchas empresas contaban con programas de desarrollo de carreras, centrados en la creación de entornos de trabajo más propicios para las trabajadoras. A los gobiernos incumbía proporcionar oportunidades de perfeccionamiento y reorientación profesional de las mujeres que estuviesen dispuestas a reincorporarse al trabajo después de un período fuera del mismo.
50. Según el representante gubernamental de Zimbabwe, los gobiernos debían proporcionar un marco legislativo apropiado que previniera la discriminación en contra de la mujer en el lugar de trabajo y asegurara la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. Un problema que afectaba específicamente al sector químico era el riesgo de que las mujeres se vieran expuestas a la acción de sustancias químicas durante el embarazo. El gobierno debía asegurar la protección de la mujer frente a esos peligros.
51. El representante gubernamental del Japón dijo que el gobierno podía recurrir a diferentes estrategias para promover el empleo femenino. La principal consistía en cambiar la manera

de pensar de la sociedad respecto de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

- 52.** El representante gubernamental de Austria citó dos medidas tomadas por el Gobierno de su país para promover la vida familiar y la perspectiva de carrera para la mujer. En 2002, comenzó a aplicarse un programa de asistencia financiera por niños menores de 30 meses (dos años y medio) que tuvo como resultado que la fuerza de trabajo femenina se incrementara en 23.000 personas. El gobierno promovía además la modalidad de trabajo a tiempo parcial para las personas con hijos, protección contra despidos y el derecho a reincorporarse al puesto de trabajo ocupado con anterioridad después de una licencia parental.
- 53.** La representante gubernamental de Grecia observó que en el informe se destacaba la desigualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el sector químico. Las propias mujeres estimaban que en parte esto era cierto en lo que respecta a la promoción y las remuneraciones. Para asegurar el avance de la mujer, se necesitaba contar con una ley que rigiera las horas de trabajo y la formación permanente, de modo que ésta pudiese reincorporarse al trabajo después de una licencia de maternidad. A ese respecto, su país contaba con leyes que regían las normas de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la licencia de maternidad y la igualdad de remuneraciones. El concepto de formación permanente debería llevarse a la práctica de manera conjunta por el Estado y la empresa.
- 54.** La representante gubernamental de Francia se refirió a la importancia que revestían los estudios comparativos en lo que se refiere a la situación profesional de hombres y mujeres. Tales estudios permitían destacar toda discrepancia en materia de oportunidades entre hombres y mujeres, poniendo en evidencia los ámbitos donde se necesitaba aplicar medidas correctoras. La legislación europea en materia de licencia parental contemplaba el trabajo a tiempo parcial tanto para el hombre como para la mujer o la posibilidad de interrumpir el trabajo temporalmente. Se debía informar a las trabajadoras embarazadas cuando estén expuestas a productos tóxicos para la reproducción, transfiriéndolas a trabajos menos peligrosos y asegurarles el retorno a su puesto anterior en el momento oportuno.
- 55.** El representante gubernamental de la República Centroafricana dijo que era preciso tomar medidas para garantizar una remuneración igual cuando las calificaciones eran iguales. El Código de Trabajo de su país preveía 14 semanas de licencia de maternidad, interrupciones en el trabajo para la lactancia y protección del empleo para las mujeres en licencia de maternidad. Su Gobierno proyectaba la construcción de diversas guarderías con objeto de conceder a las mujeres el tiempo necesario para su formación.
- 56.** Un miembro trabajador de Francia dijo que aun cuando en su país existía un marco jurídico apropiado, a menudo, las leyes no se aplicaban.
- 57.** Una delegada trabajadora de Austria comentó que las mujeres querían la igualdad, pero no un trato especial. Los hombres también estaban expuestos a riesgos en las industrias químicas. Si los riesgos eran altos, entonces tendría que haber protección para todos. El acceso a la formación y los ascensos también debería ser igual.
- 58.** Un miembro trabajador de la Argentina señaló que a las mujeres se las discriminaba en todas partes del mundo, pero que la situación variaba de un país a otro. En Argentina, las mujeres representaban 30 por ciento del gobierno y 30 por ciento de los comités sindicales. La flexibilidad era importante en el contexto de los derechos de los trabajadores. En las industrias químicas, las mujeres eran más vulnerables a los efectos de la contaminación en el lugar de trabajo, debido a su rol de madres. Se debía proteger a todos los trabajadores, pero había que proporcionar una protección especial a las mujeres.

-
59. El portavoz del Grupo de los Empleadores reiteró que las prácticas de trabajo flexible ofrecían más posibilidades de aumentar el número de mujeres en la fuerza de trabajo. La Reunión debía examinar la manera de trabajar juntos para lograrlo.

Equilibrio entre vida laboral y vida familiar

60. El portavoz del Grupo de los Empleadores, abogó por un enfoque flexible a la hora de determinar cuáles eran los elementos fundamentales para lograr un equilibrio adecuado entre horario de trabajo y vida privada. Ese equilibrio beneficioso podría lograrse mejor si empleadores y trabajadores llegaban a un acuerdo caso por caso. Los beneficios para los trabajadores tenían que ser compatibles con las necesidades de los empleadores para cumplir con las nuevas exigencias. La mayoría de las disposiciones relativas al horario de trabajo, — es decir, trabajo a tiempo parcial, licencia parental o cómputo de horas — eran ventajosas para ambas partes. Además, el gobierno también podía ofrecer incentivos a los trabajadores para que acumularan horas en el marco de los regímenes de prejubilación. La clave era colaborar sobre una base tripartita y abolir la rigidez a favor de enfoques más flexibles.
61. El portavoz del Grupo de los Trabajadores reaccionó ante la ilación común a todos los grupos de empleadores, de insistir en la necesidad de que la flexibilidad debe determinarse caso por caso. El Grupo de los Trabajadores consideraba que esos acuerdos caso por caso podrían ser peligrosos. La flexibilidad era necesaria y viable, pero debía establecerse y aplicarse sobre la base de soluciones adoptadas de común acuerdo. Habría que establecer convenios colectivos que previeran una relación apropiada entre horario de trabajo y vida privada, y permitieran levantar los retos que plantean a las empresas la competitividad y la presión ejercida por los accionistas.
62. Un miembro trabajador de Sudáfrica también habló del equilibrio entre trabajo y vida privada, diciendo que era más fácil cuando las empresas eran rentables y podían compartir los beneficios de esa situación con los trabajadores. En todas partes, el Estado reglamentaba las horas de trabajo para el bien común y, por lo tanto, los gobiernos cumplían un papel importante al respecto. Uno de los problemas obedecía a que, en muchos casos, las multinacionales no aplicaban en los países en desarrollo, las mismas normas que en su propio país. La flexibilidad tenía que abordarse colectivamente y los trabajadores debían sentarse a la mesa de negociación a fin de que se les considerase iguales.
63. El portavoz del Grupo de los Empleadores explicó que cuando dijo que el equilibrio entre trabajo y vida privada se podría lograr mejor caso por caso, no entendía excluir la negociación colectiva ni el diálogo social que podían tener lugar tanto a nivel del sector como de la empresa, o bien, entre cada empleador y trabajador. Cada situación determinaría el nivel apropiado.
64. Un miembro trabajador de Singapur se refirió a la remuneración adecuada como requisito previo para lograr el equilibrio entre trabajo y vida familiar. En muchos casos, los trabajadores se veían aquejados de un gran cansancio y estrés que les impedía disfrutar de la vida fuera de las horas de trabajo. Las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo debían garantizar que el volumen de trabajo fuera razonable y justo. Además, las nuevas tecnologías, por ejemplo, los teléfonos celulares e Internet, obligaban a los trabajadores a hacer un trabajo no remunerado, fuera de las horas de trabajo.
65. El representante gubernamental de Venezuela afirmó que el elemento clave era disponer de tiempo libre para cumplir con las obligaciones familiares. El concepto de un «salario familiar» era importante y formaba parte de los acuerdos colectivos en su país.

-
66. El representante gubernamental de Grecia consideró que muchos países europeos, en nombre del progreso social, estaban creando un entorno general en el que el tiempo de trabajo podía reducirse para conciliar mejor el trabajo con las obligaciones familiares. Debería estudiarse detenidamente la cuestión del trabajo por turnos con respecto al ritmo biológico natural.
 67. El representante gubernamental de Italia señaló que cada vez más mujeres se incorporaban a la fuerza de trabajo, y que estaba reduciéndose el tiempo que dedicaban a sus familias. Esta cuestión tenía una dimensión tanto pública como privada, y debería alentarse a las empresas a adoptar perfiles orientados a la vida familiar, sin que éstos menoscabaran sus objetivos empresariales. Italia apoyaba el trabajo y la vida familiar a través de una legislación que favorecía las modalidades de trabajo flexible y la formación profesional a fin de integrar a los que deseaban incorporarse nuevamente a la fuerza de trabajo tras una licencia parental. Esta política tenía por objeto satisfacer las exigencias tanto de los empleadores como de los trabajadores. El Gobierno alentaba a las empresas a elaborar planes de acción positiva orientados a los trabajadores con hijos menores de ocho años, y apoyaban el trabajo a tiempo parcial y otros programas flexibles.
 68. El representante gubernamental de Egipto estimó necesario que el gobierno garantizara un entorno tripartito a través de una legislación que asegurara una mejor seguridad social y mejores salarios como parte del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.
 69. Un miembro trabajador del Reino Unido hizo referencia a la necesidad de una discusión y negociación colectiva sobre el equilibrio entre vida laboral y vida familiar. El absentismo redundaba en perjuicio de los demás trabajadores, que debían trabajar muchas horas, muchos turnos consecutivos y con una baja productividad. El informe contenía ejemplos de acuerdos negociados y beneficiosos para ambas partes. Era preciso establecer convenios colectivos en la materia para que las empresas pudieran dedicarse a lo suyo.
 70. Un miembro trabajador de Ghana puso de relieve la importancia de que las inspecciones contaran con los suficientes recursos para garantizar una salud y seguridad en el trabajo de alto nivel.
 71. A juicio del representante gubernamental de la República Centroafricana era necesario que los tres interlocutores sociales compartieran equitativamente las responsabilidades. El gobierno debería facilitar el marco normativo adecuado, los trabajadores debían adoptar medidas de salud y seguridad en el trabajo, y los trabajadores debían cumplir las consignas de seguridad y utilizar todo el equipo de protección disponible.
 72. El representante gubernamental de Polonia consideró que, para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar era un lugar de trabajo seguro, bien organizado y ergonómico. Las negociaciones debían vincularse con la productividad y utilizar las mejores técnicas disponibles.
 73. El portavoz del Grupo de los Empleadores puso de relieve que la mayoría de las intervenciones se habían centrado en establecer mejores condiciones para la vida familiar y no habían considerado la necesidad de que la empresa armonizara la vida laboral y la vida familiar y siguiera operando con éxito. Sin una empresa nadie tendría trabajo.
 74. El portavoz del Grupo de los Trabajadores concluyó que para armonizar la vida laboral y la vida familiar se necesitaba un salario justo. Este incluía elementos que fueran más allá del salario mínimo, debía fijarse comparándolo con el de otras empresas de la región y tener en cuenta las prestaciones familiares, el nivel de competencia, las prestaciones de salud, vivienda, vacaciones y la capacidad de participar en la sociedad.

