

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo

Ginebra, 24-27 de septiembre de 2007

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

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

ISBN: 978-92-2-320487-7 (Print)

ISBN: 978-92-2-320488-4 (Web PDF)

Primera edición 2007

Fotografía de la cubierta: OIT, Ginebra

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

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

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

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

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

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Discursos de apertura	2
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 documento temático y discusión general	8
Presentación del documento temático.....	8
Discusión general.....	9
Tema 1: ¿Cómo está influyendo el crecimiento y el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación en las últimas tendencias en el empleo en el sector de procesamiento de alimentación y bebidas?.....	10
Tema 2: Incidencia de la gestión de la cadena mundial de suministro en el empleo y la organización del trabajo	15
Tema 3: Futuros requisitos en materia de cualificaciones.....	23
Tema 4: El diálogo social y las cadenas mundiales de alimentación	28
Tema 5: Futuras actividades de la OIT para el sector de alimentación y bebidas	33
Comunicado adoptado por la Reunión.....	38
Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión	38
Conclusiones sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo.....	41
Tema 1: Tendencias recientes del empleo en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas	41
Tema 2: Incidencia de la gestión de la cadena mundial de suministro en el empleo y la organización del trabajo.....	41
Tema 3: Cualificaciones requeridas para el futuro.....	42
Tema 4: El papel del diálogo social en las cadenas de alimentación globalizadas	44
Tema 5: Futuras actividades de la OIT para el sector de alimentación y bebidas.....	45
Parte 2. Otros asuntos	47
Ponencias.....	49
Punto de Información Especializada de SECTOR – Portal de Internet	49
La Iniciativa InFocus sobre las ZFI y la base de datos	49
Empresas alimentarias establecidas en las ZFI	50
La Base de Datos SECTORSource	51
Discursos de clausura	52
Cuestionario de evaluación	53
Lista de participantes.....	57

Introducción

La Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo tuvo lugar en Ginebra, en la sede de la OIT entre el 24 y el 27 de septiembre de 2007. La Oficina elaboró un documento temático¹ en español, francés e inglés para que sirviera de base a las deliberaciones de la Reunión. Dicho informe abordaba las cuestiones relativas a la cadena de valor mundial; tendencias de productos; estructura y composición de la industria de procesamiento de alimentación; los sectores de distribución de alimentos y detallistas; los efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo; la cantidad de empleos y los contenidos; y los efectos sobre las relaciones profesionales.

El Consejo de Administración designó al Sr. Julio Rosales, miembro trabajador de dicho Consejo, para que lo representara en la Reunión en calidad de Presidente de la misma. La Reunión eligió tres Vicepresidentes: al Sr. K.J. Moleme por el Grupo Gubernamental; al Sr. Hab'lyalemye por el Grupo de los Empleadores; y al Sr. Morcillo por el Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron representantes de 24 Estados Miembros de los siguientes países: Angola, Argentina, Austria, Brasil, China, España, Francia, Gabón, Italia, Japón, Malasia, Malí, República Islámica del Irán, Filipinas, Nigeria, Polonia, Portugal, Qatar, Singapur, Sudáfrica, Tailandia, Turquía, República Bolivariana de Venezuela, y Zimbabwe, 16 representantes del Grupo de los Empleadores y 17 representantes del Grupo de los Trabajadores.

Asistieron también a la Reunión en calidad de observadores, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Centro de Comercio Internacional/Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), y representantes de las siguientes organizaciones internacionales no gubernamentales: la Confederación Sindical Internacional (CSI); la Organización Internacional de Empleadores (OIE); la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA); la Union Network International (UNI); y la Federación Sindical Mundial (FSM).

Los tres Grupos eligieron sus respectivas Mesas como sigue:

Grupo Gubernamental:

Presidente: Sra. V. A. Eastwood (Filipinas)

Grupo de los Empleadores:

Presidente: Sr. D. Brown

Secretario: Sr. J. Dejardin (OIE)

Grupo de los Trabajadores:

Presidente: Sr. K. Schroeter

Secretaria: Sra. J. Baroncini (UITA)

¹ *La incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo en el sector de alimentación y bebidas*, Programa de Actividades Sectoriales, TMFCE/2007, OIT, Ginebra, 30 págs.

La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. J. Walgrave, Directora del Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales, y Funcionaria responsable del Sector de Diálogo Social de la OIT. La Secretaria General Adjunta fue la Sra. E. Tinoco, Jefa del Servicio de Actividades Sectoriales.

La Reunión celebró siete sesiones plenarias.

Discursos de apertura

El Sr. Rosales, Presidente de la Reunión, dio cordialmente la bienvenida a los participantes, y recordó que desde 1963 se habían celebrado seis reuniones para examinar temas relacionados con el sector que en esta ocasión se consideraba. La Reunión de 1998 se había centrado en «la evolución tecnológica y el empleo en las industrias de productos alimenticios y bebidas». Las contribuciones de los expertos, junto con las cuestiones planteadas en el documento informativo, proporcionaron contenidos en torno a los cuales dichas reuniones desarrollaron directrices para que la OIT y sus mandantes elaboraran los futuros programas destinados al sector. A nivel internacional, la urbanización estaba marcando la evolución del mercado de productos alimenticios elaborados en una sociedad que tenía «mucho dinero y poco tiempo». Al mismo tiempo, los países en los que la agricultura y los productos básicos habían sido el pilar principal de las exportaciones estaban añadiendo ahora a los mismos el valor de los productos procesados y una oleada de oportunidades de empleo. Obedeciendo al aforismo de Tolstoy «describe tu aldea y describirás el mundo», el orador prosiguió diciendo que a raíz de su crisis económica, Argentina, su país, había comprendido que la característica más importante de un modelo integrado de desarrollo era el vínculo entre las políticas económicas, por una parte, y las políticas sociales y laborales por otra, sin perder de vista el objetivo del empleo de calidad. En la década de 1990, el sector de alimentación y bebidas había sido en Argentina la principal vía de inversión extranjera directa, pero el incremento de la productividad que ello había supuesto para el sector había entrañado un alto costo: un declive en el empleo, seguido de una depresión durante el período de 2001-2002 y una ulterior pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, en 2003 el sector no sólo volvió a alcanzar los niveles anteriores a la recesión, sino que además la curva ascendente significó más puestos de trabajo y mejor pagados. En 2006 se alcanzó un nivel jamás registrado, un 14 por ciento más de empleo que en 1994, gracias a unas políticas en las que el empleo se consideraba más como un avance que como un factor de costo.

Igualmente, en un clima de diálogo social, Argentina concedió alta prioridad a la formación continua y al desarrollo de competencias en todos los sectores de la economía (más de 30 convenios colectivos registrados, muchos de ellos relacionados con la formación, se firmaron únicamente en el sector de alimentación y bebidas, un testimonio del valor que los signatarios concedían al diálogo social). El resultado fue la elaboración por parte de los interlocutores sociales de una estrategia integrada de desarrollo de la que todas las partes se beneficiaron. El Presidente recordó que el Consejo de Administración de la OIT había encomendado a la Reunión que examinara la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo en el sector de alimentación y bebidas. Para lograr dicho fin, la Reunión necesitaba centrarse en propuestas concretas que pudieran orientar a la OIT en la concepción de planes a corto, medio y largo plazo para responder eficazmente a las cuestiones planteadas. El Presidente invitó a adoptar la estrategia del consenso para hacer frente a los desafíos que el sector tenía ante sí a nivel empresarial, nacional e internacional.

La Sra. Walgrave, Directora Ejecutiva interina del Sector del Diálogo Social, recordó el gran número de trabajadores empleados en las cadenas mundiales de alimentación, 22 millones de los cuales se encontraban en el sector de alimentación y bebidas

únicamente. Los grandes efectivos empleados en la restauración y en la agricultura brindaban asimismo una verdadera oportunidad de crear trabajo decente y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Conectar a los trabajadores del sector agrícola con los mercados exportadores, de forma que dichos trabajadores obtuvieran un beneficio de ello, determinaría asimismo si las cadenas de alimentación podrían crear trabajo decente y contribuir a la lucha contra la pobreza. Dado que las firmas líderes ejercían un enorme control sobre las empresas de suministro, la OIT estaba recogiendo datos con el fin de determinar cómo la presión ejercida sobre dichas empresas en una cadena de suministro podía tener repercusiones en relación con el respeto de los derechos de los trabajadores. Conocer dicho parámetro era esencial para cumplir el mandato fundamental de la OIT, que era promover entre sus Estados Miembros, no sólo la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también los derechos de los trabajadores consagrados en sus normas fundamentales del trabajo. De igual modo, en aras de la coherencia entre los objetivos de política nacional y la influencia económica, era esencial que se difundieran modelos de buenas prácticas. Para lograr dichos fines, la OIT había puesto en marcha una Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa para estudiar cómo las empresas, dentro de sus cadenas de suministro, podían aplicar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. La Sra. Walgrave exhortó a adoptar el consenso como principio fundamental en los debates de la Reunión, y garantizar así unas conclusiones sólidas y bien fundadas.

Parte 1

**Examen del punto inscrito
en el orden del día**

Informe del debate

Introducción

1. La Reunión tripartita examinó el punto inscrito en su orden del día a través de cinco discusiones temáticas sobre el tema. Con arreglo a las disposiciones del artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, los integrantes de la Mesa se alternaron en la presidencia del debate.
2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Davey, y el portavoz del Grupo de los Trabajadores fue el Sr. Schroeter. La Reunión celebró cinco sesiones para examinar el punto que figuraba en el orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. En su quinta sesión, de conformidad con las disposiciones contenidas en el párrafo 2 del artículo 13 del Reglamento, la Reunión estableció un Grupo de Trabajo a fin de elaborar un proyecto de conclusiones que reflejasen las opiniones expresadas en el curso del examen del informe presentado a la consideración de los participantes. El Grupo de Trabajo, presidido por el Vicepresidente gubernamental, el Sr. Moleme, estuvo integrado por los siguientes miembros:

Miembros gubernamentales

<i>Angola:</i>	Sr. Baptista
<i>Brasil:</i>	Sra. Phillips Ligiero
<i>China:</i>	Sr. Rong Sicai
<i>Francia:</i>	Sr. Mazery
<i>República Islámica del Irán:</i>	Sr. Shahmir

Miembros empleadores

Sr. Andritzky
Sr. Bou Nader
Sr. Brown
Sr. Davey
Sr. Montero

Miembros trabajadores

Sra. Desiano
Sr. Nilsson
Sr. Pedraza
Sr. Schroeter
Sr. Spaulding

Presentación del documento temático y discusión general

Presentación del documento temático

4. El documento temático preparado para la Reunión fue presentado por un consultor de la OIT, que señaló que el sector de procesamiento de alimentación y bebidas representaba el 4 por ciento del PIB y empleaba a unos 22 millones de personas. Las cadenas mundiales de alimentación se encargaban de adquirir, procesar, conservar y empaquetar los productos alimentarios y las bebidas, así como de las tareas de investigación, concepción y comercialización de productos. Las fusiones y adquisiciones eran habituales entre las empresas alimentarias, que consolidaban así su posición en las cadenas de alimentación en un proceso en el que el valor añadido ya no procedía únicamente del producto físico en sí, sino cada vez más de factores intangibles como el conocimiento y la información asociados. Los productos de las primeras fases del proceso se caracterizaban por un escaso valor añadido, mientras que las operaciones de las últimas fases adquirían más valor. Las cadenas mundiales de alimentación se regían actualmente por la demanda, adaptando sus productos a las exigencias de los consumidores desde las primeras fases. Las empresas líderes — empresas de transformación de productos alimentarios, grandes minoristas, cadenas de restauración rápida e incluso sociedades de inversión privada — seleccionaban a las empresas participantes y tomaban decisiones con respecto a los riesgos, los beneficios y el reparto del valor añadido dentro de la cadena. Estas empresas examinaban las demandas de los consumidores gracias a la tecnología de la información (TI); influían en las preferencias de estos últimos por medio de la publicidad, la creación de marcas y las actividades de investigación y desarrollo, y participaban asimismo en la logística y la aplicación de las normas oficiales de calidad. Cada vez se procesaban más alimentos en los países en desarrollo y en los países de Europa Central y Oriental para su comercialización como productos de marca. Como consecuencia, podía producirse un aumento del empleo ocasional acompañado de una reducción de los salarios, o bien una mayor integración de las operaciones de las empresas de transformación de productos alimentarios en estructuras existentes de negociación colectiva y en un marco en el que se aplicaban las normas internacionales del trabajo. En todo el mundo, la industrialización de la agricultura daba lugar a que hubiera menos trabajadores agrícolas, pero a que se empleara un número creciente de trabajadores migrantes en este sector. Las empresas de transformación de alimentos establecidas en zonas francas industriales (ZFI) también estaban empleando a muchos trabajadores en un gran número de países.
5. El empleo en las cadenas mundiales de alimentación podría describirse como una pirámide integrada, en la cúspide, por una pequeña proporción de trabajadores permanentes; en la base, por trabajadores ocasionales en su mayor parte y, en el medio, por un amplio espectro de trabajadores temporales, estacionales y contractuales. Las alianzas sociales establecidas en la industria incluían convenios colectivos y acuerdos marco internacionales. Las normas establecidas en la industria tenían por objeto garantizar la rastreabilidad y la inocuidad alimentaria, la calidad, y unas normas de trabajo mínimas tal como estaban contenidas en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*¹, de la OIT, las Directrices de la OCDE² y la

¹ Ginebra, OIT, 1977, tal como se enmendó en 2006.

² Declaración de la OCDE y Decisiones sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales: textos básicos (15 de noviembre de 2000).

norma SA 8000³. El sector de alimentación y bebidas necesitaba supervisar tendencias como el crecimiento de los alimentos precocinados y de prestigio; las respuestas de los consumidores al libre comercio y a las cadenas mundiales de alimentación alternativas; la creciente preocupación por la inocuidad alimentaria; la reacción de los consumidores en algunos países ante el aprovisionamiento global y la escasez de alimentos.

Discusión general

6. El portavoz del Grupo de los Empleadores acogió con agrado la oportunidad de dialogar constructivamente sobre los problemas de empleo que planteaban las actividades de las cadenas mundiales de alimentación en el sector de alimentación y bebidas. El Grupo de los Empleadores no era homogéneo, sino que incluía las empresas multinacionales (EMN) y muchas empresas más pequeñas. Consideraba que el documento expositivo no dejaba plena constancia de todos los beneficios que las cadenas mundiales de alimentación ofrecían a los trabajadores del sector de la producción de alimentos y bebidas, aunque mencionaba ejemplos de buenas prácticas. Muchos de los nuevos puestos de trabajo en el sector eran atípicos y constituían buenas oportunidades de empleo de inicio de carrera y de otro tipo. Los empleadores del sector de alimentación y bebidas necesitaban mantener su competitividad en una economía mundial ampliamente liberalizada recurriendo a métodos innovadores y eficaces y aumentando los niveles de capacitación. De igual modo, las empresas de transformación de alimentos y bebidas necesitaban aplicar normas de comercialización, certificación y rastreabilidad más rigurosas que nunca. Ya fuera en la agricultura, en los sectores del comercio minorista y de la restauración rápida o en el sector de las frutas y verduras, los empleadores consideraban inapropiado abordar cuestiones laborales y sociales en la presente Reunión tripartita. Para poder prosperar, el sector necesitaba gobiernos estables, economías abiertas y marcos normativos que apoyaran a las empresas; una buena educación básica; unas normas de trabajo adecuadas, y apoyo para las pequeñas empresas. Tenía un gran potencial de creación de empleo en todo el mundo. En lo que respecta a un régimen normativo mundial, éste no era factible ni posible. Según el orador, la Reunión debía concentrarse en el modo en que cada parte podía ayudar al sector a hacer frente a las repercusiones laborales de las cadenas mundiales de alimentación de forma socialmente responsable.
7. El portavoz del Grupo de los Trabajadores destacó que el objeto de la Reunión era tratar sobre las cadenas mundiales de alimentación en su conjunto, y no adoptar el alcance restrictivo propuesto por los empleadores. Señaló que el gráfico piramidal sobre el empleo de la página 23 del documento expositivo (una adaptación del sector hortícola) no era representativo de las cadenas mundiales de alimentación. Asimismo, constituía una importante omisión la falta de referencias a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la OIT, que era fundamental para analizar los problemas sociales y laborales en las cadenas mundiales de alimentación. La situación de los convenios colectivos en el sector distaba de ser satisfactoria, como atestiguarían sin duda los trabajadores de América del Sur. Había un fuerte grado de concentración en los sectores del trigo, el café, la banana y el cacao, en los que los actores dominantes se reducían a un puñado de empresas mundiales. Los trabajadores, por su parte, querían una cooperación basada en estructuras estables que vincularan las EMN y la producción local. Creían, en primer lugar, que sólo debería prestarse apoyo a los proyectos de inversión en EMN si éstos respetaban las normas internacionales del trabajo y las necesidades de la comunidad local; y en segundo lugar, que la producción de alimentos orientada a la exportación no podía constituir una base para el desarrollo a largo plazo: ya se estaban dedicando tres

³ La norma internacional para unas condiciones de trabajo decentes elaborado bajo la égida de la *Social Accountability International*.

cuartos del suministro mundial de agua solamente a la agricultura. Era esencial que la Reunión examinara posibilidades de alcanzar acuerdos marco internacionales (AMI) en el sector de alimentación y bebidas. El orador añadió que la influencia de las sociedades de inversión privada en este sector era cada vez mayor, al igual que sus exigencias en materia de beneficios. Las empresas de alimentación y bebidas no eran, de ningún modo, una plataforma social para la creación de empleo y, sin embargo, si las empresas no participaban en la elaboración de políticas de empleo, no podían ser sostenibles. Los trabajadores consideraban que sólo un empleo de calidad garantizaría una producción de alimentos sostenible y suficiente.

Tema 1: ¿Cómo está influyendo el crecimiento y el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación en las últimas tendencias en el empleo en el sector de procesamiento de alimentación y bebidas?

- 8.** Un representante de la Oficina Internacional del Trabajo puso de relieve algunos factores que estaban determinando el crecimiento y el desarrollo en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas. En los últimos seis años, los gastos en alimentación y bebida habían registrado un incremento anual del 7 por ciento. La OCDE había previsto un aumento de entre 20 y 50 por ciento de los precios de los alimentos en todo el mundo en el próximo decenio. El incremento del gasto mundial en alimentos estaba produciéndose a pesar de que los precios de los alimentos en muchos países eran objeto de un control estricto o incluso habían bajado en términos reales. Otro factor que impulsaba el continuo crecimiento del sector de procesamiento de alimentos y bebidas era la creciente demanda de alimentos elaborados y precocinados, especialmente en los países industrializados, en los que eran cada vez más numerosas las familias monoparentales, las mujeres que participaban en la fuerza de trabajo y las personas de la tercera edad, lo que se traducía en el incremento de la demanda de alimentos ya elaborados. Los consumidores y los minoristas mundiales también estaban creando una demanda creciente de producción «fuera de temporada», que estaba generando empleo. Muchas empresas mundiales procesadoras de alimentos y bebidas estaban redistribuyendo sus actividades en todo el mundo con el fin de ubicar sus instalaciones más cerca de sus materias primas, de expandirse dentro de los mercados emergentes de rápido crecimiento y de beneficiarse de costos de producción más bajos.
- 9.** No era sorprendente que se estuviera operando una redistribución mundial cada vez mayor del empleo, desde los países industrializados a los países en desarrollo, en el sector de la producción de alimentos y bebidas. No cabía duda de que las cadenas mundiales de alimentación estaban cada vez más bajo la influencia del poder creciente de los actores mundiales del sector agrícola, el procesamiento y la comercialización minorista de alimentos y bebidas y la restauración. En cada eslabón de la cadena, desde la primera hasta la última fase, podían encontrarse algunas de las más grandes empresas mundiales. El continuo proceso de expansión y consolidación por medio de fusiones y adquisiciones perennizaba la tendencia a la conformación de empresas multinacionales (EMN) incluso más grandes. En la fase de elaboración de alimentos y bebidas, los grandes actores mundiales eran responsables de una proporción cada vez mayor de los 22 millones de empleos del sector. Considerados conjuntamente, las diez primeras empresas procesadoras de alimentos y bebidas, los diez primeros minoristas y las diez primeras empresas de restauración rápida representaban unos 10 millones de puestos de trabajo. El sector estadounidense del empaquetado de productos cárnicos constituía un excelente ejemplo de la tendencia a la consolidación. En 2000, 13 empresas empaquetadoras procesaron el 70 por ciento de la carne vacuna del país. Lo mismo sucedió con los minoristas de alimentos. En resumen, las tendencias generales en el empleo eran: la creciente influencia de los supermercados y las cadenas de restauración rápida en las cadenas mundiales de alimentación; las presiones competitivas cada vez mayores que obligaban a reducir los costos de mano de obra y el empleo; la redistribución mundial de un número cada vez

menor de empleos en el sector del procesamiento de alimentos, debido a la transferencia de un número cada vez mayor de actividades a países de costos inferiores y a la inversión en tecnologías que exigen menos mano de obra; y el crecimiento del empleo en los países en desarrollo y en algunas economías emergentes en los que el aumento de los ingresos generaba una mayor demanda de alimentos y bebidas elaborados.

- 10.** Un miembro empleador de Alemania realizó una presentación para abrir el debate desde el punto de vista de los empleadores. Señaló, en primer lugar, que la gran mayoría de los trabajadores eran empleadas por pequeñas y medianas empresas, y no por EMN. En efecto, había 22 millones de trabajadores en el sector, pero sólo alrededor de 1,26 millones trabajaba en EMN, lo cual representaba menos del 6 por ciento. En el sector de alimentación y bebidas, los cambios no siempre favorecían a las EMN, que habían ido reduciendo su gama de productos y el número de sus empleados durante los últimos diez años. En el análisis de la OIT se omitían dos tendencias muy importantes. La primera era el incremento previsto de los precios de los productos agrícolas debido al mayor número de consumidores de productos de gran valor ya que los costos de la energía utilizada para el procesamiento estaban aumentando. Los descuentos aplicados por los minoristas iban también en aumento y estaban ejerciendo mayor presión sobre los productores. Las repercusiones de la propia globalización se subestimaban en el informe. En el sector del comercio minorista, el centro de atención con respecto a la cadena de alimentación era más bien la inocuidad alimentaria que las condiciones de empleo, y las EMN establecían normas sobre esta cuestión. Las condiciones de trabajo dentro de la cadena de alimentación eran completamente diferentes de las del sector en general; y la propia globalización incidía en las condiciones de empleo y de trabajo. Cada vez más consumidores se habituaban a los productos extranjeros y los solicitaban. Debido a la influencia de las normas internacionales como la ISO, EUROPEGAP (GLOBALGAP) o ISF, los minoristas podían comprar productos alimentarios de todo el mundo sin correr mayores riesgos, y el transporte de los mismos se estaba abaratando. Las nuevas plantas establecidas en las economías en transición y en los países en desarrollo tendían también a un grado mayor de productividad en comparación con las de las economías industrializadas. En consecuencia, se esperaba un incremento del comercio mundial de productos alimentarios. Los costos de mano de obra se estaban convirtiendo en uno de los factores dominantes para las empresas de alimentación y bebidas a la hora de estimar sus costos de producción.
- 11.** Una miembro trabajadora de Francia realizó una presentación para abrir el debate desde la perspectiva de los trabajadores. Hizo hincapié en las consecuencias de la deslocalización industrial y en las repercusiones de la globalización en las condiciones de trabajo dentro del sector de la distribución de alimentos y bebidas. El esfuerzo por reducir los costos afectaba desproporcionadamente a los costos de mano de obra y conducía a una pérdida de empleo, a contratos precarios — sobre todo para las mujeres —, y a la externalización. Los derechos de los sindicatos no se respetaban en todas partes y los trabajadores estaban perdiendo sus prerrogativas y sus beneficios. La desprofesionalización era consecuencia de la automatización y estaba conduciendo a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, a bajos salarios y a la intensificación del trabajo. Dado que se empleaba a menos personal, los horarios de trabajo se estaban extendiendo, incluso al domingo. No era sorprendente que hubieran aumentado en Francia los accidentes en el sector de la distribución de alimentos y bebidas en relación con el sector químico y de la construcción. La competitividad, la flexibilidad y la productividad se traducían en menos trabajo decente y la globalización estaba socavando los derechos fundamentales.
- 12.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán abrió el debate en nombre del Grupo Gubernamental. Resumió los debates de dicho Grupo y subrayó la preocupación de algunos gobiernos por la inocuidad alimentaria y la seguridad de los trabajadores. Era necesaria la colaboración tripartita a este respecto. Preocupaba especialmente a los gobiernos el refuerzo de las normas de seguridad en el trabajo con el uso de pesticidas, herbicidas y hormonas. También se había hablado de los efectos nutricionales y del

desarrollo de tecnología alimentaria, al igual que de la necesidad de elaborar una política común sobre inocuidad alimentaria.

- 13.** El portavoz del Grupo de los Empleadores explicó que las tendencias en materia de empleo eran difíciles de analizar porque las cifras no estaban claras y la información era anecdótica. Las tendencias en el empleo se veían influidas por las cadenas mundiales de alimentación, pero también por otros muchos factores diferentes. Las EMN proporcionaban nuevos puestos de trabajo y no necesitaban códigos internacionales porque sus normas ya eran muy rigurosas. En cuanto a la contratación externa, dudaba de que fueran forzosamente negativas el traslado y la creación de empleos en los países en desarrollo. Las PYME generaban mucho empleo y eran importantes para el sector, pero también se enfrentaban a la presión de la competencia. Era importante reaccionar ante el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación a través de la capacitación y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores, a fin de mejorar la empleabilidad y la eficacia. Insistió en que la flexibilidad y los trabajos a medio tiempo y los atípicos eran aceptados por los trabajadores por distintas razones. Por ejemplo, podía ser adecuado para compaginar con las obligaciones domésticas o constituir el primer paso para el empleo permanente.
- 14.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su acuerdo con los aspectos subrayados en la presentación de los empleadores sobre las repercusiones de los precios de los productos agrícolas a consecuencia del incremento de la demanda de los consumidores. Las consecuencias en los puestos de trabajo no eran tan banales como afirmaba el representante de los empleadores. El principal motivo de preocupación para los trabajadores era la calidad del empleo, ya que una mayor flexibilidad entrañaba una tendencia a empleos más precarios. Subrayó, en contra de la postura del portavoz de los empleadores, que no existían normas de trabajo específicas de las EMN, sino que las normas del trabajo de la OIT eran pertinentes para todos, incluidas las EMN. A su juicio, las normas más importantes sobre condiciones de empleo habían sido definidas y establecidas por la OIT. Estaba de acuerdo con la opinión expresada en la intervención de los gobiernos acerca de que las EMN, a través de las cadenas mundiales de alimentación, estaban influyendo en tendencias que se traducían en una mayor inseguridad en el empleo.
- 15.** El representante del Gobierno de España se centró en el examen de los efectos en el empleo y quiso examinar los efectos en la globalización de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo. La globalización estaba impulsada por los negocios y era fundamentalmente un proceso económico. No obstante, los gobiernos querían conocer la opinión de los empleadores y trabajadores sobre el modo en que la globalización estaba incidiendo en el empleo y, sobre esta base, poder llegar a conclusiones apropiadas sobre los efectos de las cadenas mundiales de la alimentación en el empleo. Señaló que ésta tenía efectos negativos en los trabajadores no cualificados, pero positivos en los trabajadores cualificados. Asimismo, la deslocalización de los trabajos se traducían en la reducción del empleo en los países industrializados y lo aumentaba en los países en desarrollo. Era necesario entablar un diálogo social global sobre este tema y la OIT constituía el mejor foro. Las normas internacionales del trabajo deberían ser aplicables a todos los sectores en el contexto de las cadenas mundiales de alimentación y debería fomentarse el concepto de flexiseguridad como un instrumento importante para abordar la cuestión del empleo.
- 16.** En respuesta a las observaciones formuladas por el representante del Gobierno de Sudáfrica, un miembro empleador de Alemania confirmó que sus palabras se habían malinterpretado. No había pretendido decir que las condiciones de trabajo en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas no fueran importantes, sino que los minoristas y las empresas de transformación de alimentos y bebidas hacían hincapié en la calidad y seguridad de los productos alimentarios. Coincidió con el representante del Gobierno de España en que las buenas políticas económicas y de empleo estaban interrelacionadas. También era un hecho que al aumentar la productividad se reducían los precios de los

alimentos, lo que conducía a un incremento de la producción de alimentos y a la creación de empleo. La demanda de productos elaborados estaba incrementándose en algunos países en desarrollo con elevados ingresos *per cápita*, lo que impulsaba el crecimiento del empleo en el sector de la producción de alimentos.

17. El representante del Gobierno de la Argentina dijo que en su país se aceptaba que la función del empleo fuera parte integrante de la política económica. Al examinar este punto de debate, era importante abordar la cuestión de las concentraciones sectoriales de la responsabilidad en el sector en los planos regional y nacional, y el modo en que esto afectaba a los trabajos. Una mejor comprensión de esta cuestión facilitaría que se abordara la cuestión del empleo, que era un tema central en la labor de la OIT.
18. Un miembro trabajador de la India dijo que los ejemplos de su país y de toda la región de Asia Meridional mostraban que el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación había ido y seguía yendo en detrimento del empleo. El establecimiento de grandes cadenas de venta de alimentos al por menor estaba provocando el incremento del desempleo a medida que estas cadenas se aprovechaban de las tierras agrícolas, desplazando a agricultores y trabajadores rurales a pequeña escala. Se preveía que más de 38 millones de pequeños comerciantes serían desplazados a medida que estas grandes cadenas aumentaran su cuota de mercado. ¿Cómo podrían conciliarse las preocupaciones por el empleo con este desarrollo o con el desplazamiento del empleo, y cómo podría evitarse la destrucción de los medios de subsistencia debida a la afluencia de multinacionales en las cadenas mundiales de alimentación?
19. Un miembro trabajador de Argentina estuvo de acuerdo con la opinión del representante del Gobierno de su país acerca de que el tema central de las cadenas mundiales de alimentación debía ser la creación de empleo. Algunas veces se privaba a los trabajadores del incremento de los salarios como consecuencia del desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación. Condenaba la tendencia mundial al empleo precario y a los contratos temporales, y a la contratación de trabajadores mediante agencias de empleo de terceros. Un resultado concreto de la tendencia al establecimiento de cadenas mundiales de alimentación en Argentina era que la afluencia de EMN de transformación de alimentos y bebidas se había traducido en la pérdida de empleos directos, en la disminución del número total de personas empleadas en el sector y en la reducción de los ingresos. Las numerosas adquisiciones de pequeñas y medianas empresas locales de producción de alimentos habían conducido frecuentemente al despido de trabajadores y a la externalización de las operaciones de producción y comercialización. En general, estos cambios habían aumentado la productividad y los beneficios, y con menos trabajadores se habían alcanzado unos niveles de producción más altos, pero a costa de una mayor precariedad, unos salarios más reducidos y un mayor desempleo. En resumen, los efectos del desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación en su país eran negativos. Del documento preparado por la OIT se desprendía claramente que los efectos de las cadenas mundiales de alimentación en Europa eran similares y que una gran parte del valor añadido del sector se concentraba en un número muy pequeño de empresas. Aunque los volúmenes de producción de alimentos habían aumentado, los puestos de trabajo se habían reducido. Con respecto al énfasis puesto en la calidad y seguridad de los productos alimentarios, era importante subrayar que esto no podría asegurarse si no iba acompañado de una seguridad del trabajo y unas condiciones de trabajo aceptables.
20. Una miembro trabajadora de la Federación de Rusia dijo que cada vez era más difícil identificar con certeza al empleador real en las cadenas mundiales de alimentación. Dio el ejemplo de una gran empresa en su país que producía zumo de fruta y que había sido comprada por una empresa financiera. Los bancos que financiaron la compra de dicha empresa habían pedido garantías en forma del 100 por ciento de las acciones. ¿Quién era el empleador en este caso? Este tipo de situación, que daba lugar a un vacío de poder en lo

que respecta al empleador real, era cada vez más frecuente, y no se tenía debidamente en cuenta en el informe.