Trabajo temporal y en régimen de subcontratación

- 75.** Un miembro trabajador de Eslovaquia recalcó que había tres clases de contratos de trabajo que solían utilizarse para explotar a los trabajadores. Los contratos temporales no permitían a los trabajadores planificar su futuro; el empleo por cuenta propia sólo era ventajoso para los empleadores y las agencias de empleo eran utilizadas para alquilar a los trabajadores como si fueran mercancías. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), no había sido ratificado por Eslovaquia. Actualmente, se estaba discutiendo la legislación nacional en la materia, lo que permitiría que se pagaran salarios más bajos a los trabajadores en régimen de subcontratación. No se debía permitir que las empresas recurrieran a estas tres clases de contrato para procurarse ventajas competitivas. Además, debido a los trabajadores temporeros, en los lugares de trabajo aumentaban los riesgos.
- 76.** Un miembro trabajador de Japón dijo que el número de trabajadores con contrato permanente estaba disminuyendo mientras que el de trabajadores temporeros y trabajadores en régimen de subcontratación estaba en aumento. Era importante que la legislación impidiera el recurso a agencias de empleo como medio de cercenar los derechos de los trabajadores. Por lo general, los trabajadores temporales y los trabajadores en régimen de subcontratación no estaban sindicados ni se les permite estarlo. Los Estados tenían el deber de legislar para que se garantizaran los derechos sindicales a dichos trabajadores, lo que permitiría abordar cuestiones, como el salario mínimo garantizado, en el ámbito del diálogo social.
- 77.** Un miembro trabajador de Argentina puntualizó que el trabajo temporal y el trabajo en régimen de subcontratación beneficiaban únicamente a los empleadores. Había que respetar a los seres humanos y la eficiencia sólo se podía asegurar, si el futuro del trabajador era previsible. Los trabajadores de estas dos categorías no tenían vínculos firmes con la empresa y se les despedía con facilidad.
- 78.** Un miembro trabajador de Ghana, recordó a la reunión que el trabajo temporal debía considerarse en el contexto del trabajo estacional. Los contratos temporales no debían utilizarse cuando había una demanda constante de mano de obra.
- 79.** El portavoz del Grupo de los Empleadores llamó a que se equilibrara la discusión. En muchos casos, el trabajo temporal era necesario y ofrecía la flexibilidad tan necesaria. Esos contratos no sólo eran útiles para abordar el problema acuciante del desempleo, sino también para ofrecer a trabajadores jóvenes, la posibilidad de iniciar su vida profesional, ya que de esos contratos, a menudo, surgían oportunidades de empleo. La seguridad también preocupaba a los empleadores y, por lo tanto, se instruía debidamente a los trabajadores temporales a fin de reducir al mínimo los riesgos. El trabajo temporal también debía considerarse como un aspecto positivo del trabajo flexible.
- 80.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores reconoció que trabajo temporal y el trabajo en régimen de subcontratación eran una realidad, pero que también implicaban menos protección, menos remuneración y condiciones de trabajo inferiores. En algunos casos eran aceptables, por ejemplo, la contratación de expertos altamente especializados, pero los contratos y las condiciones de trabajo debían ser equivalentes a los de los trabajadores permanentes. Había que extender la sindicación a los trabajadores temporales para que tanto los trabajadores como los empleadores pudieran beneficiarse de una mayor estabilidad. Dicho marco permitiría abordar los problemas de salud y seguridad en el trabajo que planteaban los trabajadores temporales y los trabajadores en régimen de subcontratación y garantizar que esos trabajadores no tuvieran que correr riesgos económicos.

-
- 81.** El representante gubernamental de la República Centroafricana dijo que era preciso hacer una clara distinción entre el recurso al trabajo temporal para subvenir a las necesidades temporales de una empresa y el recurso injustificado a dicho trabajo para evitar los gastos de la seguridad social o los relacionados con el seguro de accidentes. Los gobiernos debían legislar sobre esa cuestión para dar más oportunidades a los trabajadores de obtener un empleo permanente y estable en las industrias químicas.
 - 82.** La representante gubernamental de Francia explicó que la legislación nacional estipulaba determinados requisitos para garantizar la salud de los trabajadores que las empresas que querían contratar trabajadores temporales debían cumplir. No obstante, ahí residía el problema, porque algunas condiciones de trabajo, tales como la exposición a sustancias cancerígenas, podían suponer riesgos cuyos efectos y patologías se manifestarían mucho después. Por lo tanto, el trabajo temporal debería limitarse a ciertos puestos, con miras a garantizar el bienestar de los trabajadores temporales. Era imprescindible que dichos trabajadores se familiarizaran con riesgos y peligros, y que se les instruyera para que supieran tomar las precauciones del caso.
 - 83.** El representante gubernamental de Venezuela opinó que debía existir una legislación adecuada para impedir que se abusara de los contratos de trabajo temporal. La legislación venezolana no exigía que los derechos de los trabajadores de una pequeña empresa, que había concluido un contrato con una empresa grande para proporcionarle mano de obra, fueran equivalentes a los derechos de los trabajadores permanentes de esta última. Los exámenes médicos obligatorios garantizaban la salud de los trabajadores en régimen de subcontratación.
 - 84.** El representante gubernamental de Indonesia explicó que en su país, la ley de mano de obra (Manpower Act), promulgada en 2003, estipulaba condiciones de trabajo iguales para trabajadores temporales y trabajadores permanentes. Además, a los trabajadores temporales sólo se les podían confiar actividades de apoyo; las actividades principales de la empresa sólo podían ser desempeñadas por la mano de obra permanente.
 - 85.** El portavoz del Grupo de los Empleadores recordó que, en todas partes del mundo, un gran número de trabajadores dependía de contratos temporarios y del trabajo en régimen de subcontratación. Frecuentemente, estos puestos de trabajo eran el medio de conseguir el primer empleo, sobre todo, en el caso de las mujeres, y no eran abusivos. Por lo tanto, era necesario evitar la reglamentación excesiva. El diálogo social, era mucho más indicado que la legislación para abordar las cuestiones planteadas, pues había que tener en cuenta las peculiaridades de los distintos contextos locales y culturales.
 - 86.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores reconoció la existencia del trabajo temporal y opinó que habría que establecer acuerdos para garantizar que se utilizara con criterio. Debían abordarse cuestiones tales como la diferencia abismal que existía entre las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales y aquellas de los trabajadores permanentes; los problemas de salud y seguridad en el trabajo, así como la protección del medio ambiente. Aunque los interlocutores sociales tenían mucho en común, los trabajadores no podían tolerar la situación inaceptable de Europa Oriental donde la protección de los trabajadores temporales era ínfima o nula. Tales abusos no podían abordarse cabalmente en el diálogo social y exigían que se legislara. No obstante, los trabajadores se habían comprometido a entablar el diálogo social para encontrar un equilibrio.
 - 87.** El representante gubernamental de la República Centroafricana juzgó necesario, durante su intervención, que se adoptase una legislación capaz de mantener un equilibrio de manera que el trabajo temporal fuera únicamente una solución puntual a la que se recurriera para hacer frente a un aumento del trabajo.

Formación, educación y aprendizaje permanente

- 88.** El portavoz del Grupo de los Empleadores recordó a la Reunión que la educación y la formación eran condiciones previas que debían cumplirse para mejorar la flexibilidad, tanto por parte de las empresas como por parte de los trabajadores. La educación aumentaba la empleabilidad y por ende el crecimiento económico, todo lo cual iría en beneficio de la sociedad. Incumbía a los gobiernos proporcionar infraestructuras, programas y educación técnica adecuadas, que se armonizaran con las necesidades en evolución de las organizaciones. Los empleadores necesitaban desarrollar una cultura de adquisición permanente de competencias profesionales en el lugar de trabajo; los trabajadores, por su parte, debían asumir la responsabilidad de dedicar tiempo, o incluso recursos a dicha adquisición de competencias.
- 89.** Un miembro empleador de Suecia llamó la atención sobre el desinterés por las ciencias observado entre los jóvenes. Era preciso que los gobiernos intervinieran si se querían evitar los efectos adversos de tal tendencia. A esos efectos, era importante evaluar los intereses de los jóvenes y familiarizarlos con el mundo de la ciencia. En materia de educación, se necesitaba, en todos los planos, una acción conjunta de parte de los gobiernos, los empleadores, los establecimientos de enseñanza y de la sociedad en general. A este respecto, para que el sector químico mantuviera su dinamismo era fundamental poder satisfacer de inmediato las demandas generadas por el progreso tecnológico.
- 90.** Según un miembro empleador de Alemania una distribución adecuada de responsabilidades contribuiría a crear una situación en que los tres interlocutores sociales saldrían ganando. Los esfuerzos desplegados en este sentido en su país habían intensificado la cooperación.
- 91.** Un miembro empleador de Bulgaria dijo que tras los cambios acaecidos en su país en el decenio de 1990 se estaba reestructurando por completo la infraestructura educativa. La Asociación de Industriales de Bulgaria había creado centros de formación profesional donde se combinaban los aspectos académicos con la práctica industrial, como parte de la reforma que apuntaba a satisfacer las demandas de los empleadores y de los trabajadores. Dicha enseñanza incluía, entre otros aspectos, los modernos sistemas de gestión de la seguridad y la seguridad, así como las normas ISO relativas a la gestión del medio ambiente.
- 92.** Un miembro trabajador de Francia señaló que la calidad de la formación profesional variaba mucho. En las empresas de grandes dimensiones como las multinacionales se invertía en formación para adaptar la educación de sus trabajadores. Sin embargo, en las pequeñas y medianas empresas y en el caso de los trabajadores temporales la formación a menudo era insuficiente. Era frecuente que los trabajadores temporales se vieran implicados en accidentes de trabajo por lo que era necesario impartirles formación a fin de que no se expusieran o expusieran a otros al peligro. Debían desplegarse esfuerzos para incluir a los trabajadores temporales en los programas de formación. En lo tocante al trabajo manual, incumbía a los gobiernos formar a la mano de obra, ya sea proporcionando directamente la formación o estableciendo alianzas a esos efectos. Por último, había que considerar también la formación de los desempleados. En su país, recientemente, todas esas cuestiones habían conducido a concluir un acuerdo que había recibido amplio apoyo.
- 93.** Un miembro trabajador de Sudáfrica señaló que África atravesaba una seria crisis de financiación de la educación. En Sudáfrica una ley preveía la financiación de la formación de los trabajadores por los empleadores; de esos fondos una parte se destinaba a la formación de los desempleados. Dicho programa y otra ley similar promulgada en Argelia constituían buenos ejemplos de la acción estatal en el campo de la educación. La formación era una de las necesidades básicas y no ofrecía oportunidades de educarse era

inhumano y perjudicaba a la sociedad en su conjunto. Los trabajadores temporales cuyos conocimientos eran rudimentarios terminaban siendo una carga para la sociedad aunque hubiesen trabajado toda su vida.

- 94.** Un miembro trabajador de Singapur recordó a la Reunión que el rápido ritmo del cambio tecnológico en el sector químico exigía una formación permanente. La provisión de una infraestructura adecuada para la formación, la capacidad de un país se veía centuplicada y el desempleo disminuía. Los trabajadores también ganaban en términos de su propia imagen y ello contribuía a que fuesen capaces de hacer frente a los cambios. Lo ideal era que la certificación de las competencias estuviera a cargo de un órgano tripartito al objeto de asegurar que la formación impartida se armonizara con las exigencias actuales y futuras del mercado. Una estructura de ese tipo también era más receptiva a las necesidades específicas de los trabajadores en régimen de turnos, los trabajadores de más de edad, a la vez que podría alentar la concepción de modalidades de formación diferentes. En Singapur esto se había hecho evidente y se convertía paulatinamente en una nación que aprendía lo que estaba siendo posible mediante la colaboración entre los trabajadores, los empleadores y el Gobierno.
- 95.** Un miembro trabajador de Canadá dijo que la edad de la fuerza de trabajo canadiense constituía un desafío para los sistemas de formación, puesto que las necesidades actuales de la misma eran muy diferentes de las previstas para el futuro. El cambio en la estructura de edad de la población también permitía la trasmisión de conocimientos y experiencias de los trabajadores mayores a los más jóvenes. En Ontario se había creado un nuevo diploma que combinaba la formación profesional con estudios académicos permitiendo que los estudiantes trabajaran y estudiaran a la vez. Otros conceptos importantes para el éxito de la formación, como el aprendizaje permanente, exigirán compromisos de largo aliento que, entre otras, podrían revestir la forma de una licencia pagada de estudios.
- 96.** El representante gubernamental de Sudáfrica hizo hincapié en la importancia que revestía la estrategia nacional sudafricana de formación profesional. La ley pertinente no se había concebido para castigar a los empleadores. Por el contrario, con el impuesto mencionado anteriormente se perseguía alentar una gestión constructiva de la formación profesional.
- 97.** El representante gubernamental de Polonia estuvo de acuerdo con lo expresado por el miembro empleador de Suecia en el sentido de que era necesario que la educación proporcionara una sólida base de conocimientos científicos. La industria química tenía un carácter internacional y necesitaba que las competencias de los trabajadores del sector no se limitaran a determinadas tecnologías predominantes en las diversas regiones. La clasificación europea de las ocupaciones del sector químico era un elemento clave para el éxito de las metas perseguidas en materia de educación. Era preciso concebir programas educativos aplicables a escala mundial.
- 98.** El representante gubernamental de Italia dio a conocer a la Reunión los esfuerzos desplegados en su país para mejorar la infraestructura educativa. Tales esfuerzos se orientaban por el principio del aprendizaje permanente, los acuerdos alcanzados en materia de formación y el fomento de la formación personal para el desarrollo de las carreras. En 2002 se había firmado un nuevo convenio colectivo para el sector químico en el que se reflejaban las nuevas tendencias en materia de formación profesional, que respondían a las necesidades de las empresas. La legislación actual permitía que los estudiantes que seguían una formación profesional obtuviesen diplomas que podían hacer valer para proseguir sus estudios. Ello permitía que la formación se ajustara a las necesidades de los estudiantes, de modo que adquiriesen competencias que aumentaran su empleabilidad.
- 99.** El representante gubernamental de Zimbabwe puso de relieve la importancia que revestía crear un entorno que garantizara a todos el acceso a la adquisición de competencias. Era

importante tener en cuenta a los trabajadores y la necesidad de adquirir cualificaciones múltiples al concebir la formación que debía impartirse. La empresa tenía la responsabilidad de apoyar la iniciativa de los trabajadores de adquirir nuevas cualificaciones. Los gobiernos ya habían financiado varios tipos de programas educativos, pero también necesitaban establecer regímenes que garantizaran el acceso a los mismos a todos los trabajadores.

- 100.** La representante gubernamental de Francia puso de relieve la responsabilidad de los gobiernos en lo relativo a asegurar una educación básica para todas las niñas y niños. Al mismo tiempo, deberían velar por que tal educación se impartiese a todos los hombres y las mujeres, sea cual fuere su categoría social, y prepararles para trabajar en las diferentes ramas de las industrias químicas. La responsabilidad de formar a los trabajadores del sector químico incumbía a los empleadores. También concernía a las empresas la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente, y debían poder dar respuestas científicas en cuanto a los temores manifestados respecto a la peligrosidad de las sustancias y productos químicos. Se precisaban cualificaciones de alto nivel para poder gestionar el riesgo debidamente. Los trabajadores también tenían la responsabilidad y el interés en participar en la formación a fin de adaptarse a la evolución tecnológica y a las necesidades de autonomía propias de las nuevas organizaciones. En Francia, los interlocutores sociales habían participado en un debate sobre formación profesional, que había conducido a la conclusión de un acuerdo importante. Este último preveía un número mínimo de días de formación, a utilizar durante la vida profesional, con independencia del tamaño de la empresa. Asimismo, establecía un equilibrio entre los esfuerzos que los trabajadores deben estar dispuestos a hacer y la responsabilidad primordial de las empresas al respecto. Sería útil realizar estudios comparativos sobre el acceso a la formación, tanto en el plano nacional como internacional, y tomar disposiciones encaminadas a corregir las disparidades entre categorías profesionales y entre hombres y mujeres.
- 101.** El representante gubernamental de la República Centroafricana convino en que la responsabilidad de la formación debía repartirse entre las tres partes para que el sector hiciera frente al cambio y a la creciente competitividad. Era necesario abordar la cuestión de la sustitución de trabajadores por robots. Esta situación podría evitarse si los trabajadores estuvieran debidamente formados y preparados antes de introducirse la nueva tecnología, y no después de su introducción. A tales efectos, los gobiernos deberían formular una política de formación continua que tuviera en cuenta la dimensión humana y permitiera a las empresas seguir siendo competitivas y adaptarse a las nuevas exigencias impuestas por los cambios tecnológicos.
- 102.** El portavoz del Grupo de los empleadores expresó su acuerdo con la opinión del miembro empleador de Canadá sobre la necesidad de distinguir entre las necesidades en materia de formación para diferentes grupos de trabajadores, poniendo de relieve el papel de tutores que los trabajadores con más experiencia podrían desempeñar en el proceso de formación. Del mismo modo, apoyó la opinión de la representante gubernamental de Francia acerca de que la educación básica debería preparar a las personas para que pudieran incorporarse al mundo empresarial. Con respecto a la cuestión de la formación de los trabajadores temporales, planteada por el miembro trabajador de Francia, era necesario tener en cuenta la cultura, las tradiciones, la legislación en vigor, y el funcionamiento de los mercados de trabajo en los diferentes países afectados. Debería distinguirse entre los diferentes papeles que debe desempeñar cada parte. Si bien los gobiernos podrían facilitar las instalaciones de formación necesarias a tales efectos, sería preciso que la empresa identificara las esferas de formación fundamentales para su supervivencia. En cuanto a los trabajadores, debían adquirir competencias para aumentar su empleabilidad en todas las empresas del sector.

Áreas prioritarias para la acción de la OIT

- 103.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores consideraba que la OIT tenía tres cometidos: examinar las formas de asegurar los procesos de comunicación aplicados con respecto a las empresas que se habían reestructurado completamente; elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas, y explorar las posibilidades de que la OIT siguiera supervisando los progresos realizados en el ámbito de la formación permanente y las prácticas óptimas. La OIT también debería aclarar las necesidades de formación de los trabajadores.
- 104.** Un miembro trabajador de la Federación de Rusia solicitó información sobre el modo en que la OIT pensaba estructurar su labor en el ámbito de las actividades sectoriales. El orador comprendía que las reuniones se convocaban cada cuatro años para el sector, pero que en algunos casos se precisaría celebrar reuniones más pequeñas que permitieran el intercambio de experiencia entre las partes en relación con los problemas discutidos. Al elaborar propuestas sobre los puntos de discusión 6 y 7, debería considerarse el establecimiento de un grupo tripartito para intercambiar información periódicamente, dado que la industria química cambiaba con gran rapidez.
- 105.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que la OIT debería estudiar la medida en que la legislación nacional podría adaptarse a la flexibilidad que exigía hacer frente a la competitividad creciente, la empleabilidad, y el crecimiento económico; y debería facilitar una percepción de cómo podrían integrarse las prácticas óptimas en los programas de educación y formación para estimular la capacidad de la empresa de adaptarse a cambios radicales y constantes.
- 106.** La representante gubernamental de Francia, interviniendo en representación del Grupo Gubernamental, enumeró las ocho esferas en que la OIT podría desempeñar un papel fundamental: elaborar normas y directrices, y supervisar la salud y la seguridad de los trabajadores en las industrias químicas; facilitar un foro internacional para discutir las prácticas óptimas con miras a elaborar unas normas internacionales del trabajo; mejorar la capacidad de los interlocutores sociales de participar en el diálogo social y en las relaciones laborales; promover la ratificación de las normas internacionales en materia de salud y seguridad, y relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; realizar estudios comparativos e investigaciones sobre métodos de trabajo flexibles que prevean las diferencias entre los países desarrollados y en desarrollo; establecer sistemas de formación profesional, y elaborar sistemas y manuales de formación apropiados para el sector químico.

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

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

Ginebra, 31 de octubre de 2003.

(Firmado) Sr. V. Klotz,
Presidente.

Conclusiones sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas¹

La Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas,

Congregada en Ginebra del 27 al 31 de octubre de 2003,

Adopta, el 31 de octubre de 2003 las siguientes conclusiones:

Consideraciones generales

1. Para competir en la economía mundial, sujeta a rápidos cambios, las industrias químicas deben adaptarse constantemente. La flexibilidad en todos los aspectos de las actividades de la industria es un medio para aumentar la competitividad y asegurar la continuidad y calidad del empleo.
2. Si la flexibilidad se concibe, acuerda y aplica debidamente, beneficiará tanto a las empresas como a los trabajadores; a las primeras, al incrementar su competitividad y, a los segundos, al aumentar su satisfacción en el trabajo y armonizar mejor su vida laboral y familiar.
3. Un diálogo social es el medio que permite abordar efectivamente las cuestiones laborales y sociales que plantea la flexibilidad en la organización del trabajo.

Seguridad del empleo y flexibilidad del trabajo

4. Es importante distinguir entre seguridad del empleo y estabilidad del empleo, en lo que respecta a la flexibilidad del trabajo. Esto es particularmente válido en todo período de transición entre «un trabajo para toda la vida» y un trabajo estable pero que exige flexibilidad, lo que cada vez es más frecuente hoy en día. La flexibilidad no debería menoscabar los derechos de los trabajadores, ni la seguridad y la salud en el trabajo.
5. Una flexibilidad del trabajo adecuada puede tener efectos positivos en la estabilidad del empleo. Puede incrementar la satisfacción en el trabajo y la seguridad del empleo, sobre todo si se combinan la adquisición de cualificaciones múltiples y el aprendizaje permanente.
6. Los gobiernos, en cumplimiento de su responsabilidad de fomentar la cohesión social, deberían garantizar la existencia de un marco normativo positivo que deje libertad a los interlocutores sociales para negociar la flexibilidad al nivel que corresponda. Dicha legislación debería asegurar la adecuada protección social de los trabajadores en general, y de los trabajadores temporales y en régimen de subcontratación en particular. Las

¹ Adoptadas por unanimidad.

organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores², con el asesoramiento del gobierno y de la OIT en caso necesario, también deberían ser capaces de entablar un diálogo social para alcanzar acuerdos en materia de flexibilidad del trabajo.

7. A este respecto, un equilibrio adecuado debería, por una parte, propiciar puestos de trabajo estables, más seguros y satisfactorios, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y, por otra, lograr que el sector químico sea más productivo, rentable y de rápida reacción. Las normas fundamentales del trabajo de la OIT, en que se cimenta el trabajo decente, son elementos importantes para que los empleadores y las organizaciones de los trabajadores logren resultados positivos a la hora de conciliar empleo y flexibilidad.