21. El representante del Gobierno de España completó su declaración anterior señalando que los gobiernos tenían que armonizar los intereses de los trabajadores, los empleadores, los consumidores y los contribuyentes.
22. El representante del Gobierno de Nigeria hizo referencia a factores demográficos y a preferencias inherentes en lo que respecta al consumo de alimentos y bebidas. Puso de relieve los efectos negativos de la jubilación de la generación anterior de agricultores en el suministro de alimentos y bebidas. En su país se había alentado a los graduados más jóvenes a trabajar en el sector agrícola y se les había proporcionado capital al concluir su formación, así como asistencia práctica mediante servicios de extensión agrícola. Sin embargo, los pequeños productores locales tenían dificultades para competir con las multinacionales. Los agricultores importantes y eficaces estaban absorbiendo las operaciones de los más pequeños, lo que se traducía en despidos. Con respecto a la inocuidad alimentaria, la Agencia Nacional para la Administración y el Control de Alimentos y Medicamentos estaba mejorando la verificación y el cumplimiento de las normas de calidad en el sector de la alimentación y las bebidas. En el sector de procesamiento de alimentos en su país, la tendencia era más bien a potenciar que a reducir el empleo.
23. Un miembro empleador de Argentina consideró que los efectos de la globalización eran importantes en todas las regiones del mundo. Los actores menos importantes habían perdido terreno en favor de aquellos que habían podido incorporar la globalización en sus actividades, por ejemplo, a través de la aplicación de nuevas tecnologías. En los casos en que se habían experimentado pérdidas a nivel de empleo en el sector de alimentación y bebidas, éstas habían sido mucho menores que en otros sectores. Sin embargo, en general, se había registrado un incremento global de la producción y un incremento global correspondiente del empleo, lo que significaba que la globalización había tenido más bien efectos positivos. Sin embargo, debían apoyarse las propuestas encaminadas a minimizar sus efectos negativos.
24. Un representante de la Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación, el Comercio, la Industria Textil y Similares (UIS) (Francia) se sorprendió al saber que el auge de las cadenas mundiales de alimentación ha tenido como consecuencia la disminución de los precios. En Europa, los precios habían aumentado, y sería difícil convencer a un europeo de lo contrario. No se constituía una sociedad considerando a los asalariados como un costo mientras que son ellos los que originaban la riqueza. El orador constató que muchos de los despidos tenían lugar en empresas rentables. Citó empresas multinacionales que fomentaban la competencia entre sus unidades de producción, de manera que las menos eficaces fueron amenazadas de cierre. Contrariamente a algunas ideas expresadas, el coste de la mano de obra representaba, muy a menudo, solamente una pequeña parte del conjunto de costes de producción y distribución. El orador expuso el ejemplo de un producto vendido en Francia a un precio aproximativo de 2,70 euros, en el que la masa salarial representaba únicamente 14 céntimos del mismo. Resultó igualmente erróneo considerar los empleos perdidos en un lugar como ganados en otro lugar. Finalmente, tampoco fue aceptable la idea de que los empleos de servicios podían remplazar a los de la producción industrial considerando su calidad.
25. El portavoz del Grupo de los Empleadores consideraba que el debate era demasiado general y no se centraba necesariamente en el tema central. La agricultura y el comercio minorista no eran temas de esta Reunión. A su juicio, el aumento del empleo en el sector de alimentación y bebidas era consecuencia del desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación. Los empleadores tenían que actuar y reaccionar ante la realidad del entorno

económico, pero no estaba de acuerdo en que esto condujera a una menor seguridad del trabajo. Un trabajo flexible podía suponer todo tipo de situaciones diferentes: un trabajador a tiempo completo podía desempeñar varios trabajos que le exigieran competencias diferentes; las mujeres podían trabajar horas diferentes para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, etc. Reconoció la tendencia a contar con más trabajadores polivalentes. Estuvo de acuerdo en parte con algunas opiniones expresadas por el representante del Gobierno de España pero hasta cierto punto, y no con la necesidad sugerida de diálogo social global. La regulación por parte del Estado o de la OIT no conducía a una buena política de empleo o a unas buenas relaciones laborales. Esperaba que se alcanzara un consenso sobre las tendencias en la cadena de alimentación para que pudieran examinarse los efectos de dichas tendencias y llegarse a un acuerdo sobre la trayectoria que se debería seguir.

26. El portavoz del Grupo de los Trabajadores, resumiendo la opinión de los trabajadores sobre el Tema 1, puso de relieve que, al examinar las consecuencias en el empleo de las cadenas mundiales de alimentación, era esencial analizar los cambios producidos en toda la cadena, y no en un solo sector. El empleo era cada vez más atípico y precario debido a las cadenas mundiales de alimentación. No podía estar de acuerdo con las opiniones expresadas por el orador anterior y dijo que deberían tenerse en cuenta las opiniones de los diversos representantes gubernamentales que habían intervenido. Se habían planteado cuestiones relativas a la situación contractual de los trabajadores a lo largo de la cadena mundial de alimentación desde la producción primaria, y a través del procesamiento, hasta la venta final de los alimentos y bebidas. También se había examinado el creciente papel de la inversión privada y de la financiación, y se habían proporcionado puntos de referencia. La disminución del empleo sectorial debida a las cadenas mundiales de alimentación era el aspecto más sorprendente, ya que cada vez más personas consumían alimentos elaborados a consecuencia de la rápida urbanización.
27. El representante del Gobierno de España observó que habían tenido lugar conversaciones muy variadas, pero que sería esencial centrarse en el tema que entraba en el ámbito de la OIT — a su juicio, más y mejores trabajos y una globalización justa para todos eran temas clave para este sector.
28. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que el trabajo atípico resultaba esencial para mantener la competitividad de la industria, y que no era nada nuevo. No existían datos sobre su crecimiento o sobre sus implicaciones en las condiciones de trabajo.

Tema 2: Incidencia de la gestión de la cadena mundial de suministro en el empleo y la organización del trabajo

29. Un representante de la Oficina hizo una breve presentación sobre el modo en que las tendencias recientes del empleo en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas se habían visto influidas por el crecimiento y desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación. Los efectos en el empleo eran ambiguos, ya que se había registrado un crecimiento del empleo en los países de bajo costo y en una pérdida de puestos de trabajo en los países industrializados. Si bien una mayor automatización del procesamiento y el empaquetado estaba ejerciendo una presión a la baja sobre los trabajos poco cualificados, posiblemente estaba creando nuevos puestos técnicos y de ingeniería para supervisar el nuevo equipo. Con respecto a las condiciones salariales y laborales, se pagaba mejores salarios a los trabajadores empleados a más largo plazo, mientras que los niveles salariales para la mayoría de los trabajos que exigían pocas cualificaciones eran mínimos. La reorganización del trabajo y el aumento del trabajo precario eran consecuencias aparentes de la gestión de la cadena mundial de suministro en el sector del procesamiento de alimentos y bebidas. Se observaban mejoras en el sector de la seguridad y salud en el trabajo (SST), fundamentalmente en los países industrializados, en los que unos mejores procedimientos con respecto a la utilización de productos químicos, la manipulación de

materiales y la seguridad en caso de incendios, así como una mayor automatización podrían reducir en muchos casos los riesgos para los operadores humanos. Sin embargo, algunas cuestiones en materia de SST, como los trastornos músculo-esqueléticos provocados por el empaquetado, las lesiones provocadas en los mataderos, o el uso de pesticidas seguían creando problemas.

- 30.** Un miembro empleador de Hungría realizó una presentación para dar a conocer el punto de vista de los empleadores sobre el modo en que la gestión de la cadena mundial de suministro estaba afectando al empleo y a la organización del trabajo. Advirtió que ésta sólo representaba la experiencia en su país. Empezó con una definición de consumidores y ciudadanos, y sus objetivos y elecciones, tales como una calidad de vida razonable, la seguridad del empleo, y medios suficientes para vivir mejor en una economía competitiva de libre mercado. El precio de una vida mejor era la incertidumbre en todos los ámbitos: para las multinacionales, las PYME, las familias, las empresas constituidas por una sola persona, las empresas minoristas, los trabajadores y los países. También exigía flexibilidad, la mentalidad apropiada y capacidad para cambiar, en particular para los empleadores y los trabajadores. La competencia normalmente redundaba en beneficio de los consumidores, al limitar los beneficios para los minoristas, los transformadores multinacionales, las PYME y los agricultores, entre otros, y al crear una guerra de precios muy dinámica a todos los niveles en la que todas las partes estaban obligadas a reducir los costos. No obstante, los precios de los consumidores no siempre reflejaban la situación competitiva real en unos niveles determinados, ya que dependían del poder adquisitivo de los consumidores. En este juego, las multinacionales también podían perder, teniendo en cuenta sus enormes gastos de estructura. A este respecto, los competidores horizontales podían salir mejor parados a través de la reestructuración o las adquisiciones y fusiones, y de la externalización. Esto dejaba espacio para las PYME y las empresas familiares. La flexibilidad debería ser tal que, si no hubiera suficientes puestos de trabajo en el sector del procesamiento de alimentos, las personas deberían poder recurrir a otros sectores (como los sectores de la restauración y de otros servicios). Las políticas gubernamentales eran fundamentales para equilibrar esta situación. La externalización y el empleo atípico representaban una posibilidad para la supervivencia y eran más aceptables que el desempleo. Las multinacionales mejoraban la competitividad, en particular reestructurando el mercado y la economía nacional, reestructurando asimismo el mercado de trabajo y aumentando el nivel de competitividad en el comercio internacional. A su vez, esto conducía a un incremento del PIB y a una mejor calidad de vida en todo el mundo. Los efectos de las multinacionales de transformación de alimentos en la calidad de vida eran, entre otras cosas, unas marcas más fuertes, lo que aumentaba la gama de productos de calidad y la variedad de los productos, al centrarse en la garantía de calidad, y en la calidad y la seguridad de los alimentos. Sus efectos en el mercado de trabajo eran, entre otros, la creación de puestos de trabajo totalmente nuevos (publicidad, comercialización, tecnología de la información, logística y recursos humanos), nuevas competencias (como el trabajo en equipo), una mayor formación — lo que potenciaría la reorientación, lo que crearía un trabajo intelectual —, oportunidades para una mayor participación de las mujeres, mejores salarios (probablemente por encima del promedio del mercado de trabajo), ayuda a los trabajadores despedidos para que encuentren otro empleo, y pedidos de compra para las PYME proveedoras y los empresarios individuales. Las multinacionales tendían a aplicar sus propias normas internas, promoviendo al mismo tiempo una mayor protección de la salud y la seguridad en el trabajo, un mejor entorno laboral, una mayor ética y un comercio justo (compromisos legales y voluntarios), la buena ciudadanía y la responsabilidad social de las empresas (RSE). Se proponían ser buenos empleadores o incluso los mejores empleadores, promoviendo las buenas relaciones laborales, la negociación colectiva y unas condiciones de trabajo excelentes. La solución estaba en las políticas gubernamentales, en el marco de una legislación sobre la competencia justa, con interlocutores sociales fuertes, en el establecimiento de asociaciones y de acuerdos especiales con multinacionales y posibles alianzas, y en la promoción de valores fundamentales.

-
- 31.** Una miembro trabajadora del Brasil también realizó una presentación sobre la incidencia de las multinacionales de alimentación en el empleo. Dijo que era imposible abordar ese tema sin hacer referencia, en América Latina, a las repercusiones físicas y mentales que las cadenas mundiales de alimentación habían tenido en la salud de los trabajadores. Con respecto a los aspectos físicos, podían mencionarse los repetidos y constantes esfuerzos desplegados, el intenso ritmo de trabajo, el exceso de horas suplementarias, la ergonomía inapropiada, la vibración y la falta de pausas adecuadas. Los efectos mentales eran la presión para cumplir las cuotas, las crecientes responsabilidades en contraposición con una escasa remuneración, las exigencias de polivalencia, la falta de comunicación y las presiones indirectas, las situaciones precarias y la falta de estabilidad, y el estrés. La producción de aves en Brasil ilustraba este problema, como mostraban claramente las fotografías relacionadas con esta industria, tomadas de una campaña nacional lanzada por los sindicatos. Los trabajadores insistían en la necesidad de elaborar y aplicar nuevos reglamentos para mantener las horas de trabajo excesivas a niveles razonables. No se habían realizado progresos a este respecto en los últimos años, y las negociaciones no habían avanzado, pero era manifiesta la necesidad urgente de introducir cambios en el futuro próximo.
- 32.** La representante del Gobierno de Filipinas abrió el debate sobre este tema desde la perspectiva del Grupo Gubernamental y dijo que los gobiernos querían que las bebidas alcohólicas se incluyeran en el análisis de ese sector. La gestión eficaz de los precios de los alimentos y bebidas tenía que ser una cuestión de diálogo social.
- 33.** El portavoz del Grupo de los Empleadores recordó la necesidad de que la Reunión se centrara en el sector de alimentación y bebidas. Como consecuencia de la globalización, la gestión previsora debía satisfacer las necesidades de los consumidores y ser competitiva con miras a generar empleo. Esto exigía una organización del trabajo más eficaz que debería ser analizada por los interlocutores sociales. A este respecto, se habían obtenido resultados bastante positivos en el último decenio. Una organización eficaz del trabajo significaba también un mejor trabajo en equipo, una mejora de las cualificaciones y una mayor polivalencia, a fin de satisfacer la necesidad de nuevas tecnologías. Los trabajadores también debían recibir una formación eficaz, pues de esa manera los empleadores podían responder a las demandas de los minoristas. El trabajo flexible y el trabajo temporal/atípico eran necesarios, y abrían el paso a unas oportunidades de trabajo más cualificado. La tendencia de los países en desarrollo a pasar de ser productores de materias primas a procesar alimentos para los países industrializados debería considerarse positiva, al igual que la creación de oportunidades de trabajo en los mercados emergentes por parte de las EMN. Las PYME también estaban creando muchos puestos de trabajo. Dio el ejemplo de una empresa en el Reino Unido que no podía satisfacer sus necesidades en materia de exigencias de producción, por lo que externalizaba el trabajo a una empresa sita en Bélgica, que contrataba a trabajadores temporales para atender las necesidades de los minoristas. No quería realizar comentarios sobre la presentación de los trabajadores. Subrayó que todos los empleadores tenían que respetar las necesidades en materia de SST de todos sus trabajadores.
- 34.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que los debates debían centrarse en las normas del trabajo, tal y como se definían en los instrumentos de la OIT. Si bien las PYME generaban considerables puestos de trabajo, los trabajadores querían centrarse en las EMN por la importancia que éstas revestían a la hora de elaborar normas sobre productividad, desarrollo económico y condiciones de vida y de trabajo en diferentes sociedades. La presentación del representante de la miembro trabajadora de Brasil era un ejemplo importante, porque los mataderos de aves, proporcionaban empleo considerable en América Latina y eran un claro ejemplo de la importancia que tenían las cadenas mundiales de suministro en las condiciones de trabajo. La globalización y las cadenas minoristas influían sensiblemente en la producción, pero también era preciso examinar las tendencias de los consumidores. El nombre de la marca estaba adquiriendo más

importancia que el producto propiamente dicho, y se corría el peligro de ignorar el proceso de producción. El trabajo también había cambiado porque las normas de higiene se habían reforzado, y las PYME no siempre disponían del capital necesario para introducir los cambios en los procesos necesarios para cumplir dichas normas.

35. El representante del Gobierno de España subrayó la necesidad de que los gobiernos evitaran o mitigaran los efectos negativos que tenían los monopolios en las cadenas mundiales de alimentación en los trabajadores y consumidores, así como la necesidad de una globalización justa, objetivo que debería alcanzarse a través de la atribución de competencias a los gobiernos. A este respecto, eran fundamentales dos elementos, a saber, unas políticas nacionales para crear y promover el trabajo decente, y el diálogo social tripartito para transferir el diálogo nacional a escala internacional. Pensar de un modo global significaba pensar en la OIT de forma cotidiana. Al examinar el proceso de reforma del sistema de las Naciones Unidas, incluido el importante debate previsto para el mes siguiente con miras a reforzar la capacidad de la OIT, las normas internacionales del trabajo y el modelo social de la UE deberían considerarse puntos de referencia.
36. El representante del Gobierno de Francia vinculó las EMN con la aceleración de los procesos de producción en el sector de procesamiento de productos cárnicos, que había tenido consecuencias positivas en tareas nuevas y cualificadas, pero negativas en la medida en que dicha aceleración aumentaba el estrés de los trabajadores. A este respecto, propuso que algunos gobiernos promovieran el respeto de las normas internacionales; que las empresas velaran por que, antes de instalar nuevas cadenas de producción, se realizaran estudios técnicos sobre sus efectos; que se impartiera educación y formación para evitar lesiones, y que se proporcionara a todos financiación y acceso a la formación. El diálogo social era necesario para cumplir estos requisitos. Esto también era pertinente para mejorar las condiciones de trabajo y las competencias laborales, lo que exigía realizar estudios y celebrar debates con miras a identificar requisitos en materia de cualificaciones y a anticipar necesidades en materia de formación.
37. El representante del Gobierno de Sudáfrica observó que el sector de alimentación y bebidas constituía una parte importante de la industria manufacturera en su país, el desarrollo de la industria conducía a la necesidad de mejorar la tecnología de producción de alimentos y de introducir cambios en la composición de la fuerza de trabajo porque algunos nuevos trabajos exigían más competencias. Por otra parte, la reorientación de las primeras fases a las fases posteriores de la producción había dado lugar a que no se utilizaran algunas de las cualificaciones actualmente disponibles en el sector. Se habían producido cambios en la naturaleza del empleo y se había observado un incremento del empleo atípico, lo que conllevaba una mayor inseguridad en el empleo. Sin embargo, el factor más importante era el aumento constante de los precios de los alimentos en su país. Entonces hizo referencia a la cuestión de los efectos de las cadenas mundiales de suministro en el procesamiento de alimentos y bebidas. En ocasiones, habían escaseado ciertos productos alimentarios populares debido a una gestión ineficaz de la cadena de suministro. Por ejemplo, la falta de dióxido de carbono para la producción de refrescos, y la falta de botellas para la producción de cerveza habían conducido al cierre temporal de las cadenas de producción, y habían dado lugar a que algunas bebidas se agotaran en los comercios. Su Gobierno proponía que el procesamiento de bebidas alcohólicas se incluyera en cualquier estudio de seguimiento, por su potencial de creación de empleo. Con respecto a la inocuidad alimentaria, el orador estaba de acuerdo con la opinión del representante del Gobierno de España. Las políticas gubernamentales deberían concebirse con miras a promover el trabajo decente, porque los gobiernos eran conscientes de que el empleo atípico podía tener efectos negativos en las condiciones de trabajo. Por lo tanto, los gobiernos deberían desempeñar un papel fundamental a la hora de asegurar que los trabajadores tenían un entorno de trabajo seguro y que recibían una remuneración justa. Los gobiernos también deberían examinar los efectos de la globalización y velar por que ésta también fuera justa para los trabajadores.

-
38. El representante del Gobierno de la Argentina tenía una opinión diferente con respecto a los efectos de la gestión de la cadena mundial de suministro en el sector en lo concerniente al empleo y la organización del trabajo. Sobre la base de estudios realizados sobre este tema deberían examinarse más atentamente las posibles formas de analizarlo. Toda valoración de los efectos debía basarse en pruebas empíricas. Con respecto al papel que desempeñaba la OIT, dijo que incumbía a la Reunión el papel de celebrar debates, prestar asesoramiento y dar ideas sobre lo que podría hacer la OIT. Otro punto eran la creación de capacidad y la formación profesional en relación con los cambios que tenían lugar en el sector como consecuencia de las cadenas mundiales de suministro, y cómo preparar a trabajadores y empresas para que pudieran encarar los desafíos que se les presentaban. El diálogo social era un elemento clave para los debates, ya que agrupaba cuestiones como el empleo, la organización del trabajo, la formación y otras cuestiones relacionadas con los efectos de la globalización.
39. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán elogió el informe preparado de la Oficina. En éste se había hecho referencia a las presiones y motores que influían en el sector, lo que se saldaba con la pérdida de puestos de trabajo y generaba nuevo empleo. Los subsectores en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas eran muy distintivos y operaban en diferentes circunstancias. Se debería proporcionar formación y asesoramiento constantes a los países en desarrollo sobre los últimos cambios operados en el sector y en las cadenas mundiales de suministro, en particular a las pequeñas y medianas empresas, incluido apoyo técnico para la transferencia de tecnología, asesoramiento sobre comercialización, formación en materia de normas de seguridad y salud, y unos niveles más altos de competencias técnicas y en materia de supervisión. Al hacer referencia a la posición dominante en la que se encontraban los minoristas más importantes al obtener el 50 por ciento de los beneficios procedentes de los alimentos y bebidas, propuso que en el futuro, se apoyaran proyectos que ayudaran a las PYME establecidas en los países en desarrollo. Propuso que se entablara un diálogo abierto con grandes empresas industriales clave con miras a basarse en su experiencia y conocimientos para elaborar futuros programas de formación y creación de competencias. Sin el desarrollo de cualificaciones y sin una transferencia de ciencia y tecnología, los países en desarrollo no podían hacer frente a los desafíos que se les presentaban. La OIT tal vez realizaría una encuesta para analizar cómo responder del mejor modo posible en lo que respecta a la formación para las PYME en este sector y quién debería participar en dicha respuesta.
40. El representante del Gobierno de Nigeria indicó que esto era más apropiado en las fases iniciales de la cadena de suministro, pero que cada vez más empresas se dedicaban al procesamiento de alimentos y al suministro de bebidas. También había EMN importantes que operaban en el ámbito de la distribución de comida rápida. La competencia era acérrima en ese sector, lo que había conducido a importantes pérdidas de puestos de trabajo, especialmente en empresas que antes eran estatales. Una excepción eran aquellas empresas que habían sido absorbidas por multinacionales. En general, esto se había traducido en un incremento del empleo atípico que no garantizaba la seguridad del trabajo y que venía acompañado en parte por la pérdida de puestos de trabajo en todos los ámbitos, excepto en el caso de las cadenas de restauración rápida. Asimismo, podría observarse que los llamados fabricantes de comida «étnica» habían sido absorbidos por las multinacionales y se habían integrado en las operaciones de las mismas a través de sistemas de concesión de franquicias, en particular en la restauración rápida. Con respecto a las ZFI, había muchas corporativas extranjeras que no permitían un acceso fácil a los inspectores del trabajo o las organizaciones sindicales. Esto significaba que no podrían evaluarse de forma apropiada las condiciones de trabajo y las normas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de alimentación y bebidas en las ZFI, y que la negociación colectiva se veía perjudicada o era inexistente. Propuso que el debate se centrara más en la formación orientada a dotar a los trabajadores de competencias para cumplir con los nuevos requisitos en materia de cualificaciones que habían surgido a raíz de los cambios

tecnológicos. También era necesario fortalecer el Ministerio del Trabajo para promover una mejor inspección del trabajo y una mayor protección del trabajo, en particular para las mujeres trabajadoras, y haciendo particular referencia a la protección de la maternidad.

41. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela celebró la buena voluntad de los empleadores de asumir la responsabilidad de la seguridad y salud de los trabajadores ya que esto es lo que se espera de ellos. Puso de relieve la importancia de las repercusiones de las cadenas mundiales de alimentación en las tendencias del empleo en el sector de alimentación y bebidas. Sería inaceptable dar un paso atrás en lo que respecta a los progresos realizados en relación con los derechos de los trabajadores bajo el pretexto de que era necesaria la flexibilidad laboral, y mucho menos debe permitirse que eso se traduzca en desmejora de los derechos laborales. Se debe procurar el justo equilibrio entre el apoyo que se le debe brindar a las empresas que actúan dentro del marco legal, conjugando y respetando siempre los ineludibles derechos de los trabajadores logrados y consolidados a nivel nacional e internacional. No debería aceptarse desmejorar las condiciones de trabajo digno y decente que siempre desarrollamos en la OIT con un enfoque tripartito y de diálogo social.

42. Un miembro trabajador de los Estados Unidos ilustró los efectos de la gestión de la cadena mundial de suministro en las tendencias observadas en el sector de empaquetado de productos cárnicos. Algunos empleadores que tenían buenas relaciones con los sindicatos habían trasladado más tarde algunas de sus plantas de producción de entornos sindicalizados a puntos más cercanos a los lugares en los que se criaba ganado porcino, en un esfuerzo consciente por evitar los sindicatos y conseguir una fuerza de trabajo más barata. Después del excesivo incremento de la rotación de la mano de obra local debido a la dificultad y al peligro del trabajo, los empleadores recurrieron a trabajadores inmigrantes — inicialmente a migrantes y refugiados por razones económicas de Asia Sudoriental y, más tarde, a trabajadores procedentes de México. En muchos casos, los trabajadores no eran legales. Un publicista favorable podía presentar de una forma muy positiva el hecho de que se hubieran creado puestos de trabajo, pero en realidad, es preciso examinar detenidamente los tipos de trabajos de que se trataba y los niveles de remuneración en dichas operaciones. Esta misma empresa también está expandiéndose rápidamente en Europa. Entre otras cosas, había adquirido empresas en Rumania como fuente de productos de carne porcina y estaban externalizando las instalaciones para la cría de ganado porcino a subcontratistas privados. Al conocer al representante rumano de la empresa, se indicó que el personal directivo de la misma no había expresado gran preocupación por las condiciones de trabajo. Por supuesto, era más atractivo para ellos contratar a personas procedentes de Europa del Este que trabajaban por 1 ó 2 euros por hora que a personas procedentes de Europa Occidental, donde los trabajadores recibían 20 euros por hora. Asimismo, los terrenos agrícolas en Europa del Este podían comprarse a precios muy bajos, lo que estaba conduciendo a que la producción de productos agrícolas y de productos elaborados se alejara cada vez más de Europa Occidental.

43. Un miembro trabajador de la India se centró en el uso del trabajo infantil en el sector agrícola. Puso de relieve que el sector agrícola era el principal empleador de trabajo infantil en todo el mundo, ya que representaba el 70 por ciento de todos los niños que trabajan. Acogió con satisfacción la iniciativa de la OIT de declarar un Día Mundial contra el Trabajo Infantil en 2007, que había apoyado el compromiso de eliminar el trabajo infantil en el sector agrícola y de crear posteriormente una asociación mundial destinada a combatir el trabajo infantil, en la que tomarían parte la OIT, la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la UITA y otras organizaciones. Dio el ejemplo de una empresa establecida en la India que había producido un atractivo cartel en el que indicaba que no recurría al trabajo infantil, cuando en realidad sí lo hacía. Propuso que la OIT y los empleadores, en colaboración con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores, según procediera, elaboraran estrategias para evitar estos casos.

-
44. Un miembro trabajador de Sudáfrica señaló que la gestión de la cadena de suministro podía tener efectos negativos en los trabajadores. Por ejemplo, un sistema continuo de rotación 24 horas al día y siete días a la semana había tenido efectos nocivos en la salud de los trabajadores. Otro efecto negativo se observaba cuando se suprimían los puestos de trabajo de trabajadores con experiencia para contratar a jóvenes graduados que constituían una fuerza de trabajo más barata, ya que los futuros empleadores no tendrían que invertir mucho en su formación. Al abordar la cuestión de la influencia de los actores en la cadena de valor, dijo que algunos minoristas europeos importantes podían ejercer presión sobre las empresas procesadoras de alimentos y bebidas establecidas en los países en desarrollo a fin de mejorar las condiciones de trabajo en las que se fabricaban sus productos.
45. Un miembro trabajador de Malasia habló en nombre de varias organizaciones de trabajadores en países asiáticos, en los que importantes multinacionales habían establecido nuevas fábricas o habían adquirido algunas plantas locales. En algunos países había sindicatos nacionales, pero en otros, las EMN habían creado sus propias asociaciones de empleadores-trabajadores, lo que hacía difícil que los trabajadores pudieran dialogar entre sí. Dijo que una EMN en Filipinas había cambiado a sus trabajadores contractuales cada cinco meses durante siete años. Si la empresa se preocupaba realmente por la calidad y la seguridad en el sector de alimentación y bebidas, no entendía por qué empleaba a trabajadores contractuales.
46. Un miembro empleador de Alemania examinó el ejemplo de los cambios que se habían producido en las empresas de alimentación y bebidas durante el proceso de la reunificación alemana hacía 17 años, que tuvo lugar en una situación económica muy difícil. A pesar de los problemas a los que había sido necesario enfrentarse, las EMN más importantes multinacionales invirtieron de forma ejemplar en la Alemania del Este, y las condiciones de trabajo no tardaron en alcanzar el nivel de las de Europa Occidental. En muchos países y sectores, las EMN establecían normas muy positivas. Los regímenes de pensiones en muchas EMN eran excelentes, en comparación con las empresas nacionales. Las multinacionales también contaban con los mejores programas de formación y los niveles más altos de competencias entre su personal. Aunque algunos de los oradores anteriores habían enumerado una serie de aspectos negativos, uno de los objetivos de las EMN era precisamente la prevención de accidentes del trabajo. Las EMN estaban muy orgullosas de su baja tasa de accidentes en sus lugares de trabajo e invertían mucho tiempo y muchos esfuerzos para velar por que esta situación se mantuviera.
47. Una miembro trabajadora de la Federación de Rusia hizo referencia a la declaración del portavoz de los empleadores acerca de que la flexibilidad y el empleo atípico eran fundamentales para satisfacer las necesidades de las empresas, y de que el diálogo con los sindicatos ayudaba a las empresas a aumentar su eficacia. Sin embargo, ¿cómo iba a entablarse un diálogo con los sindicatos si cada vez más trabajos eran atípicos y si se creaban a través del arrendamiento, la externalización y la contratación mediante agencias de trabajo? En la Federación de Rusia, había agencias de contratación y colocación ilícitas; no había ninguna ley que regulara la utilización de la mano de obra proporcionada por estas agencias, y no se había ratificado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) de la OIT. En este país, dichas agencias no promovían unas buenas condiciones de trabajo y relaciones contractuales con las empresas. Muchas agencias simplemente se creaban para atender las necesidades de una sola empresa o de un grupo de empresas, y no defendían los derechos de los trabajadores que ellas mismas proporcionaban a dichas empresas.
48. Una miembro trabajadora de Alemania dijo que se habían producido algunos cambios negativos en el sector de productos cárnicos en su país. Muchas veces se contrataba ilegalmente a trabajadores procedentes de Europa del Este a cambio de unos salarios que estaban por debajo del nivel de la pobreza (no había un salario mínimo reglamentario en Alemania). Estas empresas creaban una situación de competencia injusta con otras

empresas que cumplían las normas pertinentes, y estaban teniendo efectos negativos en los niveles salariales en todo el sector. Lamentaba tener que decir que el comportamiento de algunas de estas empresas rozaba la ilegalidad en lo concerniente a las condiciones de trabajo, los salarios, la calidad de los productos y la seguridad en el trabajo.