Beneficios y costos de las modalidades de trabajo flexible

8. Si las modalidades de trabajo flexible fomentan el empleo y aumentan la satisfacción en el trabajo y las perspectivas laborales, su adopción traduce la aceptación de la diversidad por todas las partes interesadas. Una relación constructiva entre empleadores y trabajadores y sus representantes³ es fundamental para potenciar al máximo los beneficios y reducir al máximo los costos de las modalidades de trabajo flexibles. Para conseguir esta relación constructiva, las partes deberían centrarse en los beneficios mutuos que pueden obtenerse.
9. Una relación constructiva exige un clima general de confianza entre las partes, una actitud positiva y con una visión del cambio orientada al futuro, y una comunicación y un diálogo abiertos al nivel que corresponda y que deberían iniciarse, en la medida de lo posible, mucho antes de adoptar las modalidades de trabajo flexible.
10. Al tomar medidas tales como el recurso a la externalización o el trabajo temporal o en régimen de subcontratación, las empresas del sector químico deberían asegurar que se respetan las condiciones establecidas en sus convenios colectivos en la materia.

Participación de la mujer en las industrias químicas

11. La flexibilidad del trabajo puede estimular la incorporación de más mujeres en las industrias químicas. En todo el sector las mujeres deberían tener las mismas oportunidades y derechos que los hombres, y recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Auditorías concebidas conjuntamente por los interlocutores sociales podrían ser un medio de consolidar las medidas que favorezcan la igualdad.
12. Deberían tomarse medidas concretas para proteger en todo momento a los trabajadores de la exposición a sustancias nocivas, pero en particular a las mujeres en edad de procrear.

² «Organizaciones de los trabajadores» se refiere fundamentalmente a los sindicatos.

³ En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» hace referencia al artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm.135), que reza como sigue:
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.

Las mujeres embarazadas o las que amamantan que tengan que cambiar de trabajo por estar expuestas a riesgos deberían tener la posibilidad de proseguir su carrera profesional.

Equilibrio entre vida laboral y vida familiar

13. Los trabajadores tienen derecho a aspirar a un equilibrio adecuado entre vida laboral, vida familiar y vida social. Dicho equilibrio puede ser ventajoso para las trabajadoras permitiéndoles avanzar en sus carreras. Los trabajadores también pueden beneficiarse, ya que podrán cumplir plenamente sus obligaciones familiares y comunitarias. Las empresas, por su parte, también se beneficiarán al contar con una fuerza de trabajo más motivada y productiva.
14. El horario de trabajo es un elemento fundamental para establecer el equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Otros factores importantes a este respecto son: las condiciones de trabajo, el modo en que éste se organiza, la plena realización del potencial, seguridad y salud, igualdad, oportunidades de formación y desarrollo, y remuneración adecuada.
15. Es preciso establecer un equilibrio entre las exigencias de cada trabajador, de la fuerza de trabajo y de las empresas. Los convenios colectivos deberían dejar un margen suficiente a los empleadores, y a los trabajadores y sus representantes para que aborden las cuestiones propias de cada empresa y cada trabajador.
16. El papel del gobierno es importante para promover el equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Los gobiernos deberían, entre otras cosas, ayudar a los trabajadores ofreciéndoles una formación que amplíe sus competencias. Deberían proteger asimismo los derechos de los trabajadores, incluida la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Trabajo temporal y en régimen de subcontratación

17. La flexibilidad puede implicar que se recurra al trabajo temporal, a tiempo parcial y en régimen de subcontratación. Los problemas surgen cuando los trabajadores sujetos a tales modalidades no tienen derechos, carecen de perspectivas, perciben salarios ínfimos, no tienen acceso a la formación, a regímenes de jubilación, ni a prestaciones de enfermedad o de cualquier otro tipo.
18. Una reglamentación apropiada de tales modalidades de trabajo y su cumplimiento pueden ser medios de combatir el desempleo.
19. Los trabajadores temporales, a tiempo parcial y en régimen de subcontratación, deberían tener derecho a optar por modalidades de trabajo flexible y a gozar de otros derechos fundamentales como el derecho de sindicación. Allí donde no existan, deberían promulgarse leyes que protejan a los trabajadores temporales, a tiempo parcial y a los que trabajan en régimen de subcontratación, principalmente en materia de seguridad y salud.

Formación, educación y aprendizaje permanente

20. Dos de las principales cuestiones en materia de formación que interesan a las industrias químicas son conservar a los trabajadores cualificados y contratar a trabajadores jóvenes. Las empresas no sólo deberían tener en cuenta sus necesidades organizativas, sino también las necesidades y diversidad de la fuerza de trabajo, tanto de los trabajadores que carecen de experiencia como de aquéllos que sí la tienen. Ambos tipos de necesidades exigen

enfoques diferentes. Cuando proceda, los interlocutores sociales deberían elaborar y aplicar sistemas de tutoría⁴ como método de formación de los trabajadores sin experiencia.

21. Una cuestión importante a este respecto es la financiación de la formación, en particular, en los países en desarrollo. Corresponde a los gobiernos, empleadores y trabajadores asumir responsabilidades en materia de formación.
22. Unas cualificaciones transferibles y certificadas aumentarán la movilidad y la empleabilidad de los trabajadores en un entorno cada vez más flexible. Los programas de formación deberían tener en cuenta las necesidades especiales de las empresas y de los diferentes grupos de trabajadores.
23. Un desarrollo técnico continuo supone que el aprendizaje permanente es imperativo en el sector. A tales efectos, interlocutores sociales, gobiernos, escuelas e instituciones de educación superior deberían colaborar estrechamente, anticipándose a las necesidades en materia de educación y formación, y satisfacerlas como corresponde.

Prioridades para la acción de la OIT

24. La OIT debería recopilar y divulgar ejemplos de prácticas óptimas en lo que se refiere a intercambiar información y dar a conocer la reestructuración y cambios operados en las empresas del sector químico.
25. La OIT debería examinar qué ajustes requiere la reglamentación nacional para que la flexibilidad del trabajo permita hacer frente a la mayor competitividad, y aliente la empleabilidad y el crecimiento económico.
26. La OIT debería determinar la manera de integrar las prácticas óptimas en los programas de educación y formación para estimular la capacidad de las empresas de adaptarse al cambio permanente.
27. Previa solicitud, la OIT debería mejorar la capacidad de los interlocutores sociales para entablar el diálogo social.
28. La OIT debería examinar y divulgar ejemplos de prácticas óptimas a fin de fomentar buenas relaciones laborales en el sector químico.
29. La OIT debería ampliar su cooperación con las demás organizaciones internacionales que corresponda.
30. Previa solicitud, la OIT debería prestar asistencia técnica sobre la ratificación y aplicación de los Convenios relativos a la salud y seguridad en trabajo en el sector químico, en particular, el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174).
31. La OIT debería llevar a cabo estudios comparativos sobre la formación profesional en los países en desarrollo, los países de desarrollo intermedio y los países desarrollados. Previa solicitud, la Oficina debería prestar asistencia a interlocutores sociales y gobiernos respecto de los sistemas de formación profesional en el sector químico.

⁴ Se suele entender por tutoría la situación en que una persona mayor o con más experiencia proporciona orientación y apoyo a una persona más joven o con menos experiencia.

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. V. Klotz (Presidente)
Sra. A. Cizmek (Vicepresidenta gubernamental)
Sr. P. Tomek (Vicepresidente empleador)
Sra. C. Fraser (Vicepresidenta trabajador)

Miembro gubernamental

Francia : Sra. J. Ory
Polonia: Sr. J. Kijenski
Sudáfrica: Sr. S. Nakanyane

Miembros empleadores

Sr. F. Ernst
Sr. G. Haman
Sra. R. Nanjari

Miembros trabajadores

Sr. K. Fukunaga
Sr. N. Kpoh
Sr. T. Thomas

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 las futuras actividades de la OIT en el sector químico 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 las futuras actividades de la OIT en el sector químico

La Reunión adoptó el proyecto de resolución por unanimidad.

Texto de la resolución adoptada por la Reunión

Resolución sobre las futuras actividades de la OIT en el sector químico¹

La Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas,

Congregada en Ginebra del 27 al 31 de octubre de 2003,

Adopta, el treinta y uno de octubre de 2003, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre las prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas invita al Consejo de Administración de la OIT a que:

- 1) promueva el diálogo social, en particular, mediante la aplicación de los principios y derechos contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y su seguimiento en el sector químico;
- 2) continúe considerando importantes tanto las tres resoluciones² — adoptadas por unanimidad en la Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas, celebrada en Ginebra del 22 al 26 de febrero de 1999 — como el seguimiento de las mismas;
- 3) promueva la ratificación y aplicación del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174);
- 4) promueva y consolide las actividades encaminadas a incrementar la cooperación entre empleadores, trabajadores y sus respectivas organizaciones³, y con los gobiernos, cuando proceda, en todos los aspectos que apunten a la protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente en la industria química;
- 5) promueva la adhesión y el apoyo a la Declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT;
- 6) pida al Director General que:
 - a) examine las posibles consecuencias de la subcontratación en la seguridad, la salud y el medio ambiente en el sector químico;

¹ Adoptada por unanimidad.

² Resolución sobre la creación de empleo en las industrias químicas; resolución sobre las relaciones laborales en el sector químico en el plano mundial, y resolución sobre las pequeñas y medianas empresas del sector químico, que se adjuntan a la presente resolución.

³ Se entiende por «organizaciones de trabajadores» principalmente los sindicatos.

- b) considere, previa consulta con los mandantes tripartitos, un mecanismo apropiado de seguimiento que vele por la continuidad de las actividades del sector químico, a fin de evitar el enfoque «inicio-interrupción» que hasta la fecha ha caracterizado dichas actividades.

Anexo

Resolución sobre la creación de empleos en las industrias químicas¹

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas,

Congregada en Ginebra del 22 al 26 de febrero de 1999,

Recordando el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que exhorta a los Estados Miembros a que estimulen el crecimiento y el desarrollo económicos con base en un empleo pleno, productivo y libremente elegido;

Considerando que las dificultades económicas engendran un desempleo y una pobreza masivos en muchos países y perjudican a los trabajadores de las industrias químicas;

Considerando que las industrias químicas son un factor importante del desarrollo de las economías nacionales y de mejora del nivel y de la calidad de vida;

Considerando que para crear empleos hacen falta empresas prósperas;

Considerando que la innovación en materia de productos y procesos es fundamental para que las empresas químicas sean prósperas;

Señalando que un grave deterioro de las condiciones económicas generales de un país puede tener también repercusiones negativas para la actividad económica y el empleo en otros países;

Considerando que el aumento de la actividad económica y la creación de empleos benefician tanto a los empleadores como a los trabajadores, a sus representantes² y a los gobiernos;

Reconociendo la contribución de la industria a la formación, la educación y la investigación;

Considerando que la adopción de disposiciones apropiadas para el mercado del trabajo es un factor clave para que prosperen las economías en general y los cambios estructurales provocados por la mundialización,

Adopta, el veintiséis de febrero de 1999, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que:

- 1) exhorte a los gobiernos perseverar en su empeño por:
 - a) aplicar las medidas apropiadas a fin de crear un entorno propicio para las inversiones y promueva iniciativas empresariales que brinden prosperidad a las empresas, permitan crear empleos y generar un crecimiento y un desarrollo duraderos;

¹ Adoptada por unanimidad.