49. Un miembro empleador de México proporcionó información detallada sobre la situación que predominaba en el sector de alimentación y bebidas en su país. Su asociación representaba a 12 empresas dedicadas a la producción de chile, salsas, condimentos, puré de tomate y otros productos. El sector representaba el 2 por ciento del empleo total en México. De toda la fuerza de trabajo del sector de procesamiento de alimentos y bebidas, el 69 por ciento estaba en el sector de la producción, el 19 por ciento en actividades comerciales y el 12 por ciento en administración. Los beneficios en el sector habían registrado un incremento del 12 por ciento, en comparación con el 5 por ciento experimentado en toda la economía. A través del diálogo social, los empleadores y los sindicatos habían podido afirmar que el sector de alimentación y bebidas no recurría al trabajo infantil y estaban orgullosos de ello. También señaló que había algunas EMN importantes que tenían éxito en el sector de alimentación y bebidas en México. Todos los interlocutores sociales de México habían acordado erradicar el trabajo infantil, pero el sector de procesamiento de alimentos y bebidas no ejercía ningún control sobre el sector agrícola.
50. Un miembro empleador de Alemania, respondiendo al miembro trabajador de Alemania que había hablado de los problemas de la subcontratación en el sector de empaquetado de productos cárnicos, señaló que, aunque había habido algunos problemas, la subcontratación por empresas de Europa del Este que empleaban a trabajadores migrantes era totalmente lícita.
51. Sin embargo, el portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que los trabajadores migrantes a los que se había hecho referencia estaban recibiendo unos salarios por debajo del límite legal nacional. Dio las gracias al miembro empleador de México por las cifras proporcionadas sobre el sector de alimentación y bebidas, pero dijo que, a su juicio, incumbía a ese sector asegurar que las materias primas procedentes del sector agrícola no se producían recurriendo al trabajo infantil. Señaló que habían surgido dos puntos importantes en el debate. En primer lugar, la necesidad de realizar más estudios sobre las consecuencias en las EMN y las PYME de las tendencias observadas en las cadenas mundiales de alimentación. En segundo lugar, estaba claro que los empleadores en el sector se inclinaban por una reestructuración económica que condujera a la eliminación de puestos de trabajo, y éste era un punto importante que los gobiernos tenían que tener presente.
52. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que el sector no podía permanecer impasible ante los cambios que estaban operándose dentro del mismo. Se habían eliminado cientos de miles de trabajos repetitivos en los países industrializados, a través de la automatización, y era probable que esto fuera cada vez más frecuente en los países en desarrollo. Los empleadores deberían desplegar esfuerzos para reducir el número de lesiones por movimientos repetitivos a través de medidas adecuadas, inclusive la mejora de las instalaciones y la introducción de pausas adecuadas. La seguridad y la salud en el trabajo era una preocupación clave y una responsabilidad importante de los empleadores. Con respecto a la cuestión de los trabajadores migrantes, debería aplicarse la legislación nacional pertinente. Señaló que las EMN en realidad se centraban considerablemente en las competencias en el mundo en desarrollo. Existían muchos vínculos entre las EMN y los proveedores para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas. Si la OIT necesita ejemplos de prácticas óptimas al respecto, se podía proporcionar un gran número de casos. Estaba de acuerdo en que era necesario crear un clima económico y comercial apropiado para aumentar la productividad, tal como había señalado el representante del Gobierno de España, pero consideraba que este papel incumbía a los

gobiernos y no a la OIT. El Grupo de los Empleadores apoyaba los comentarios formulados por el miembro empleador de México en su intervención acerca de que el sector de procesamiento de alimentos y bebidas no era responsable del trabajo infantil en la agricultura. También apoyaba las observaciones del miembro empleador de Alemania con respecto a la utilización de trabajadores migrantes en el sector de productos cárnicos. Por último, señaló que las EMN influían considerablemente en la cadena mundial de alimentación y que existían ejemplos de buenas prácticas, pero que no correspondía a esta Reunión determinar qué prácticas debían aplicarse a lo largo de las cadenas de suministro.

Tema 3: Futuros requisitos en materia de cualificaciones

- 53.** Un representante de la Oficina presentó el tema realizando una presentación en la que señaló que el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación aumentaban la necesidad de conocimientos especializados administrativos, científicos y tecnológicos; de competencias y conocimientos específicos de la industria; de competencias generales, y de competencias y conocimientos especializados en materia de seguro de calidad, de los productos, seguridad y salud en el trabajo, e inocuidad alimentaria. Los factores clave que estaban impulsando esta necesidad eran la competencia acérrima para la obtención de trabajadores cualificados; los altos niveles de rotación de personal; la tecnología y la innovación de los procesos que generaban una demanda de competencias apropiadas; cambios en la demanda de los consumidores que provocaba una mayor demanda de competencias en procesos específicos, unas normas de calidad de los alimentos más rigurosas, y la deslocalización global de la producción. La escasez de competencias podía mitigarse algunas veces, pero no siempre, a través de mecanismos de producción alternativos. La tecnología y la automatización reducían la demanda de algunas competencias tradicionales, mientras que aumentaban la necesidad de competencias científicas o de ingeniería y de polivalencia. Las nuevas prácticas profesionales ponían énfasis en el trabajo en equipo y en la flexibilidad y la adaptabilidad; todos estos elementos reducían la demanda de trabajadores no cualificados. Una mejor regulación exigía más conocimientos sobre cuestiones de inocuidad alimentaria y un nivel más alto de cualificaciones básicas. El abastecimiento a nivel mundial de la producción había dado lugar a que se exigieran cualificaciones diferentes en las regiones y naciones de destino en las que la producción se externalizaba. Las nuevas tecnologías y la automatización de los procesos aumentaban asimismo la necesidad de trabajadores más cualificados, a expensas de los menos cualificados. Debido a la escasez de competencias, los empleadores trataban de «cazar furtivamente» a los trabajadores cualificados de otras empresas. También señaló que el tamaño de la empresa determinaba el grado en que la escasez de competencias incidiría en la misma. Era necesario tomar medidas institucionales para la educación y formación, pero el hecho de que se recurriera a trabajadores ocasionales tenía efectos negativos en el acceso de estos últimos a la formación. La Reunión tripartita sobre tecnología y empleo celebrada por la OIT en 1998 había puesto de relieve la necesidad de impartir formación permanente y adecuada tanto dentro como fuera de las instalaciones de las empresas, con miras a asegurar que todos los trabajadores pudieran adaptarse mejor a un mercado cada vez más competitivo. También había recomendado que los programas de formación abarcaran una amplia variedad de temas técnicos, además de la comunicación, el trabajo en equipo y las dotes de liderazgo. Más recientemente, la Reunión tripartita sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas, septiembre de 2006 había concluido que la seguridad del empleo debía ser apoyada por programas de formación para la empleabilidad y amplias competencias profesionales, a fin de que los trabajadores pudieran adaptarse a la demanda de una mayor flexibilidad en las operaciones comerciales. Había reconocido que la readaptación profesional desempeñaba un papel fundamental y había puesto de relieve la necesidad de un diálogo social a la hora de elaborar programas de formación.
- 54.** Un miembro trabajador de Sudáfrica realizó una presentación para abrir el debate desde la perspectiva de los trabajadores y señaló que los trabajadores eran recursos humanos y no

materia prima, por lo que el desarrollo de las cualificaciones para que los trabajadores alcanzaran su pleno potencial debería ser una cuestión prioritaria, tal como se ponía de relieve en muchos instrumentos de la OIT. Los empleadores habían concedido prioridad en el pasado a esta cuestión, pero hoy en día la consideraban menos importante, a pesar de que la base de competencias era la clave para el desarrollo económico y muchos países exigían que las empresas invirtieran en formación. En el caso de Sudáfrica, se exigía que el 1 por ciento de los sueldos se invirtiera en formación. Los trabajadores necesitaban desarrollar sus capacidades a fin de aumentar su adaptabilidad y movilidad en el empleo en una economía en continua evolución. Lo cierto era que la inversión de los empleadores en formación era cada vez menor en términos de un porcentaje del salario, que cada vez estaban externalizándose más trabajos, que cada vez se gastaba menos en SST y en protección medioambiental, y que la inversión en la nueva tecnología no concordaba con la inversión en formación. Negó que los empleadores sectoriales estuvieran reduciendo el número de trabajadores contratados a largo plazo y sustituyéndolos por graduados que acababan de recibir educación superior, cuando en realidad era preciso conservar a los trabajadores con experiencia en lugar de aprovecharse injustamente de que los gobiernos invirtieran en educar a graduados. Las normas sobre los alimentos en los países importadores de productos alimentarios también constituían un problema para algunos países en desarrollo que carecían de la tecnología y las competencias necesarias para asegurar que la producción cumpliera con dichas normas. Las empresas en las cadenas de valor debían invertir el 2 por ciento de sus sueldos en formación y desarrollo, inclusive en formación en materia de SST y en el control de la calidad de los alimentos, y los programas de formación debían elaborarse en consulta con los trabajadores a través de la negociación colectiva, a fin de asegurar el compromiso de los trabajadores con la nueva tecnología y los nuevos métodos de producción en continua evolución, y de incrementar la productividad.

- 55.** Un miembro empleador de Suecia realizó una presentación para abrir el debate desde la perspectiva de los empleadores. Una serie de ocupaciones profesionales y cualificadas en el sector estaban adquiriendo más importancia al paso que tenía lugar la globalización de las cadenas de alimentación. Por ejemplo, se necesitaban especialmente veterinarios cualificados para ayudar a controlar la higiene y la calidad de los alimentos, en particular teniendo en cuenta las rigurosas normas en materia de calidad y de salud alimentaria establecidas en algunos de los mercados más importantes, como los Estados Unidos. A pesar de esto, el sector estaba haciendo frente a problemas que atraían a un número suficiente de veterinarios. Las empresas de alimentación también estaban teniendo problemas a la hora de contratar a suficientes ingenieros especializados en el procesamiento de alimentos y bebidas que tuvieran las cualificaciones exigidas. Una escasez comparable de trabajadores cualificados podía observarse asimismo en nuevas funciones, como la gestión y el seguimiento de la información sobre los productos a lo largo de toda la cadena de alimentación, desde las granjas hasta los centros de procesamiento de los alimentos y los puntos de venta. Asimismo, si bien la automatización de los productos podía reducir la demanda de funciones que exigieran un trabajo manual, estaba conduciendo con frecuencia a un incremento de la demanda no satisfecha de trabajadores que tuvieran los conocimientos técnicos necesarios, tales como electricistas, mecánicos y torneros. Todas estas tendencias tenían consecuencias importantes para la formación profesional y la educación y para los programas tradicionales de aprendizaje. Era preciso que los gobiernos aseguraran que los programas de formación profesional atendían las necesidades de los empleadores. La cuestión de armonizar mejor las estrategias de formación y las necesidades del mercado de trabajo también debería ser prioritaria en el programa del diálogo social bilateral y tripartito.
- 56.** La representante del Gobierno de Filipinas introdujo los puntos principales del debate celebrado en el Grupo Gubernamental, poniendo de relieve la necesidad de la actualización permanente de las competencias, la transferibilidad de las cualificaciones, los

conocimientos especializados en nutrición y la validación de sistemas en el contexto de una mayor globalización de las cadenas de alimentación.

57. El portavoz del Grupo de los Empleadores agradeció a la Oficina su análisis objetivo de la situación con respecto a la demanda de competencias en el sector. Las empresas realizaban sus operaciones comerciales en un sector competitivo y en continua evolución en el que la necesidad de conocimientos especializados y trabajadores cualificados que podían ayudar a las empresas a reaccionar ante este entorno cambiante significaba contratar al personal apropiado con las competencias apropiadas. Los gobiernos debían proporcionar conocimientos básicos numéricos y alfabetización a través de las escuelas, para que los empleadores no tuvieran que asumir esa responsabilidad. Donde más se necesitaban cualificaciones era en los ámbitos de la flexibilidad y la polivalencia. Eran necesarias nuevas cualificaciones para responder a las exigencias de la nueva tecnología. Los empleadores deberían colaborar con las instituciones de educación superior para desarrollar las competencias apropiadas de cara a ámbitos como la tecnología y las ciencias de alimentación. Los miembros trabajadores tenían razón al afirmar que los trabajadores necesitaban cualificaciones para aumentar su movilidad y adaptabilidad. Los empleadores colmaban las lagunas existentes en materia de competencias adaptando sus propios programas de formación. Era difícil cuantificar una gran parte de la formación en el trabajo. Con respecto a si la formación debía ser objeto de negociación colectiva o no, esto sería mejor que lo determinara la práctica local y nacional.
58. El portavoz del Grupo de los Trabajadores mencionó algunas cuestiones generales relativas al desarrollo de competencias. La reestructuración económica exigía introducir cambios en los programas orientados al desarrollo de capacidades, y era preciso abordar la cuestión del costo de la formación. Existían algunos temas de formación clave, inclusive la SST y el control de calidad, que habían sido señalados fundamentalmente por su homólogo de Sudáfrica. La negociación colectiva era esencial para tratar la cuestión de la formación profesional: los empleadores conocían los procesos industriales, pero era necesario que los trabajadores supieran qué competencias deberían tener a fin de preservar su empleo en el futuro. El diálogo social era cada vez más necesario para alcanzar un consenso. La actualización de las competencias preocupaba tanto a los trabajadores más cualificados como a los menos cualificados: en ambos casos, proporcionaba seguridad en el empleo, lo que ello revestía cada vez más importancia debido a la creciente precariedad de los trabajos provocada por la de la nueva tecnología. En todo el mundo existían ejemplos de buenas prácticas en materia de financiación para la formación, inclusive el impuesto del 1 por ciento para la formación y la formación sectorial en Sudáfrica, y la fundación tripartita para la formación del Brasil.
59. El representante del Gobierno de Singapur describió cómo su Gobierno, en consulta con los empleadores y los trabajadores, había creado un sistema integrado de educación y formación continua, denominado *Singapore Workforce Skills Qualifications* (WSQ – Cualificación y competencias para los trabajadores de Singapur). Dicho sistema complementaba la formación pre-profesional impartida por instituciones educativas e institutos de formación profesional del país. Comprendía tres grupos de competencias para preservar la competitividad de la fuerza de trabajo: 1) competencias profesionales específicas de los diferentes puestos de trabajo del sector; 2) amplias competencias pertinentes para el sector, y 3) competencias genéricas para la empleabilidad, genéricas y transferibles a los demás sectores, como las capacidades profesionales básicas, la seguridad y la salud en el trabajo, la cualificación informática, o la gestión de la comunicación y de las relaciones. En el cuestionario WSQ de Singapur para el comercio minorista y para la alimentación y las bebidas proporcionaba una visión de las competencias exigidas para los puestos de trabajo en el sector, al tiempo que mostraba cómo los trabajadores podrían continuar actualizando sus competencias para progresar en su carrera dentro del sector.