² El concepto de «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.

-
- b) adoptar las disposiciones adecuadas para facilitar la innovación y la creación de un entorno que fomente una competitividad y una inversión conducentes a la creación de empleos en empresas prósperas;
 - c) mejorar la educación científica y la infraestructura de las actividades de investigación académica, y fomentar la cooperación entre las empresas del sector y los centros educativos en todos los planos;
 - d) aplicar medidas de orden financiero por conducto de las instituciones financieras apropiadas para ayudar a los países más gravemente afectados por la crisis económica a iniciar su recuperación;
- 2) pide al Director General de la OIT que:
- a) emprenda un estudio de las medidas económicas generales y las medidas destinadas a las empresas que han adoptado con éxito los gobiernos de los Estados Miembros para crear empleos, así como sobre sus repercusiones, de modo que los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones puedan beneficiarse de las experiencias de otros países y puedan adaptarlas a sus necesidades;
 - b) proporcione, en el marco de su mandato, el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para fomentar y apoyar los proyectos emprendidos o concebidos en los Estados Miembros para coadyuvar a la recuperación económica y a la creación de empleos.

Resolución sobre las relaciones laborales en el sector químico en el plano mundial¹

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas,

Congregada en Ginebra del 22 al 26 de febrero de 1999,

Tomando nota de las múltiples dificultades que deben arrostrar las industrias químicas en el plano mundial, entre ellas, los cambios financieros, estructurales y orgánicos, que suponen las inversiones, fusiones y adquisiciones de empresas, y la pérdida y creación de empleos;

Tomando nota de la creciente dependencia respecto de los productos del sector químico en el plano mundial;

Tomando nota del rápido aumento de las exigencias técnicas y educativas impuestas a las empresas y a los trabajadores;

Tomando nota también de la creciente presión que ejercen el escepticismo y la desconfianza permanentes de la población respecto a ciertos aspectos y productos del sector químico;

Reconociendo que este escepticismo y esta desconfianza se deben en algunos casos a una comprensión deficiente y a una errónea información;

Considerando la importancia que reviste la necesidad de una confianza mutua y una cooperación entre los empleadores, y los trabajadores y los representantes de estos últimos² para hacer frente a las mencionadas dificultades;

¹ Adoptada por unanimidad.

² En todo el presente texto, el concepto de «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.

Considerando los beneficios derivados de unas relaciones laborales en las que reine un respeto mutuo y una cooperación genuinos entre empleadores, trabajadores y sus representantes;

Adopta, el veintiséis de febrero de 1999, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas:

- 1) exhorta al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que:
 - a) dirija un estudio comparativo sobre los sistemas de relaciones laborales en el sector químico con la cooperación de todos los mandantes de la OIT;
 - b) elabore un informe acerca de las prácticas en materia de relaciones laborales en el sector químico con miras a promover la confianza mutua y la transparencia;
- 2) pide a la OIT que contribuya a cuanto antecede para elaborar y promover programas encaminados a mejorar las relaciones laborales en el sector químico.

Resolución sobre las pequeñas y medianas empresas del sector químico¹

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas,

Congregada en Ginebra del 22 al 26 de febrero de 1999,

Reconociendo el protagonismo mundial de la industria química y sus productos tanto en las economías industrializadas como en aquellas en desarrollo;

Tomando nota de que las pequeñas y medianas empresas (PYME) desempeñan en el sector químico un papel de capital importancia, al constituir un factor decisivo del desarrollo y el crecimiento económicos y asumir la responsabilidad de crear empleos en todo el mundo;

Reconociendo que las dificultades que deben afrontar las PYME y sus trabajadores pueden tener una índole y plantearse en planos diferentes de los que deben afrontar las grandes empresas del sector,

Adopta, el veintiséis de febrero de 1999, la siguiente resolución:

La Reunión tripartita sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas exhorta al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que:

- 1) promueva y refuerce las actividades encaminadas a determinar las necesidades de los trabajadores y de sus representantes² en las PYME del sector químico, con el fin de fomentar las prácticas de las relaciones laborales;
- 2) animar a todos los Estados Miembros a que ratifiquen el Convenio de la OIT sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y el Convenio sobre la prevención de accidentes

¹ Adoptada por unanimidad.

² El concepto de «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.

industriales mayores, 1993 (número 174), y a que apliquen sus correspondientes recomendaciones;

- 3) animar a todos los Estados Miembros a que ratifiquen y apliquen los convenios fundamentales relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil;
- 4) animar a todos los Estados Miembros a respetar, promover y cumplir de buena fe los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1998.

Parte 3

Otros asuntos

Grupos de debate especial

El diálogo social en las industrias químicas

Presidente: Sr. Ludek Rychly, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (IFP/DIALOGUE), OIT, Ginebra

Participantes: Sr. Kee Beon Kim, Programa de las Empresas Multinacionales (MULTI), OIT, Ginebra

Sr. David Ogden, Coordinador Ejecutivo del Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP)

Sr. Sylvain Lefebvre, Federación de la Química y la Energía (FQE), afiliada a la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), París

El Sr. Kim comenzó su intervención señalando que el número de puestos de trabajo ofrecido por las sucursales de las empresas multinacionales de Alemania, Japón y los Estados Unidos era considerable. Por otra parte, la Responsabilidad Social de la Empresa (en adelante RSE) era un concepto que estaba ganando terreno y se traducía en la existencia de códigos de conducta, del etiquetado social, de marcos de gestión y otras iniciativas de tipo intergubernamental. Desde una perspectiva sectorial, los códigos de conducta de las empresas prevalecían en las empresas del sector del vestuario, los textiles y el calzado (casi un 25 por ciento), seguidas por el sector químico propiamente tal (16 por ciento). La inmensa mayoría (casi un 80 por ciento) de dichos códigos había sido elaborados ya sea por las empresas propiamente dichas o por asociaciones de empresas del sector en los que no se hacía referencia o sólo incidentalmente a las normas internacionales del trabajo. Cuando en la elaboración de dichos códigos participaban varias otras partes, como en el caso de los acuerdos marco internacionales entre empresas multinacionales y confederaciones sindicales mundiales era más probable que se hiciera una referencia explícita a las normas de la OIT lo que incidía en un mayor diálogo social.

El orador dio a conocer a grandes rasgos la *Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social*, adoptada en noviembre de 1997 y revisada en 2001. Esperaba que una vez que se conociera mejor el citado instrumento — adoptado por consenso tripartito — se progresaría en la elaboración de códigos sobre la responsabilidad social de las empresas. La Declaración tripartita mencionada era un instrumento muy singular puesto que emanaba de los tres mandantes de la OIT y estaba destinada tanto a las empresas multinacionales como a las empresas nacionales. Aunque era de carácter voluntario, contenía referencias a los Convenios y Recomendaciones de la OIT y a la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Abordaba la cuestión de las relaciones laborales, la libertad sindical, el trabajo infantil, la ausencia de discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, los salarios, el empleo, la formación y las condiciones de trabajo.

La citada Declaración sobre las empresas multinacionales contenía párrafos específicos referentes a la responsabilidad del gobierno frente a las empresas multinacionales, y declaraciones de principios sobre los derechos específicos inherentes a las funciones de los empleadores y de los trabajadores. Se había previsto darle seguimiento mediante un Subcomité especial del Consejo de Administración, la realización de una encuesta, el establecimiento de un procedimiento de interpretación y otras actividades de promoción, incluida la cooperación técnica que podría conducir a la elaboración de planes

de acción a ese respecto. La citada Declaración podría también servir de marco de referencia para que la Reunión discurriera sobre la manera de promover la elaboración de códigos sobre responsabilidad social de las empresas que inspiraran las políticas y programas de las mismas, ofrecieran puntos de referencia para la acción de éstas y proporcionaran las bases para elaborar un acuerdo marco a escala mundial. En varios de los 24 acuerdos marco mundiales firmados por empresas multinacionales y confederaciones sindicales mundiales habían participado multinacionales de la química, la petroquímica, el petróleo y el gas como Statoil, Endesa, Freudenberg y ENI

A juicio del Sr. Odgen, del UNEP, el diálogo social era necesario en los acuerdos internacionales en vista de la importancia del sector químico en la economía mundial. Dicho sector generaba el siete por ciento de los ingresos mundiales y el nueve por ciento del comercio internacional. Actualmente se estaba en presencia de un cambio de la producción consistente en un desplazamiento de la utilización y comercio de las sustancias químicas hacia los países en desarrollo por lo que era necesario velar por que su gestión se hiciera conforme a las pautas del desarrollo sostenible y de respeto del medio ambiente, guardando además coherencia con las estrategias de desarrollo y de protección de los trabajadores. Tres convenios del UNEP muy relacionados entre sí proporcionaron el sustrato del Acuerdo Multilateral sobre el Medio Ambiente (AMUMA) que cubre todo el ciclo de vida de las sustancias químicas, a saber:

- el Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos y su eliminación, adoptado en 1989 y que entró en vigor en 1992;
- el Convenio de Róterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo (CFP) aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, adoptado en 1998 y que entrará en vigor después de que lo ratifiquen 50 países (actualmente lo han ratificado 49 más la Comisión Europea), y
- el Convenio de Estocolmo sobre los contaminantes orgánicos persistentes, adoptado en 2001 y que entrará en vigor cuando sea ratificado por 50 países (hasta el momento lo han ratificado 40).

En suma, el Convenio de Basilea se aplica a los desechos peligrosos explosivos, inflamables, venenosos, infecciosos, corrosivos, tóxicos o ecotóxicos. El Convenio de Róterdam se aplica a 22 plaguicidas, a ciertas otras fórmulas y a cinco sustancias químicas de uso industrial. El Convenio de Estocolmo se aplica a nueve plaguicidas, y a tres sustancias químicas de uso industrial y sus subproductos. La mayor parte de los contaminantes orgánicos persistentes y un gran número de plaguicidas caen en el ámbito de aplicación de estos tres convenios.

El diálogo social desempeñó un papel muy importante a la hora de establecer el sistema AMUMA, tanto en las negociaciones iniciales como en el curso de las enmiendas posteriores, así como a la hora de elaborar, actualizar y promover los programas de aplicación en los países. Mediante el diálogo social se consiguió que se tuvieran en cuenta tanto las necesidades del grueso público como las de los sectores industriales afectados. También se consiguió que todos los sectores de la sociedad se implicaran en la solución de los problemas. Por ejemplo, el sector industrial, grupos que velan por la protección del medio ambiente y otros grupos de presión estatales participaron en todas las etapas de negociación del Convenio de Estocolmo y en su seguimiento posterior. Las ONG contribuyeron a focalizar la atención sobre los problemas medioambientales. Por su parte, cabía señalar que a la sociedad civil también le incumbía un papel en la protección del medio ambiente.

El Sr. Sylvain Lefebvre se refirió al contenido del diálogo social en la empresa y en el lugar de trabajo. Aunque aceptó que se contaba con algunos acuerdos sobre la

responsabilidad social de la empresa y se habían definido ciertas exigencias mínimas, podía decir que, en conjunto, el diálogo social entablado hasta la fecha era insuficiente.