-
- 60.** El representante del Gobierno de la Argentina se centró en dos temas: 1) el comportamiento de las empresas, y 2) el desarrollo de los recursos humanos. Debían tomarse decisiones sobre el desarrollo de las competencias a través de un proceso tripartito. Argentina tenía mucha experiencia en este ámbito, inclusive mediante el establecimiento de un mecanismo de formación en el sector de alimentación y bebidas para responder a las exigencias futuras que hacía hincapié en el objetivo de ajustar la oferta y la demanda de empleo en el sector. Entre otras iniciativas, se habían creado tarjetas de empleo en el sector del comercio minorista en las que se indicaba qué cualificaciones se exigirían para cada puesto de trabajo específico en el sector del comercio minorista. Este sistema había conducido al establecimiento de normas para el desarrollo de competencias que se necesitarían en el futuro para trabajar en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas. Se subrayó la importancia que revestía establecer un mecanismo sostenible de financiación de la formación. Argentina había creado un fondo para financiar la formación al que contribuían el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, aunque se reconocía el papel primordial que desempeñaban los gobiernos en la formación. Sin embargo, el Gobierno tenía una importante función en la dirección del programa de formación. Su Gobierno creía firmemente que el tripartismo podía fomentar la aplicación efectiva de las Conclusiones relativas a la Promoción de Empresas Sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007. Las Conclusiones adoptadas en la última Reunión tripartita para el sector, celebrada en 1998, seguían siendo pertinentes, particularmente su párrafo 3 relativo a la necesidad de informar a los trabajadores y de consultar con los mismos acerca de la introducción de nuevas tecnologías. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), era igualmente importante cuando se analizaban las exigencias futuras en materia de competencias. El Centro de Turín debía colaborar con el apoyo prestado por la OIT a este respecto. Todas las acciones encaminadas a responder a las exigencias emergentes en materia de competencias de cara al futuro deberían emprenderse sobre la base de una colaboración tripartita.
- 61.** El representante del Gobierno de Austria señaló que las cualificaciones y competencias eran las dos caras de una misma moneda en el contexto de la creación de empleo. Las cuestiones de formación abarcaban una serie de puntos importantes. La financiación era difícil y exigía un proceso de toma de decisiones conjuntas entre el Gobierno y los interlocutores sociales. A medida que se había concedido más importancia a la inocuidad alimentaria, los costos sociales de la formación profesional y la educación básica habían aumentado. Del mismo modo, la creciente importancia económica de la agricultura orgánica significaba que las tecnologías de procesamiento de alimentos exigían particular atención y, en consecuencia, una formación y educación mejores, empezando por la enseñanza básica.
- 62.** La representante del Gobierno de Polonia dijo que, en su país, la mayoría de las empresas de alimentación y bebidas eran pequeñas o medianas, sobre todo en el sector de la producción, y que eran escasas las empresas de alimentación integradas de tipo vertical. Dada esta estructura particular del sector, las empresas polacas tenían que identificar mercados extranjeros para seguir expandiéndose, y se necesitaban competencias apropiadas para identificar dichos mercados. En este contexto, las actividades de investigación y desarrollo y las competencias en materia de desarrollo del mercado y de ciencias de la alimentación serían una cuestión prioritaria.
- 63.** El representante del Gobierno de Francia subrayó que los conocimientos técnicos y las cualificaciones eran las prioridades para el futuro. Los gobiernos debían determinar en primer lugar qué competencias y cualificaciones profesionales se exigirían en el futuro y cómo podrían desarrollarse. En una sociedad que estaba envejeciendo, los gobiernos debían concebir un mecanismo para transmitir sistemáticamente las competencias y experiencias de los trabajadores veteranos a los menos experimentados dentro del sector.

Francia había creado un sistema de tutoría financiado a través de impuestos destinado a contribuir a la transmisión de competencias.

- 64.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán convino en que el sector de alimentación y bebidas carecía de una fuerza de trabajo cualificada, lo cual constituía un grave problema en el presente y para el futuro del sector. Había dificultades para financiar programas de desarrollo de competencias, en particular para el personal directivo y técnico, mientras que los trabajadores poco cualificados abundaban considerablemente en el sector. Las pequeñas y medianas empresas necesitaban más ayuda que las grandes empresas para adquirir formación. Los ámbitos en los que era necesario el desarrollo de competencias eran entre otros, la biotecnología, las TIC, la identificación por radiofrecuencia, la robótica y el comercio electrónico para el desarrollo del mercado.
- 65.** La representante del Gobierno del Brasil presentó un ejemplo de buena práctica en su país, a saber, que la formación de los trabajadores era financiada conjuntamente por el Gobierno, los empleadores y los propios trabajadores, y era gestionada sobre la base del tripartismo. Los programas de formación debían incluir los principios de la OIT, tales como los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad y la salud en el trabajo. Era necesario invertir en enseñanza general y básica ya que el alcance de dicha enseñanza debía ser mayor que el de la formación profesional, y también era preciso impartir más formación para profesiones específicas. Apoyó la opinión del representante del Gobierno de la Argentina, y puso de relieve la necesidad de impartir más formación para cierto tipo de profesiones dentro el sector, y para los grupos de trabajadores vulnerables. La formación sostenible en competencias debería ser cofinanciada por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre la base de las decisiones adoptadas a través de consultas tripartitas.
- 66.** Un miembro trabajador de Nigeria subrayó la necesidad de contar con disposiciones negociadas para mejorar el tipo de formación que los empleadores ofrecían a los trabajadores, ya que esto era beneficioso para ambas partes. Al igual que unas gallinas bien alimentadas producían buenos huevos, los trabajadores que recibían una buena formación no sólo podrían asegurar sus puestos de trabajo, sino también aumentar la productividad.
- 67.** Un miembro empleador de Argentina dijo que su experiencia confirmó que un marco de diálogo social bien establecido era un buen medio para lograr una buena formación profesional.
- 68.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores se mostró complacido por el consenso alcanzado sobre la enorme importancia que revestían las cualificaciones y las competencias para el sector de alimentación y bebidas. Era preciso adoptar decisiones sobre los futuros requisitos en materia de competencias recurriendo para ello al diálogo social, y sobre la base de marcos normativos sólidos apropiados. Las estrategias para el desarrollo de competencias a largo plazo contribuían a que el Programa de Trabajo Decente de la OIT se hiciera realidad. Los representantes de los Gobiernos de Argentina, Brasil, Francia y Sudáfrica habían resaltado debidamente la importancia del diálogo social para el desarrollo de competencias en el sector.
- 69.** El portavoz del Grupo de los Empleadores subrayó el hecho de que los empleadores impartían formación en sus empresas a sus trabajadores con el fin de capacitarlos para puestos superiores. Era importante que los trabajadores se liberaran de los estereotipos de género, según los cuales los puestos de trabajo técnicos y el trabajo físico estaban destinados únicamente a los hombres, y que cualquier puesto estuviera abierto a todos en condiciones de igualdad.

Tema 4: El diálogo social y las cadenas mundiales de alimentación

- 70.** Un representante de la Oficina presentó el tema, recordando que el diálogo social era uno de los valores fundamentales de la OIT en tanto que organización tripartita. Constituía tanto un medio como un fin: era uno de los instrumentos para la gobernanza del mercado de trabajo y para lograr el trabajo decente. Al mismo tiempo, era parte integrante de la gobernanza democrática, pues garantizaba la representación y la voz en el trabajo. El sector de procesamiento de alimentos y bebidas se enfrentaba a desafíos que no sólo suponían riesgos, sino que también brindaban oportunidades. La coordinación de los mercados, cada vez más vertical, abría la posibilidad de impulsar unas relaciones laborales sanas y un mayor cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. Las principales empresas del sector tenían una responsabilidad particularmente importante a este respecto. Las buenas prácticas podían encontrarse en los convenios colectivos de las empresas, que constituían soluciones negociadas para una amplia gama de cuestiones. Según una encuesta reciente sobre el diálogo social entre los interlocutores sociales llevada a cabo en 40 países, la gran mayoría de los encuestados (98 por ciento) estaban convencidos de la importancia que revestía el diálogo social para las decisiones sobre cuestiones sociales y económicas. Por último, el diálogo social había demostrado ser un instrumento de gobernanza eficaz e innovador muy bien adaptado a las exigencias de la economía moderna.
- 71.** Un miembro empleador de Suecia realizó una presentación para dar a conocer el punto de vista de los empleadores. Enumeró una serie de criterios que, a su juicio, constituían requisitos previos para que el diálogo social en el sector fuera efectivo. Subrayó que estaban basados en experiencias de Suecia y que fundamentalmente pretendían estimular el diálogo. El requisito previo más importante era la existencia de organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores con altas cotas de participación. En Suecia, entre el 80 y el 85 por ciento de la mano de obra estaba sindicada, y el grado de organización de los empleadores también era elevado. El Gobierno apenas injería en las relaciones entre los interlocutores sociales. El mercado de trabajo era relativamente homogéneo, y las normas se aplicaban a todas las empresas, ya fueran públicas o privadas, grandes o pequeñas. El derecho a la negociación estaba reconocido por la ley, las negociaciones eran el medio principal para la solución de conflictos. Los convenios colectivos sólo eran vinculantes para los signatarios, pero tenían valor normativo. El derecho a la huelga estaba reconocido y muy centralizado a través de las decisiones adoptadas por las organizaciones pertinentes, en consulta con sus miembros.
- 72.** Un observador de la UITA realizó una presentación para dar a conocer las opiniones de los trabajadores. Identificó como ejemplo de buena práctica la firma de un acuerdo marco internacional entre su organización y una importante empresa multinacional en el sector de procesamiento de alimentos. El proceso de diálogo en la empresa había comenzado veinte años atrás a nivel europeo, y había estado marcado por el compromiso y el reconocimiento mutuo de los interlocutores sociales. Desde 1989, este diálogo había continuado y había realizado considerables progresos a nivel internacional. La UITA se aplicaba a todos los trabajadores asalariados sin excepción. El acuerdo marco incluía derechos sindicales, igualdad de género, enseñanza y formación para la promoción interna, la diversidad, la no discriminación y el intercambio de información sobre los futuros planes comerciales y resultados financieros y la mitigación de los efectos adversos de la reestructuración en el empleo y las políticas. También contenía referencias a las normas internacionales del trabajo, un marco para la negociación colectiva y otras iniciativas como Códigos de Conducta y cartas magnas. El orador terminó diciendo que en el marco de este acuerdo, la globalización se había convertido en un diálogo social mundial.
- 73.** La representante del Gobierno de Filipinas presentó las opiniones del Grupo Gubernamental y destacó el importante papel del diálogo social en los diferentes países.

Era esencial para los gobiernos que apoyaran los procesos de diálogo social para asegurar que se respetaran los derechos de todas las partes, y, en particular, que se reconociera el derecho de los trabajadores a participar en el diálogo social a través de sus representantes legales. Algunos miembros del Grupo habían subrayado la necesidad de que la OIT apoyara constantemente la investigación en el sector de alimentación y bebidas y que prestara asistencia particularmente a los interlocutores sociales en los diferentes países para que pudieran elaborar acuerdos marco bien formulados. La difusión de más información sobre las ventajas del diálogo social era deseable tanto para los empleadores como para los trabajadores.

74. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que estaba convencido de que el diálogo social era un instrumento importante para la búsqueda de soluciones empresariales. Si bien el concepto de diálogo social tenía diferentes significados y referencias en el mundo, el debate de la Reunión debía centrarse en el diálogo social tal como lo definía la OIT y en el contexto del sector de procesamiento de alimentos y bebidas. Las formas que tomaría el diálogo social y los problemas que trataría incumbían a las partes interesadas y deberían tener en cuenta las circunstancias nacionales. Su Grupo no podía apoyar el diálogo social mundial en todas las circunstancias. No obstante, hizo hincapié en que el diálogo social siempre había desempeñado un papel fundamental en el sector y continuaría desempeñándolo.
75. El portavoz del Grupo de los Trabajadores encomió el ejemplo del acuerdo marco, pues aunque tal vez no pudiera adoptarse en otras empresas, era una buena vía de análisis y había demostrado ser una base concreta práctica para la cooperación entre los trabajadores y los empleadores. Señaló que cuanto más alto fuera el nivel en el que tenía lugar el diálogo social, más generales serían las cuestiones que se tratarían, proporcionando así una buena base para examinar futuras orientaciones para sectores específicos a nivel mundial. En algunos países no se respetaban los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las normas internacionales fundamentales del trabajo habían de ser aplicadas por todos los países, por lo que también había que instar a ratificantes, e instó a las multinacionales a respetar estos principios. La negociación colectiva (incluida la negociación de los niveles salariales) era esencial dentro del diálogo social porque los salarios determinaban las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. El Grupo de los Trabajadores subrayó que el diálogo social en la era de la globalización era una condición *sine qua non* para asegurar el empleo sostenible y el trabajo decente.
76. El representante del Gobierno de Angola describió su país como una economía de postguerra, en la que escaseaban incluso los productos básicos, tanto alimentos como bebidas. No existían verdaderas cadenas de alimentación y dondequiera que se hubiesen establecido empresas multinacionales en Angola, su presencia había tenido efectos negativos en el empleo. Era necesario establecer el diálogo social a todos los niveles para llegar a acuerdos sobre normas comunes de calidad y sobre el incremento de los mecanismos de control y unos sindicatos fuertes en el sector.
77. El representante del Gobierno de la Argentina consideró que era necesario promover el diálogo social como pilar clave del trabajo decente. Tendrían que redoblar los esfuerzos para alentar ese proceso a través de debates, en particular con respecto a los convenios colectivos. Celebró que el documento expositivo hubiera proporcionado ejemplos positivos al respecto y se preguntó qué podría hacer la OIT para seguir avanzando en este ámbito.
78. El representante del Gobierno de Turquía proporcionó una serie de estadísticas importantes en su país. El sector de alimentación y bebidas, con una tasa de crecimiento anual del 6 por ciento, empleaba a más de 360.000 trabajadores, 26.000 de ellos en el sector del azúcar. Había unos 20.000 minoristas de alimentos y bebidas organizados, como los supermercados, y 120.000 pequeños comercios. El sector de la alimentación representaba el 5 por ciento del PIB de Turquía, y el 20 por ciento del sector manufacturero. Contaba con una fuerza de

trabajo joven, motivada y especializada. Se había lanzado un interesante proyecto con el objetivo de desarrollar las competencias profesionales y de fortalecer el diálogo social. El sector estaba muy organizado sindicalmente, al estar sindicados el 78 por ciento de los trabajadores, tasa que ascendía incluso al 98 por ciento en el sector del azúcar.

- 79.** El representante del Gobierno de Singapur subrayó la importancia que revestía el diálogo social para su país. El sistema del diálogo estaba basado en el tripartismo, que funcionaba a nivel nacional (aplicado, por ejemplo, al desarrollo de prácticas de empleo justas), a nivel industrial (para la propuesta de las mejoras necesarias) y a nivel empresarial (por medio de acuerdos sobre bonos, SST, reglamentos, etc.). Todo el sistema de diálogo estaba basado en los dos aspectos fundamentales, a saber, la confianza mutua y el respeto, y la adopción de un enfoque beneficioso para todos.
- 80.** El representante del Gobierno de Polonia reconoció que el salario promedio en el sector de alimentación no era muy elevado, y que este desnivel con respecto a otros sectores no era bien aceptado por la sociedad polaca. La fuerte presión ejercida sobre los precios por las empresas multinacionales había llevado a la bancarrota a algunas empresas polacas de alimentos y bebidas y había creado dificultades a los agricultores. Todo ello había producido descontento social, por lo que instó a que hubiere más diálogo social para mitigar los efectos del desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación.
- 81.** La representante del Gobierno del Brasil subrayó la importancia de la negociación colectiva y observó que en su país existía una comisión tripartita permanente sobre salud y seguridad en el trabajo, que estaba elaborando normas y resolviendo problemas en el sector de alimentación y bebidas, entre otros.
- 82.** El representante del Gobierno de Nigeria dijo que el diálogo social era muy importante para las empresas importantes con miras a establecer una buena gobernanza empresarial. Si las leyes determinaban el modo en que los interlocutores podían progresar, el debate conjunto podía resolver cuestiones como los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, o las condiciones de empleo. La resolución de conflictos podía requerir en ocasiones la intervención del Gobierno, en calidad de árbitro, para encontrar soluciones pacíficas. Las PYME utilizaban estas prácticas en menor medida. El orador sugirió que los salarios fueran regulados mediante acuerdos marco sectoriales, o incluso internacionales, y consideraba que la responsabilidad social de las empresas era un instrumento complementario de la legislación en vigor. Los acuerdos marco mundiales deberían incluir cuestiones como la formación. Concluyó observando que las ZFI en Nigeria eran lugares en los que los sindicatos todavía no estaban reconocidos, el Gobierno debía resolver este problema.
- 83.** El representante del Gobierno de Francia dijo que el diálogo social era esencial para la formulación y la aplicación de normas, y que debería tener lugar a todos los niveles a la hora de tratar cuestiones cotidianas, así como cuestiones más permanentes.
- 84.** El representante del Gobierno de España señaló que el diálogo social era fundamental para unas buenas relaciones laborales. Debería funcionar efectivamente en todos los casos, aun cuando hubiera que hacer sacrificios. Informó a la Reunión de que en España se había adoptado recientemente un acuerdo tripartito que abarcaba varios aspectos, incluidas las condiciones salariales y de trabajo. Confió en que la OIT pudiera adoptar medidas para fomentar la conclusión de acuerdos intersectoriales, y pidió que dicha posición se hiciera constar en las Conclusiones de la Reunión.
- 85.** El representante del Gobierno de Sudáfrica coincidió con su homólogo de Nigeria en la importancia que revestían los acuerdos marco internacionales. Sin embargo, debían cumplirse ciertos requisitos previos. Uno de ellos era el fortalecimiento de los interlocutores sociales, para lo cual se necesitaba la asistencia de la OIT. Observando que el diálogo social conducía a unas relaciones laborales más maduras y a un clima de paz en el sector, señaló

que proporcionaba un medio para examinar cuestiones difíciles como la sostenibilidad del sector, los aspectos educativos, la creación de capacidad o la competitividad.

86. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela destacó la importancia del diálogo social en el mundo del trabajo. En su país está previsto a nivel del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el mecanismo denominado «Mesa del Diálogo Social», que es de carácter nacional y permanente, y abarca a todos los sectores y todos los temas laborales. Hizo hincapié en que el diálogo social debía basarse en el tripartismo, teniendo presente que conforme a éste su Gobierno siempre está dispuesto a conciliar las mejores posiciones de trabajadores y empleadores, haciendo valer en todo momento las disposiciones de orden público que protegen a los trabajadores.
87. El representante del Gobierno de Malasia describió el diálogo social como un mecanismo fundamental para resolver los problemas que surgían entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas. El diálogo social estaba adquiriendo una creciente importancia en su país, especialmente en el contexto de la rápida globalización. El Gobierno de Malasia creía que, en un entorno laboral en continuo cambio, debería reforzarse el papel del diálogo social como mecanismo para evitar conflictos entre las partes. El diálogo social podría ser un medio innovador para mantener la competitividad de los trabajadores.
88. Un miembro trabajador de Argentina dijo que, gracias a un diálogo social eficaz en el sector en el que había participado su sindicato, se habían concluido más de 30 convenios colectivos. Subrayó la importancia que revestía la participación activa y el apoyo del Gobierno en este proceso, ya que era preciso establecer marcos normativos para que el diálogo social fuera eficaz. De hecho, los cambios recientes operados en la legislación laboral en Argentina habían contribuido al éxito del diálogo social en este país.
89. Una miembro trabajadora de Ucrania señaló que, cuando no existían organizaciones de los empleadores a nivel sectorial, los sindicatos tenían dificultades para tomar parte en el diálogo social. Dijo que la hostilidad de los empleadores hacia los sindicatos hacía difícil que se resolvieran los casos de vulneración de los derechos laborales.
90. Un miembro empleador de los Estados Unidos, comentando la declaración de los trabajadores de que las multinacionales de alimentación y bebidas no se regían por leyes nacionales, dijo que se esperaba que se respetaran las EMN, y que éstas respetaran a su vez la legislación nacional. Cuando estas empresas no se regían por leyes nacionales, incumbía al Gobierno velar por el cumplimiento de la legislación. Sin embargo, la estructura del diálogo social debía estar en concordancia con los marcos jurídicos nacionales y las prácticas locales. Subrayó que los acuerdos marco internacionales habían sido establecidos voluntariamente por las empresas a nivel individual y los trabajadores interesados, y que estos acuerdos no debían considerarse un mecanismo obligatorio de diálogo social.
91. Un miembro trabajador del Japón indicó que el número de trabajadores atípicos en su país había aumentado radicalmente en los últimos años. Un tercio de toda la fuerza de trabajo, aproximadamente, estaba integrada por trabajadores atípicos, de los cuales únicamente cerca del 3 por ciento estaba sindicado y sus derechos deberían promoverse. Los trabajadores atípicos deberían estar amparados por la negociación colectiva, y el diálogo social podría desempeñar un papel fundamental a la hora de mejorar sus condiciones de trabajo. Una nueva ley se aplicará en abril de 2008 en Japón, la cual garantizará la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los de contratos atípicos. El diálogo social era esencial en casos de cierre de plantas, transferencia de plantas al extranjero, y cambio estructural empresarial. Muchos sindicatos japoneses habían concluido un acuerdo con sus empleadores para celebrar consultas previas sobre cualquier evento que pudiera conllevar la reducción de la plantilla. Las EMN también estaban contempladas en el acuerdo. Estas debían regirse por normas del trabajo internacionalmente reconocidas.

-
- 92.** Una miembro trabajadora de Alemania declaró que la solidaridad sindical internacional entre Alemania y los Estados Unidos había conducido a la conclusión de un convenio colectivo en una multinacional de alimentación establecida en Estados Unidos con operaciones comerciales en Alemania. Dijo que, aunque los resultados habían sido finalmente positivos para las partes, los trabajadores y la empresa multinacional habían tenido problemas debido a la falta de diálogo social.
- 93.** Un representante de la UIS (Francia) destacó que los casos descritos por el conjunto de delegados de los trabajadores reflejaban una situación grave que se encuentra en deterioro en todo el mundo. Consideró que el trabajo decente preconizado aquí y allá, y que cuestionaba las normas definidas internacionalmente, no llevaría a la solución del problema. Afirmó que si dejábamos las cosas como estaban, el contrato atípico se convertiría el día de mañana en la norma. El orador denunció que parapetándose tras una responsabilidad social, y con el falso pretexto de bajar los precios, las grandes sociedades capitalistas generaban paro y miseria para los trabajadores. Al igual que otros delegados de los trabajadores, el orador reafirmó la necesidad de tratar toda la cadena desde arriba. Las multinacionales de la agricultura, al igual que las de la distribución, fomentaban la competencia y controlaban desde la cúpula la agricultura mundial. El orador destacó que la independencia alimentaria de los pueblos constituía un objetivo fundamental para que no se convirtiese en un arma contra los pueblos o un incentivo de especulación como el maíz en Estados Unidos. Por todo ello, las condiciones del diálogo social en la OIT no podían reducirse únicamente a lo que los interlocutores sociales querían definir. El orador recordó que los representantes de los trabajadores denunciaban la flexibilidad como una de las causas de la degradación de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados, así como un arma contra el derecho de sindicación. El interviniente describió el mercado de la libre competencia como el disfraz del capitalismo para evitar el debate sobre el reparto de las inmensas riquezas acumuladas. Denunció los violentos ataques contra la ONU, y especialmente contra la OIT con el objetivo de debilitar a los trabajadores en sus luchas sindicales y respecto a su capacidad de negociar. El orador concluyó precisando que su organización trataba de resistir a dichos ataques y que por ello, la unidad de acción de los asalariados a nivel internacional resultaba indispensable.
- 94.** El representante del Gobierno de China recordó que el diálogo social había contribuido a crear sindicatos en empresas multinacionales con operaciones comerciales en China. Se habían establecido comisiones tripartitas nacionales y provinciales con miras a resolver asuntos de interés para los trabajadores, los empleadores y el público en general. Aunque los sindicatos estaban firmemente establecidos en las empresas estatales, era poco frecuente su presencia en el sector informal de la economía y en las multinacionales extranjeras que realizaban sus actividades comerciales en China. Dijo que los directivos de esas multinacionales probablemente se opusieron a la sindicación de sus trabajadores. Sin embargo, en una planta de una empresa extranjera que había sido hostil a los sindicatos desde 1996, se había constituido finalmente un sindicato en julio de 2006. Más tarde, cuando la empresa comprendió que el sindicato podía aportar beneficios a la empresa, se permitió la creación de otros cinco sindicatos basados en plantas en menos de un año.
- 95.** El portavoz del Grupo de los Empleadores, respondiendo al deseo del representante de los trabajadores, dijo que los empleadores de la industria de fabricación de los alimentos y las bebidas no contaban con una organización global y que los delegados de los empleadores no tenían autoridad para establecer una. Los trabajadores y los empleadores tenían que manejarse con las estructuras existentes cuando se trata de ocuparse del diálogo social. La forma que debería tomar debería ser una preocupación de las partes implicadas, y sin duda, tener en cuenta las costumbres y prácticas nacionales. Las prácticas que habían promovido algunas EMN no eran necesariamente las mejores prácticas para todas las empresas en el sector. Del mismo modo, no había prácticas que fueran válidas o pudieran aplicarse a todas las empresas en el sector de alimentación y bebidas. Estos hechos ponían naturalmente de relieve que los acuerdos marcos internacionales no eran necesariamente buenas prácticas

para todas las empresas en el sector. Respondiendo a las propuestas de los representantes gubernamentales, dijo que el establecimiento de acuerdos internacionales y/o intersectoriales en el sector de alimentación y bebidas podría traducirse en la imposición de una carga administrativa innecesaria para la industria, y en la injerencia en asuntos internos de las empresas. Subrayó que, al no haber una única solución que pudiera generalizarse, el diálogo social debería promoverse y adaptarse a las necesidades locales o de las empresas.

96. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo que la estructura del diálogo social no era la cuestión que se planteaba: era fundamental que los trabajadores participaran en el proceso de toma de decisiones. El trabajo decente debía establecerse a lo largo de la cadena de valor, especialmente con respecto a la transparencia en relación con las condiciones de trabajo, desde el sector agrícola hasta el sector de la distribución de alimentos. Subrayó que los trabajadores no tenían conocimiento de que ninguna empresa hubiera dicho que tenía dificultades financieras como consecuencia de la conclusión de acuerdos marco internacionales.

Tema 5: Futuras actividades de la OIT para el sector de alimentación y bebidas

97. La Secretaria General Adjunta de la Reunión introdujo el quinto punto de debate mostrando el modo en que la OIT podría ayudar a los gobiernos, empleadores y trabajadores del sector de alimentación y bebidas a hacer frente a los desafíos de las cadenas mundiales de alimentación. Puso de relieve la importancia que revestía el diálogo social como instrumento para identificar, conservar y hacer frente a los desafíos que planteaban las relaciones sociales y laborales en la gestión de los cambios operados en el sector. Proporcionó información sobre algunos estudios y actividades que la OIT había estado llevando a cabo en relación con las cadenas mundiales de alimentación. Por ejemplo, la Oficina había recopilado datos para identificar zonas francas industriales (ZFI) y éstos mostraban que, en la actualidad, el sector de alimentación y bebidas estaba muy presente en dichas zonas económicas. El crecimiento de las cadenas mundiales de suministro era un tema que la OIT podría estudiar con más detenimiento al objeto de celebrar un posible debate general en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los estudios también se podían centrar en las tendencias del empleo; los tipos de empleo y la relaciones laborales en el estadio de procesamiento de la cadena de suministro de alimentos; los efectos de la tecnología en el empleo y el desarrollo de cualificaciones, y otros ámbitos de interés, tal como se había hecho referencia durante los debates celebrados en la Reunión. Estos otros ámbitos incluían los efectos de la externalización y la deslocalización de la producción en el empleo y las condiciones de trabajo; la relación entre la productividad, la innovación tecnológica y el empleo en las cadenas de alimentación, y las necesidades en materia de cualificaciones de las pequeñas y medianas empresas.
98. La oradora subrayó los conocimientos especializados de la OIT en la promoción de las normas internacionales del trabajo, y pidió a la Reunión que proporcionara orientación con respecto a las futuras actividades de la OIT en relación con la promoción del trabajo decente, utilizando la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* y otros instrumentos internacionales pertinentes. Hizo hincapié en el papel que desempeñaban el desarrollo de las cualificaciones y la formación a la hora de potenciar la capacidad del sector para adaptarse al cambio económico y tecnológico, y propuso examinar esta cuestión junto con los interlocutores sociales y los gobiernos. La OIT también tenía un papel potencial que desempeñar en la recopilación y difusión de mejores prácticas de diálogo social en el sector de alimentación y bebidas. Como conclusión, pidió que los mandantes proporcionaran orientación sobre el modo en que la OIT podría apoyar sus esfuerzos para hacer frente a los desafíos de las cadenas mundiales de alimentación y bebidas.

99. El portavoz del Grupo de los Empleadores propuso adoptar algunos criterios sobre el modo en que la OIT podría ayudar a los mandantes. La asistencia de la OIT debería prestarse como consecuencia de las cuestiones que se hubieran examinado y acordado en la Reunión, y de las necesidades que se hubieran identificado. Por lo tanto, toda asistencia prestada debería tener en cuenta el tema central de la Reunión, a saber, el sector de procesamiento de alimentos. Las propuestas para la acción de la OIT deberían ser realistas y todo lo que los participantes pidieran a la OIT debería ser factible y tener en cuenta los ámbitos en los que la OIT tenía una posición de fuerza y podía ser útil. Revestiría una gran importancia un estudio de la OIT sobre el modo en que operaban las cadenas mundiales de alimentación y sobre las consecuencias que éstas podían tener en los recursos humanos para el sector. Estos estudios debían ser objetivos y no establecer lo que constituían buenas prácticas o no, ni tampoco quiénes eran los trabajadores más vulnerables o los menos vulnerables — estas respuestas deberían formar parte de los resultados de los estudios. Señaló que no se había alcanzado ningún acuerdo sobre el diálogo social global y que toda propuesta de investigación en este ámbito debía ser objetiva y no hacer supuestos, teniendo en cuenta lo que se había acordado en la Reunión con respecto al diálogo social global, así como los comentarios formulados durante la reunión anterior. Por ejemplo, los acuerdos marco internacionales podrían ser apropiados para algunas empresas, pero no para otras, por lo que no se deberían considerar un modelo válido para todas. Las actividades de formación y las publicaciones de la OIT podrían utilizarse para prestar asistencia en materia de educación y formación en el sector, y la labor de la Oficina en cuestiones de seguridad y salud era de gran utilidad, y una de las propuestas podría ser examinar y actualizar una publicación de la OIT ⁴ a la luz de las últimas prácticas óptimas recientes. La lesión por esfuerzo repetitivo había sido un tema que se había discutido ampliamente en la reunión tripartita anterior sobre el sector de alimentación y bebidas de 1998. La OIT debería prestar asesoramiento sobre prácticas óptimas en materia de gestión de la seguridad y salud para complementar la legislación nacional, tema importante que debía examinarse, porque varios sectores de la industria de alimentación y bebidas eran muy diferentes y los riesgos para la seguridad y la salud también lo eran. Como actividad de seguimiento, la oradora opinaba que deberían identificarse ramas específicas para la realización de estudios. En lugar de esperar otros ocho años hasta que se celebrara la próxima reunión sectorial, propuso que la OIT organizara reuniones regionales para que los mandantes pudieran intercambiar experiencias en materia de prácticas óptimas en el trabajo en las cadenas mundiales de alimentación, aunque todavía no se había decidido el programa de estas reuniones en la presente Reunión. También propuso que todos los miembros de la Reunión se mantuvieran en contacto con la Oficina en lo que respecta a oportunidades para poner en práctica las propuestas de seguimiento y proponer posibles vías para que la OIT llevara adelante el programa. Estas consultas no sólo significarían una responsabilidad en el proceso, sino que brindaría a los mandantes la oportunidad de demostrar a sus colegas el valor de la OIT.