Por otra parte, la formación en materia de diálogo social era particularmente necesaria. Aunque las declaraciones éticas de algunos grupos y las declaraciones unilaterales de empresas eran valiosas, la ventaja que presentaban las declaraciones negociadas residía en que los sindicatos podían participar en la labor de seguimiento. Actualmente se proseguían conversaciones con muchas empresas del sector químico. Europa se estaba convirtiendo progresivamente en una zona de reglamentación social. Los Comités de Empresa Europeos eran un foro que obligaba a ambos bandos a considerar de manera conjunta el futuro de la empresa. A este respecto se podía decir que estaba teniendo lugar un diálogo social efectivo mediante la acción de los 750 Comités de Empresa Europeos en los que participaban cerca de 20.000 personas. En ellos se permitía la presencia de representantes de países que no eran miembros de la Unión Europea a los que se les concedía un legítimo derecho a expresar opiniones y puntos de vista. En virtud de la Directiva correspondiente de la Comisión Europea podían solicitar información y ser consultados pero no participar en las negociaciones. Pero, aunque tenía lugar cierto diálogo social, los trabajadores se limitaban a recibir información una vez que las decisiones se habían tomado. Frente a esa situación, el ideal perseguido era que se informara y consultara a los trabajadores antes de adoptar decisiones. Una nueva Directiva apuntaba a incluir en el diálogo social a un número mucho mayor de trabajadores. Aunque estaban surgiendo muchas iniciativas en los planos mundial, europeo y sectorial, se necesitaba incrementar los esfuerzos para que se recurriera a un diálogo social efectivo cada vez que se abordaran cuestiones de índole social, económica o medioambiental.

Como complemento de la información presentada por el Sr. Lefevre, un miembro trabajador de Brasil se refirió a la Red de trabajadores del Grupo industrial BASF-América del Sur, estructura creada en 1999 y que agrupaba a los sindicatos de 10 países de esta región del mundo. No se trataba de un sindicato sectorial ni de una ampliación de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, la Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) sino de un foro donde se intercambiaba información y experiencia y donde se debatían problemas de interés común. Tenía como finalidad promover el diálogo social en esa región del mundo, establecer contacto con los sindicatos de los Estados Unidos, Canadá y México, mantener contacto con el IGBE (*Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie*) y con el Consejo del Grupo industrial BASF con sede en Alemania. La filosofía subyacente de la citada Red de trabajadores BASF consistía en aportar una respuesta sindical a la globalización mediante el diálogo social y, esos efectos, buscaba participar plenamente en el Pacto Mundial.

Debate

A lo anterior siguió un debate general sobre las ramificaciones de la expansión de la Unión Europea. El representante de una organización de empleadores señaló que los Comités de Empresa Europeos comenzarían a funcionar en los países de reciente adhesión a la Unión y que ésta tenía proyectado realizar programas de formación en los países candidatos a la adhesión, al objeto de intensificar y extender el diálogo social. Lo anterior era un proceso que exigiría tiempo pero que ya se había iniciado. Otro representante trabajador señaló que la amenaza de la reubicación de las empresas en países que pagan salarios inferiores era una amenaza constante pero que ello no se asociaba a la ampliación de la Unión Europea. Los salarios en los países nórdicos eran diferentes de los salarios pagados en los países mediterráneos o en los de Europa Oriental. A este respecto, la adopción del euro representaba un paso que facilitaba la comparación internacional. Los Comités de Empresa Europeos constituían foros donde se debatían cuestiones de interés común. Un observador trabajador hizo notar que a escala sectorial las federaciones de empleadores no estaban representadas o muy escasamente y no contaban con personal

suficiente para entablar el diálogo social. Ese problema se agravaba cuando las empresas multinacionales extranjeras no se incorporaban a las asociaciones locales de empleadores.

En respuesta a una pregunta sobre el transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas en los países en desarrollo, el representante del UNEP contestó que para hacer frente a ese tipo de situaciones y prevenirlas en el futuro se había elaborado el Convenio de Basilea sobre el transporte y eliminación de los desechos peligrosos y el Convenio de Róterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo. Un mejor diálogo social en torno a estas cuestiones debería desembocar en la elaboración de políticas y reglamentaciones idóneas que previeran que ninguna de las partes intervinientes saliera perjudicada.

Medios de la OIT para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en las industrias químicas

Moderador: Dr. Jukka Takala, Programa InFocus sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK), OIT, Ginebra

Normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo:
acontecimientos recientes

Ponente: Sra. Catherine Brakenhielm Hansell, Servicio de la Política Normativa (POLNORM), OIT, Ginebra

La Sra. Brakenhielm presentó un panorama general de las normas de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST) y destacó las actividades más recientes encaminadas a promover su cumplimiento. Señaló que, para poner en práctica el Programa de Trabajo Decente, la OIT contaba con un amplio conjunto de instrumentos, a saber: las normas internacionales del trabajo (los instrumentos fundamentales), los repertorios de recomendaciones prácticas y las directrices u otro tipo de normas orientadoras. Cuarenta y siete (47) de estos instrumentos (convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas) se referían a cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. De ellos, 12 se referían específicamente a la manipulación de sustancias químicas peligrosas. No obstante, pese a su importancia, el número de ratificaciones era reducido.

Durante el debate general sobre la pertinencia y eficacia de las normas de SST que tuvo lugar durante la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se concluyó que se necesitaba integrarlas en un marco que acrecentara su coherencia y pertinencia, así como los efectos de las actividades relacionadas con esta normativa. El método preconizado preveía la identificación de los principales problemas en ámbitos específicos de acción de la OIT para establecer posteriormente un plan de acción destinado a ser aplicado. Para ello era preciso elaborar un informe preparatorio donde se examinaran todas las actividades de la Organización relacionadas con la SST y realizar una encuesta sobre la situación relativa a los 47 instrumentos ya mencionados. Dicho informe, que de partida identificó una sensibilidad muy escasa en relación con las cuestiones de SST, recomendó los siguientes cinco ámbitos de acción para la OIT: promoción de la SST y de las normas internacionales del trabajo; conmemoración de un Día Mundial de la SST con énfasis en las Normas Internacionales del Trabajo; elaboración de un instrumento marco y actualización de las normas internacionales de SST; identificación sistemática de las necesidades nacionales de asistencia y cooperación técnica en la materia; acceso fácil y gratuito a la información de la OIT a este respecto y mejor colaboración internacional en materia de SST.

La oradora señaló también que algunas normas internacionales del trabajo relativas al sector químico estaban actualmente en proceso de revisión. Entre los ámbitos examinados figuraban los umbrales o límites de exposición a determinadas sustancias químicas y, en determinadas circunstancias, la prohibición de la exposición de las trabajadoras a esas sustancias. Fuera de ello, también se estaban revisando las normas relativas a la custodia de la maquinaria y de las sustancias químicas, así como cuestiones relativas a la ergonomía y a los peligros biológicos. También se estaban poniendo al día los repertorios de recomendaciones prácticas.

**Fortalecimiento de la capacidad nacional y regional
para aplicar el Sistema Mundialmente Armonizado de
Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas (GHS)**

Ponente: Sr. Jonathan Krueger, Instituto de las Naciones Unidas para la Formación y la Investigación (UNITAR), Ginebra

El Sr. Krueger dio a conocer los antecedentes del Programa piloto conjunto UNITAR/OIT de formación y capacitación respecto del Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas (GHS), iniciado en 2001. Dicho sistema distingue 26 clases de sustancias y da indicaciones respecto de su peligrosidad física, y sus efectos en la salud y medio ambiente. Los elementos clave del etiquetado de los productos se refieren a: la identificación de la sustancia y del proveedor, su fórmula química, pictogramas normalizados sobre su peligrosidad, palabras claves, declaraciones sobre el peligro que entrañan e informaciones relativas a las medidas de precaución que han de adoptarse

El citado programa UNITAR/OIT tenía por finalidad apoyar a los países para que desarrollaran y pusieran en práctica sistemas de comunicación de los peligros químicos. Lo anterior permitiría adoptar medidas legales e institucionales que posibilitaran la aplicación del GHS; servir de agente catalizador en aquellos procesos en que se vieran implicados varios sectores y múltiples partes; proporcionar las bases para el análisis de las situaciones y la evaluación de las necesidades; velar por la utilización eficaz del etiquetado, de las fichas químicas de seguridad y de otros medios con que se comunica información, y proporcionar información en las discusiones internacionales. En el citado proyecto piloto participaban regiones y países entre los que figuraban Senegal, Sudáfrica, Sri Lanka y Zambia y contaba con financiación de los Gobiernos de los Países Bajos y Suiza. Las actividades realizadas incluían el desarrollo y la prueba de material de orientación y métodos para elaborar los planes nacionales, la prestación de servicios de asesoramiento, y la actualización de la información que se entregaba al Subcomité de Expertos del Sistema Mundialmente Armonizado para la Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas, de las Naciones Unidas (UN SCE GHS) y a otros órganos pertinentes como el Programa Internacional de Seguridad de las Sustancias Químicas (IPCS). Sujeto a la existencia de recursos financieros se había previsto una ampliación del citado proyecto.

El Sr. Krueger se refirió al Partenariado establecido en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (CMDSD) a efectos del GHS, iniciativa puesta en marcha oficialmente en Johannesburgo el 30 de agosto de 2002. Dicho partenariado se creó para movilizar el apoyo y servir de catalizador a la participación de las partes en torno a actividades concretas destinadas a fortalecer las capacidades — en los países en desarrollo y en las economías en transición — para aplicar efectivamente el GHS en los ámbitos de la utilización de las sustancias químicas en la industria y la agricultura, durante su transporte y en el momento de su utilización por los usuarios en los países, en las regiones y en el mundo entero.

Problemas de seguridad y salud en el trabajo en el sector químico en la Federación de Rusia

Ponente: Sr. Alexander Sitnov, Presidente de la Asociación Rusa de Industrias Químicas y Afines, Moscú

A partir de ciertos hechos ocurridos en la Federación de Rusia, el Sr. Sitnov dio a conocer cómo se habían resuelto varios de los problemas planteados en materia de seguridad y la salud en el trabajo. En virtud de la legislación vigente, el empleador era responsable de la SST en el lugar de trabajo. A escala federal lo era la inspección del trabajo, por intermedio de sus oficinas regionales encargadas de vigilar la situación y de hacer aplicar la ley. Los inspectores del trabajo estaban facultados para cerrar las plantas que infringieran la legislación. Como los recursos de la inspección del trabajo eran limitados, en vista del gran número de empresas que se debían controlar se había establecido una estructura complementaria encargada de controlar el cumplimiento de la normativa. Los acuerdos generales y los sectoriales entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores contemplaban cláusulas obligatorias en el ámbito de la SST que la empresa debía aplicar como prerrequisito para su inscripción oficial. Este tipo de cláusulas obligatorias también figuraban en los convenios colectivos en el plano de la empresa y su cumplimiento era controlado por las propias organizaciones de trabajadores y de empleadores. Toda falta relativa a su cumplimiento se comunicaba a la inspección del trabajo que estaba facultada para adoptar las medidas pertinentes.

Los hechos observados en la Federación de Rusia indicaban que aunque existía una legislación en la materia, las instituciones encargadas de exigir su cumplimiento eran débiles y necesitan ser consolidadas. Dicha consolidación debería conseguirse mediante una cooperación tripartita y un diálogo permanentes que permitieran resolver los problemas que presenten en el futuro.

Papel de las fichas internacionales de seguridad química (FISQ) en la estrategia de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo

Ponente: Sr. Emmert Clevestine, Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS), OIT, Ginebra

Las fichas internacionales de seguridad química (FISQ) habían demostrado ser un instrumento de gran utilidad a la hora de comunicar situaciones de peligro. Consisten en una tarjeta o ficha donde figuran las principales características de una sustancia química. Están destinadas a alertar a los trabajadores acerca del peligro asociado a las sustancias químicas y a proteger al grueso público y al medio ambiente de esos peligros. Cada ficha ha sido redactada por especialistas procedentes de una institución cuyo contenido ha sido controlado y verificado por especialistas procedentes de una segunda institución y, antes de su aprobación y publicación como tales, han debido recibir la aprobación de un grupo internacional de expertos. Cada ficha ha sido redactada con arreglo a frases normalizadas para asegurar la coherencia del conjunto y facilitar su traducción a otros idiomas.

El Programa Internacional de Seguridad de las Sustancias Químicas y la Comisión Europea había elaborado sus propias fichas de seguridad química y hasta la fecha había publicado 78 fichas en todos los idiomas de la Comunidad Europea, a dos años de haberse adoptado en la OIT el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y su Recomendación correspondiente. Aunque desde entonces muy pocos países los han ratificado, muchos se han inspirado en esos instrumentos a la hora de elaborar su legislación nacional en materia de seguridad química, pese a no haber establecido ningún acuerdo oficial con la OIT. Un ejemplo particularmente digno de señalar a este respecto lo constituye la difundida utilización de las fichas de datos de seguridad química (FISQ) que se refieren a los 16 títulos contenidos en la Recomendación citada. Tras aparecer en varias

normativas de cumplimiento voluntario, dichos títulos inspiraron la elaboración del Nuevo Sistema Mundialmente Armonizado para la Clasificación y Etiquetado de Sustancias Químicas, adoptado por las Naciones Unidas y por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Aunque las fichas FISQ no tienen el mismo formato que las del Sistema Mundialmente Armonizado (GHS) de datos referentes a los 16 títulos ya mencionados, la experiencia indica que un documento que contenga la gama completa de datos correspondientes a esos 16 títulos sería largo y complicado y entrañaría el riesgo de que no se lo utilizara, puesto que lo que hacía falta era un documento breve y conciso. Por otra parte, toda la información contenida en los 16 títulos mencionados ya figuraba en las fichas FISQ, aunque en un orden distinto al observado en la Recomendación de 1990. Puede decirse por lo tanto que las fichas FISQ han constituido un medio excelente para popularizar los símbolos que utiliza el sistema mundialmente armonizado.

Debate

A una pregunta sobre si la legislación en materia de SST en la Federación de Rusia y la acción de la inspección del trabajo se aplicaba a los trabajadores temporales y a tiempo parcial, el Sr. Sitnov dijo que, en principio y en virtud de lo dispuesto en la legislación, ésta se aplicaba a todos los trabajadores. No obstante, el creciente recurso a la subcontratación de trabajo complicaba enormemente la tarea de control puesto que en el sector químico existía la posibilidad de una transferencia de la responsabilidad. A su juicio, se trataba de un vacío en la ley que exigía con urgencia la adopción de medidas para subsanarlo.

Como respuesta a una pregunta sobre si se estaba impartiendo formación en lo que respecta a la utilización de las fichas de seguridad química FISQ, el Sr. Clevenstine dijo que muchos proyectos de cooperación técnica incluían un importante componente de formación para utilizar esas fichas. La OIT había elaborado también material de enseñanza al respecto y actualmente se desplegaban esfuerzos para mejorar el acceso a este tipo de información, por ejemplo, mediante Internet u otros métodos de difusión.

Con respecto a una pregunta sobre la causa de que la OIT y la UNITAR fueran relativamente poco conocidas en Indonesia, el Sr. Krueger, en nombre de UNITAR, explicó que la identificación de las necesidades de los países y la petición de ayuda por parte de éstos era una cuestión que les incumbía y que organizaciones como el UNITAR y la OIT estaban dispuestas a proporcionar apoyo. Añadió que la coordinación entre las diversas organizaciones debía mejorarse.

La Sra. Brakenhielm destacó que la colaboración con los países debería empezar con la elaboración de políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo y que era necesario agrupar ciertas normas y actividades para que su acción fuera más visible; lo que entrañaría un posible aumento de las fuentes de financiación.

El Sr. Takala agregó que también se necesitaba fortalecer la colaboración entre las instituciones nacionales activas en el sector químico, puesto que el éxito en la tarea dependía fundamentalmente de las actividades realizadas en los países.

Como respuesta a una pregunta sobre si el derecho del trabajador a rechazar un trabajo peligroso figuraba en algún instrumento de la OIT, la Sra. Brakenhielm señaló que si bien disposiciones en ese sentido figuraban en el Convenio núm. 155 no se habían formulado explícitamente como un derecho, pero que a escala nacional se había encontrado la fórmula para poner en práctica tales disposiciones. Uno de los recursos para mejorar la posición en que se encontraba el trabajador a este respecto era el concepto de

que la carga de la prueba recaía en el empleador y no en el trabajador como ocurría anteriormente.

Respecto de otra pregunta, el Sr. Takala explicó que las estadísticas de accidentes del trabajo no recogían información detallada que permitiera deducir el número de accidentes causados porque un trabajador había continuado al frente de su puesto de trabajo en situación de peligro.

El moderador dio por terminado el debate y dio las gracias a los participantes y personas presentes, tras hacer hincapié en que estas formas de diálogo eran importantes para hacer conciencia sobre la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector químico.

Discursos de clausura

La Secretaria General de la Reunión dio a conocer elementos relativos a la participación en la misma. El Consejo de Administración convocó a todos los gobiernos interesados, a 20 representantes de los empleadores y a 20 representantes de los trabajadores. La participación efectiva fue de 28 representantes gubernamentales y 20 representantes de los empleadores y trabajadores, respectivamente. Asistieron también, en calidad de observadores, seis representantes de organizaciones no gubernamentales. En total la Reunión contó con la presencia de 93 representantes y consejeros. Con respecto a la meta de que el 30 por ciento de los delegados fuesen mujeres anunció que la participación femenina sólo fue de un 18 por ciento. La nutrida y activa representación de los gobiernos era el resultado de los programas y actividades del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT. La seriedad y empeño con que habían laborado en aras de un consenso y las soluciones prácticas encontradas a los principales desafíos eran indicadores positivos de que los interlocutores sociales del sector químico en el mundo podían colaborar para solucionar los problemas que tenían ante sí. Las Conclusiones y la Resolución adoptadas por la Reunión proporcionaban al Consejo de Administración un marco para formular los programas futuros del sector químico que, en esas circunstancias, tenían su punto de partida en el Departamento de Actividades Sectoriales. La OIT había decidido adoptar un enfoque más flexible de dichas actividades abandonando las amplias reuniones oficiales que se celebraban en Ginebra para poner el acento en enfoques menos teóricos y centrados en programas que abordaran las cuestiones fundamentales de los sectores. Las Conclusiones y la Resolución demostraban que los interlocutores sociales del sector químico y los gobiernos estaban en condiciones de aprovechar las oportunidades brindadas por la mayor flexibilidad del nuevo enfoque. La oradora destacó por último la importancia que revestía para los mandantes de la OIT y para la propia Oficina que las Conclusiones y la Resolución se pusieran en práctica.

El Sr. M. Ernst (Presidente del Grupo de los Empleadores) se refirió elogiosamente al Presidente y los Vicepresidentes que orientaron con tanto acierto las labores de la Reunión. Destacó la oportunidad con que ésta se había celebrado y la colaboración observada entre los interlocutores sociales y los gobiernos a la hora de abordar los retos que planteaban el apoyo al desarrollo económico y el empleo en el sector. Aunque el informe preparado por la Oficina para la Reunión había proporcionado un marco adecuado para examinar prácticas idóneas en materia de modalidades de trabajo flexible, antes de iniciarse la Reunión la Oficina podría haberse puesto en contacto con los principales interlocutores sociales al objeto de incluir información actualizada y concreta en el informe.

El Sr. M. Mersmann (Presidente del Grupo de los Trabajadores) dio las gracias al Presidente, a la Secretaria General y a la Secretaría. La Reunión había constituido un ejemplo de lo que podía conseguirse cuando los interlocutores sociales del sector se proponían avanzar en la búsqueda de resultados. La Reunión había permitido que los interlocutores sociales debatieran sobre la manera de mejorar la protección de los trabajadores sin descuidar el mantenimiento de la competitividad.

El Sr. B. Mutetwa (Presidente del Grupo Gubernamental) dio también las gracias al Presidente y a la Secretaria General de la Reunión, al Secretario General de la OIT y a la Oficina en nombre del Grupo Gubernamental. La Reunión había alcanzado resultados valiosos que constituirían la base a partir de la cual se podrían elaborar y poner en práctica modalidades de trabajo flexible en los Estados Miembros. Agradeció también a sus colegas del Grupo Gubernamental el apoyo y la cooperación prestados durante los debates en grupo.

El Presidente felicitó a los asistentes a la Reunión por haber cumplido la misión encomendada de identificar y examinar los problemas que se planteaban en el sector,

abordándolos desde una perspectiva tripartita y con recurso al diálogo social. Las Conclusiones y la Resolución adoptadas demostraban la importancia que revestían unas buenas relaciones laborales y el diálogo social en un sector vital para los países. La Reunión había atendido a las informativas intervenciones de los participantes tripartitos, lo cual destacaba que tanto una comunicación adecuada como una comprensión de lo comunicado eran elementos importantes en la promoción del diálogo social. A partir de lo observado en el curso de la Reunión podía decir que los interlocutores sociales consideraban que valía la pena trabajar en el sector químico y que el diálogo social era un instrumento útil y eficaz para resolver conflictos y sortear las dificultades. Dicho esto, el orador clausuró oficialmente la Reunión tripartita sobre prácticas óptimas en los sistemas de trabajo flexible y sus efectos en la calidad de la vida laboral en las industrias químicas.

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) | 13 | 22 | 2 | | | 4,3 |
| Los puntos propuestos para la discusión | 11 | 21 | 5 | | | 4,2 |
| La calidad de la discusión | 4 | 28 | 3 | 1 | | 4,0 |
| Su beneficio potencial para el sector | 7 | 24 | 6 | | | 4,0 |
| Las conclusiones | 3 | 25 | 9 | | | 3,8 |
| La resolución | 8 | 17 | 10 | | | 3,9 |
| El debate del grupo especial sobre el diálogo social | 4 | 15 | 7 | 3 | | 3,7 |
| El debate del grupo especial sobre los medios de la OIT para mejorar la seguridad y la salud | 3 | 16 | 8 | 2 | 1 | 3,6 |
| Posibilidad de crear redes | 10 | 19 | 7 | | | 4,1 |

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

| | Notable | Buena | Satis- factoria | Deficiente | Insatis- factoria | Promedio |
|---|---------|-------|--------------------|------------|----------------------|----------|
| Calidad de análisis | 7 | 23 | 6 | 1 | | 4,0 |
| Objetividad | 10 | 19 | 5 | 1 | 1 | 4,0 |
| Amplitud temática | 4 | 25 | 8 | | | 3,9 |
| Presentación y legibilidad | 9 | 22 | 4 | 1 | | 4,1 |
| Volumen y pertinencia de la información | 6 | 22 | 8 | 1 | | 3,9 |

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

| | Demasiado | Suficiente | Escaso |
|---|-----------|------------|--------|
| Discusión del informe | 1 | 33 | 2 |
| Debates de los grupos especiales | 2 | 30 | 1 |
| Grupos | 1 | 29 | 1 |
| Grupo de Trabajo sobre las resoluciones | 2 | 28 | |
| Grupo de Trabajo sobre las conclusiones | 1 | 22 | 4 |

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

| Notables | Buenos | Satisfactorios | Deficientes | Insatisfactorios | Promedio |
|----------|--------|----------------|-------------|------------------|----------|
| 27 | 8 | 2 | | | 4,7 |

5. Número de respuestas

| Gobiernos | Empleadores | Trabajadores | Consejeros técnicos | Observadores | Total | (% de respuestas) |
|-----------|-------------|--------------|---------------------|--------------|-------|-------------------|
| 8 | 15 | 10 | 2 | 1 | 36 | 39 |

6. Participantes en la Reunión

| Gobiernos | Empleadores | Trabajadores | Consejeros técnicos | Observadores | Total |
|-----------|-------------|--------------|---------------------|--------------|-------|
| 28 | 20 | 20 | 19 | 6 | 93 |

7. Delegados/consejeros técnicos

| | Gobiernos | Empleadores | Trabajadores | Total |
|---------------------|-----------|-------------|--------------|-------|
| Delegados | 28 | 20 | 20 | 68 |
| Consejeros técnicos | 12 | 2 | 5 | 19 |

8. Participación femenina

| | Gobiernos | Empleadores | Trabajadores | Total | % de mujeres |
|---------------------|-----------|-------------|--------------|-------|--------------|
| Delegados | 9 | 1 | 2 | 12 | 18 |
| Consejeros técnicos | 3 | | | 3 | |

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. Valentin Klotz, Social Attaché, Permanent Mission of Germany in Geneva

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

ANGOLA

Sra. Edaltina Mónica De Souza Carlos, Inspectora Geral Adjunta do Trabalho, Ministerio da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Diogo Cristóvão Neto, Técnico Responsável Pelas Actividades da OIT, Ministerio da Administração Pública Emprego e Seguranças Social, Luanda

AUSTRIA AUTRICHE

Mr. Georg Zwerenz, International Social Policy Unit, Federal Ministry for Economic Affairs and Labour, Vienna

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Alexandre-Désiré Yango-Sindo, directeur général de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail, de la Sécurité sociale et de l'Inspection professionnelle, Bangui

CROATIA CROATIE CROACIA

Ms. Ankica Cizmek, Head of Section, Ministry of Economy, Zagreb

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Ms. Lenka Forstova, Desk Officer, Ministry of Industry and Trade, Praha

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Mohamed Aboharga, General Director, General Organization for Industrialization, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Nadia El-Gazzar, conseillère des affaires du travail, mission permanente d'Égypte à Genève

FRANCE FRANCIA

M^{me} Françoise Le Gac, chargée de mission à la sous-direction des conditions de travail de la Direction des relations du travail, ministère des Affaires sociales, du Travail et de l'Emploi, Paris

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Joëlle Ory, chargée de mission aux affaires internationales, Service des industries manufacturières et des activités postales, ministère de l'Industrie, Paris

GREECE GRÈCE GRECIA

M^{me} Antonia Biri, chef d'unité, Egalité des chances, ministère du Travail, Athènes

GUATAMALA GUATEMALA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Angela Chavez, Ministro Consejero, Misión Permanente de Guatamala en Ginebra

Sr. Carlos José Arroyave, Primer Secretario, Misión Permanente de Guatamala en Ginebra

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. Muzni Tambusai, Director-General of Industrial Relations, Department of Manpower and Transmigration, Jakarta

Adviser/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Edison Situmorang, Senior Adviser to the Minister, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Ms. Zulmiar Yanri, Director, Occupational Health Standards, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

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

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

Mr. Mohamad Reza Haidarzadeh, Adviser to the Deputy of Industries and Mines, Ministry of Industries and Mines, Tehran

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Hekmatollah Ghorbani, Permanent Mission of Iran in Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

Ms. Carmen Ferraiolo, Direzione Generale della Tutela dell Condizioni di Lavoro Divisione II, Affari Internazionali, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr. Masahiko Hayashi, Counsellor, Permanent Mission of Japan in Geneva

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

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

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M^{me} Siham Bouassa, conseillère, mission permanente du Maroc à Genève

PHILIPPINES

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

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Jacek Kijenski, Director of Chemical Industry Research Institute, President of Association of Chemistry Engineers, Warsaw

PORTUGAL

M. José Neto, Inspecteur du travail, Institut du développement et inspection générale du travail, Lisboa
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Paulo Bárcia, Labour Attaché, mission permanente du Portugal à Genève

RWANDA

M. Fidèle Rwigamba, Secretary-General, Ministry of Public Service, Skills Development and Labour, Kigali
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Ephrem Karangwa, chef de division, ministère du Commerce, de l'Industrie, de la Promotion des investissements, du Tourisme et des Coopératives, Kigali

SLOVAKIA SLOVAQUIE ESLOVAQUIA

Ms. Nora Septakova, First Secretary, Permanent Mission of Slovakia in Geneva

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SÚDAFRICA

Mr. Sabata Nakanyane, Senior Researcher, Department of Labour, Pretoria

**SYRIAN ARAB REPUBLIC RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ARABE SIRIA**

Mr. Khalaf Al-Abdallah, Director-General, Public Institution for Social Security Schemes, Damascus
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr. Mahmoud Al-Chakmi, Dirección General de la Seguridad Social Jefe de Servicio de Tratamiento Medico de Rehabilitación, Damascus

Mr. Mohamad Khafif, Counsellor, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

TAJIKISTAN TADJIKISTAN TAYIKISTÁN

Mr. Bakhriddin Djabborov, Deputy Head, President's Office, Department of Employment and Social Protection, Dushanbe

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Kholnazar Khalikov, General Director, Anzob Gok, Dushanbe

THAILAND THAÏLANDE

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Rachid Larbi, sous-directeur de l'industrie chimique et des industries diverses, Direction générale des industries manufacturières, ministère de l'Industrie et de l'Energie, Tunis

VENEZUELA

Sr. Rafael Hands, Consejero, Misión permanente de Venezuela en Ginebra

ZIMBABWE

Mr. Benjamin Mutetwa, Chief Research and Development Manager, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare, National Social Security Authority (NSSA), Harare

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Subir Bhattacharyya, Secretary, Employers' Federation of India, Mumbai

Mr. Dimiter Brankov, Director, Bulgarian Industrial Association, Sofia

Ms. Kerstin Brodowsky, General Manager, Swedish Industrial and Chemical Employers' Association (CEO), Stockholm

Mr. Ali Buyukuslu, Secretary-General, Chemical, Petroleum, Rubber and Plastic Industries (KIPLAS), Istanbul

Mr. Paul Clerinx, Director, Labour Relations, Fédération de l'industrie chimique de Belgique (FEDICHEM), Brussels

Mr. Fanie Ernst, Strategic Business Partner, Business South Africa (SASOL), Johannesburg

M. Gabriel Hamon, directeur du département social, emploi, formation, Union des industries chimiques, Puteaux

Mr. Banja Junhasavasdikul, President, Chemical Innovation Co. Ltd., Bangkok

Mr. Erik Kjaergaard, Director, Confederation of Danish Industries, Copenhagen

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

Sr. Ricardo Nanjarí Román, Gerente de Recursos Humanos, Enaex SA, Santiago

Mr. Martii Niskanen, Deputy Director-General, Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Pekka Hotti, Assistant Director, Chemical Industry Association of Finland, Helsinki

Mr. Gianluca Ostini, Officer, Industrial Relations Department, Italian Federation of the Chemical Industry (FEDERCHIMICA), Milan

Sr. Lorenzo Peláez, Director General, Confederación Patronal de la República Mexicana, México

Sr. Emilio Sardi Aparicio, Vice-Presidente Ejecutivo, TECNOQUÍMICAS S.A., Cali

Mr. Jeswan Singh, Branch Chairman, Malaysian Employers' Federation (MEF), CCM Fertilizers, Selangor Darul Ehsan

Sr. Egon Sudy, Presidente, ASIQR - CIU, Montevideo

Mr. Peter Tomek, Head of Division Personnel and Legal, Federation of Austrian Industry, Vienna

Mr. Friedrich Karl Weinspach, former General Executive Manager, Association of Chemical Industry of North-Rhine-Westphalia, Monheim

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Markus Handke, Head of European Office, Bundesarbeitgeberverband Chemie – BAVC, Wiesbaden

Mr. Laval Wong Moi Sang, Environmental and Industrial Relations Adviser, Mauritius Employers' Federation, Port-Louis

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

M. Mohamed L. Bedreddine, secrétaire général, Fédération des travailleurs du pétrole, gaz et chimie (UGTA), Alger

Mr. Juraj Blahak, President, Trade Union of Chemistry of the Slovak Republic, Bratislava

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Erik Macak, Secretary, Odborovy Zväz Chemia SR, Bratislava

Ms. Johanna Bögner, OGB Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien

Ms. Val Burn, GEC Representative, Transport and General Workers' Union, International Chemical Energy Mineworkers, Hull, United Kingdom

M. Achille Costin Dutu, coordinateur du bureau de liaison pour l'Europe centrale et de l'Est, Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie, Bucarest

Ms. Carol Fraser, National Representative, Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Innerkip, Ontario

Mr. Koji Fukunaga, President, Japanese Federation of Chemical Workers' Unions, Tokyo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Bunzo Katsuo, Executive Committee of UI Zensen, Tokyo

Mr. Shinichi Iwanaga, Vice-President, Japanese Federation of Energy and Chemistry Workers' Unions – JEC Rengo, Tokyo

Sr. Stefano Galante, Dirigente, FEMCA-CISL, Roma

Mr. Napoleon K. Kpoh, General Secretary, Industrial and Commercial Workers' Union ICU, Accra

M. Sylvain Lefebvre, Fédération chimie énergie (FCE-CFDT), Paris

Mr. Michael Mersmann, IG Bergbau Chemie Energie, Hannover

Sr. Juan Carlos Murgo, Secretario General, Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA), Buenos Aires

Mr. Boniface Y. Nkakatisi, General Secretary, Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers, Dar es Salaam

Mr. Welile Noling, General Secretary, Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union (CEPPWAWU), Johannesburg

Sr. Sergio Novais, National Coordinator, Confederación Nacional del Sector Químico, São Paulo

Mr. Somyot Pruksakasemsuk, Chemical Workers Unions' Alliance (CWUA), Bangkok

Mr. Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers' Union, Moscow

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Vladimir Tribunskiy, International Secretary, Russian Chemical Workers' Union, Moscow

Mr. Jyrki Suihkonen, lawyer, Union of Salaried Employees TU, Toimihenkilöunioni Tury, Helsinki

Mr. Thomas Thomas, General Secretary, Shell Employees' Union, Singapore

Mr. Jia Xiaodong, Direction of Chemical and Pharmaceutical Department, Committee of Energy and Chemical Workers' Union of China, c/o All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Yong Peng, Chief of the General Office International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

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 and 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. Reg Green, OHSE Officer, Brussels

Mr. Marc Welters, Chemical and Process Industries Officer, Brussels

Ms. Noriko Miyazaki, Japanese Liaison Officer, Brussels

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

World Confederation of Labour

Confédération mondiale du travail (CMT)

Confederación Mundial del Trabajo

M. Hervé Sea, représentant permanent, Genève