100. Un miembro trabajador de los Estados Unidos recomendó que la OIT preparara un estudio exhaustivo sobre los efectos en las condiciones de empleo de los trabajadores y en las relaciones laborales de la concentración de las empresas y el crecimiento de los sistemas mundiales de producción en el sector de alimentación y bebidas. El estudio debería abarcar la concentración en la obtención y comercialización de materias primas agrícolas en el comercio minorista en el sector de alimentación y bebidas, y en el sector de la restauración. En el estudio se deberían analizar los efectos de la creciente concentración de las empresas junto con el crecimiento de la producción mundial, incluidos los aspectos más destacados con respecto a las condiciones de las mujeres trabajadoras; el crecimiento y las condiciones de los trabajadores

⁴ S. Tomoda, *Occupational safety and health in the food and drink industries (Seguridad y salud en las industrias de la alimentación y bebidas)* documento de trabajo, Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 1993.

migrantes; la persistencia del trabajo infantil; el crecimiento del empleo atípico y de otras formas de empleo, la inocuidad alimentaria, la seguridad alimentaria, y la sostenibilidad del sistema de alimentación. En el estudio de la OIT también se deberían alentar el establecimiento y la utilización de diferentes formas de diálogo social, inclusive a nivel mundial, que tengan por objeto mitigar los efectos negativos en los trabajadores de los cambios operados en la cadena de suministro de alimentos; fomentar la negociación colectiva como medio para abordar las cuestiones que inciden negativamente en los trabajadores en la cadena de suministro de alimentos; adoptar un enfoque verdaderamente transectorial, combinando los conocimientos especializados de la OIT en sus diferentes departamentos, e incluir un análisis de los efectos del desarrollo y el uso de OGM y nanotecnologías en los trabajadores del sector agrícola y de la alimentación. Coincidió con la Secretaria General de la Reunión en que los convenios de la OIT revestían una gran importancia y subrayó que la OIT debía tener en cuenta, en su labor realizada en el sector de alimentación y bebidas, el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

- 101.** El representante del Gobierno de Filipinas dijo que el Grupo Gubernamental recomendaba que la OIT emprendiera y apoyara la realización de estudios en el sector; la actualización de datos estadísticos y la puesta en común de sus bases de datos sobre el sector. También debería ayudar a los mandantes a formular propuestas para el desarrollo de las cualificaciones en este sector, y debería ayudar a identificar prácticas óptimas sobre el diálogo social para las políticas de formación y educación. Algunos gobiernos esperaban asimismo que la OIT prestara asistencia en materia de formación a fin de que los mandantes pudieran aumentar su capacidad para negociar acuerdos marco. La asistencia prestada para la concepción y facilitación de la formación debería tener por objeto hacer frente a los efectos negativos de las tendencias recientes de la gestión de la seguridad y salud, y de las innovaciones tecnológicas específicas del país.
- 102.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores hizo referencia a las propuestas resumidas formuladas por el miembro trabajador de los Estados Unidos que tenían en cuenta los requisitos del Grupo. Asimismo, sería útil promover las negociaciones para que los convenios colectivos mejoraran las condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas mundiales de alimentación.
- 103.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que la propuesta de realizar estudios presentada por los trabajadores era demasiado general. En cualquier caso, los miembros debían participar activamente en la elaboración de un programa de estudios y en el establecimiento de las condiciones para su realización ya que esto no sólo se debía dejar en manos de la Oficina. Era importante que las Conclusiones de la Reunión fueran claras con respecto a qué tipo de estudios se necesitarían exactamente. Las cuestiones de seguridad y salud deberían ser un aspecto central de dichos estudios.
- 104.** El representante del Gobierno del Japón sugirió que la OIT apoyara a los empleadores y los trabajadores mediante la recopilación y distribución de las mejores prácticas laborales en el sector. En el Japón, el Gobierno celebra reuniones sobre el diálogo social a las que asistían representantes del Gobierno, de los empleadores y los trabajadores, los medios de comunicación y expertos, sobre temas como la seguridad social y la educación.
- 105.** El representante del Gobierno de China señaló que el desarrollo sostenible era importante para preservar el empleo en el sector. Era necesario realizar más estudios sobre la incidencia de la globalización en el desarrollo de los recursos humanos y en la seguridad y salud en el trabajo; sobre prácticas óptimas, tal y como habían propuesto los empleadores, y sobre las políticas educativas y laborales para reforzar la capacidad del sector de seguir proporcionando empleo decente. El desarrollo sostenible sólo podía alcanzarse por

conducto del diálogo social y la cooperación internacional entre los consejos sindicales y los sindicatos internacionales, incluidos los acuerdos marco internacionales.

- 106.** El representante del Gobierno de la Argentina dijo que todas las partes aceptaban que la realización de más estudios; y era necesario llevar a cabo un análisis del sector y sus cadenas de suministro para asegurar un diálogo social con conocimiento de causa. En el contexto del diálogo mundial y regional, la OIT debía apoyar la práctica establecida en algunos países de realizar encuestas generales de indicadores del mercado sobre una base sectorial. A través de estas encuestas se podía analizar la influencia de las cadenas de suministro en las primeras fases y en fases ulteriores, en los planos local, regional y nacional. Dichas encuestas podían apoyar el diálogo social encaminado a aportar respuestas a los problemas planteados.
- 107.** El representante del Gobierno de Sudáfrica propuso establecer prioridades para futuras actividades de la OIT. No podía estar de acuerdo con el portavoz de los empleadores acerca de que los estudios tenían que estar «exentos de hipótesis» ya que, por definición, toda investigación solía partir de una hipótesis. A su juicio, cualquier futura actividad de la OIT debería planificarse teniendo en cuenta situaciones específicas de los países.
- 108.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que deseaba emplear la palabra «prejuicio» en vez de «suposición». Comentó que en debates anteriores alguien había hablado de la necesidad de realizar estudios sobre el empleo atípico presumiendo que dicho tipo de empleo era en sí mismo inadecuado.
- 109.** El representante del Gobierno de Filipinas puso de relieve la necesidad de realizar comparaciones internacionales y, por tanto, de emprender estudios para recopilar datos estadísticos sobre los efectos de una organización global de la producción de alimentos. Esto proporcionaría una base para las intervenciones encaminadas a mejorar las condiciones de los trabajadores.
- 110.** La representante del Gobierno del Brasil apoyó la propuesta del representante del Gobierno de la Argentina acerca de una encuesta exhaustiva a nivel nacional y regional, y comentó que en Brasil y en los países del MERCOSUR se utilizaban herramientas analíticas similares cuya utilidad se había demostrado. La OIT debía apoyar esta idea.
- 111.** Un miembro empleador de Argentina se sumó a las recomendaciones de los representantes de los Gobiernos de Argentina y Brasil. Era importante que la OIT realizara estudios a nivel nacional y regional. Puso de relieve que la Reunión del sector de alimentación y bebidas de 1998 había sido fructífera y recomendó que este tipo de reuniones se celebraran con más frecuencia. Sin embargo, dado que estas reuniones eran costosas, podría contemplarse la posibilidad de celebrar reuniones regionales. Asimismo, sugirió que los documentos temáticos para las reuniones regionales se actualizaran periódicamente, ya que eran recursos importantes.
- 112.** Un miembro trabajador de Argentina apoyó la idea de las encuestas nacionales propuesta por el representante del Gobierno de su país. Los estudios de ese tipo deberían estar encaminados a producir indicadores para el diálogo social. Era necesario entablar un diálogo nacional y regional para comprender mejor la incidencia de las cadenas de suministro en el empleo y en los trabajadores.
- 113.** Un miembro trabajador del Japón, respondiendo a los comentarios del portavoz de los empleadores acerca de que el trabajo atípico no era forzosamente negativo, señaló que éste podría ser el caso en Europa, donde los trabajadores que realizaban dichos trabajos tal vez gozaran de suficiente protección. No obstante, a nivel mundial, estos trabajadores tenían peores salarios y condiciones de trabajo, y rara vez habían elegido libremente su trabajo, ya que lo más probable es que les hubiera sido impuesto por el mercado de trabajo. Los trabajadores que estaban en esta situación eran empleados con menos regularidad, por lo que recurrían con frecuencia a las horas suplementarias, lo que aumentaba los problemas de SST.

Por último, los trabajadores atípicos eran probablemente los que menos ejercían el derecho sindical. El trabajo atípico iba en aumento, era inseguro en sí mismo y era necesario brindar más protección a estos trabajadores.

- 114.** Un miembro trabajador de Colombia, en respuesta a los comentarios del portavoz de los empleadores sobre el trabajo atípico, habló del nuevo acuerdo de libre comercio entre los Estados Unidos y el Perú, que contenía disposiciones sobre la liberalización del trabajo en relación con los trabajadores temporales. En el acuerdo de libre comercio concluido entre los Estados Unidos y Colombia existían disposiciones similares. La OIT debía analizar las consecuencias de dichos acuerdos.
- 115.** El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela apoyó la propuesta de su homólogo de la Argentina de realizar una encuesta exhaustiva de diagnóstico nacional y regional y avanzar así a niveles más amplios en el sector de procesamiento de alimentos y bebidas. También las reuniones regionales que aborden todo lo relativo a este sector, resultarán importantes. En todo esto la participación de la OIT será muy válida y nos ayudará a los mandantes tripartitos.
- 116.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que, en las dos últimas intervenciones, los miembros trabajadores habían puesto de relieve por qué el trabajo atípico constituía un problema. Las normas de la OIT al respecto eran cruciales, porque este tipo de empleo era precario, y, por ende, incompatible con la seguridad del empleo y el trabajo decente. Los estudios indicaban una tasa superior de accidentes en el empleo atípico. Su Grupo apoyaba firmemente la propuesta del representante del Gobierno de la Argentina. Otro ámbito de investigación prioritario deberían ser los efectos del desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación en las condiciones de trabajo.
- 117.** Un miembro empleador de Alemania dijo que la investigación no debía basarse en ideas preconcebidas. En cuanto al trabajo atípico, señaló que la Comisión Europea promovía el aumento del empleo a tiempo parcial como vía de entrada al mercado de trabajo, especialmente para los jóvenes y los desempleados. Los contratos de duración determinada también eran medios de acceder al empleo. Era necesario tener una visión equilibrada del empleo atípico.
- 118.** Un miembro empleador de México indicó que la productividad y los salarios estaban aumentando en el sector de alimentación y bebidas. El trabajo atípico también se estaba incrementando, y era esencial para el rendimiento del sector. Señaló que las materias primas para el sector de procesamiento de alimentos y bebidas eran estacionales, lo que daba lugar a que la demanda de mano de obra también lo fuera. Los interlocutores sociales coincidían en este punto.
- 119.** Un miembro empleador de Costa Rica presentó una visión general del sector de alimentación y bebidas en su país que representaba el 5 por ciento del PIB, el 10 por ciento de las exportaciones y el 2,5 por ciento del empleo total. En el sector, el 97 por ciento de las empresas eran PYME y sólo el 3 por ciento EMN. Las ZFI habían atraído inversión extranjera directa y creado puestos de trabajo con salarios superiores que en el resto de la economía. Costa Rica tenía una legislación laboral muy elaborada y las EMN la cumplían, e incluso algunas veces iban más allá de sus requisitos con códigos voluntarios.
- 120.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso que, a los efectos de la Reunión, se adoptara la definición de trabajo decente acordada y contenida en el párrafo 10 de las Conclusiones de la Reunión tripartita de la OIT sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas en el comercio minorista. De conformidad con esta definición:

El trabajo decente es un concepto amplio, enraizado en el mandato de la OIT y destinado a fomentar la justicia social. Se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres sean capaces

de obtener un trabajo decoroso y productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad. Abarca las seis dimensiones siguientes: oportunidades de trabajo; libertad para elegir un empleo; trabajo productivo, e igualdad, seguridad y dignidad en el trabajo. Es necesario tener en cuenta estas consideraciones al reorganizar el trabajo en el marco de la utilización de las nuevas tecnologías en el comercio minorista ⁵.

Señaló que, contrariamente a la opinión positiva de las EMN en las cadenas de suministro de alimentos y bebidas expresada por el miembro empleador de Costa Rica, los trabajadores tenían una experiencia diferente de las EMN. Por lo tanto, era necesario realizar estudios neutrales sobre todos los aspectos del papel que desempeñan las EMN en las cadenas mundiales de alimentación.

- 121.** El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que su Grupo no podía aceptar la definición de trabajo decente propuesta por los trabajadores, porque los empleadores no tenían tiempo para examinarla. No obstante, estaba de acuerdo con la idea de realizar estudios sobre el sector y convenía en que la OIT tenía un papel que desempeñar al respecto. Se sumaba al comentario del portavoz de los trabajadores acerca de la necesidad de que los estudios fueran «neutrales», aunque su alcance tampoco podía ser demasiado amplio. En cuanto a los estudios sobre las tendencias de la fuerza de trabajo, su Grupo creía que la constante necesidad de empleo temporal no significaba que no debían aplicarse medidas apropiadas para proteger a los trabajadores, responsabilidad que incumbía a los gobiernos. También debía apoyarse la protección brindada a la formación y a la seguridad y salud en el trabajo. Los empleadores estaban a favor de la celebración de reuniones regionales para intercambiar ejemplos de prácticas óptimas, y de la celebración de foros mundiales que permitieran dialogar y comparar experiencias regionales. Era importante que las Conclusiones fueran claras con respecto al tipo de estudios que se necesitan. Las cuestiones de seguridad y salud deberían ser un aspecto central de los estudios.

Comunicado adoptado por la Reunión

- 122.** Los delegados de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que participan en la Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo en el sector de alimentación y bebidas de la OIT, Ginebra, 24-27 de septiembre de 2007, han recibido la triste noticia del asesinato de Marco Tulio Ramírez Portela, dirigente del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izábal (Guatemala).
- 123.** La Reunión se ha mostrado conmocionada y consternada ante este acto criminal y espera que las circunstancias que rodean el caso se esclarezcan lo antes posible. La Reunión desea expresar su más profundo pesar a la familia del Sr. Ramírez Portela y a los miembros de su sindicato.

Examen y adopción del proyecto de conclusiones por la Reunión

- 124.** El proyecto de conclusiones sometido por el Grupo de Trabajo sobre las Conclusiones para su consideración fue presentado por el Presidente del Grupo de Trabajo, el representante del Gobierno de Sudáfrica. El proyecto de conclusiones era el resultado de un esfuerzo dedicado de diálogo social. Cada uno de los Grupos había contribuido de forma

⁵ Véase *Reunión tripartita sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas*, TMART/2006/11, *Nota sobre las labores*, Programa de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2004.

constructiva a su creación. Los empleadores habían prestado particular atención a sus mandatos y se proponían producir una serie de conclusiones que fueran claras y fáciles de comprender. Los trabajadores se habían centrado en el contexto más general del trabajo y se habían esforzado por que el proyecto de conclusiones fuera lo más global posible. Los gobiernos habían formulado propuestas que habían ayudado a alcanzar un consenso sobre la base de un asesoramiento con conocimiento de causa. Por lo tanto, el proyecto de conclusiones tenía en cuenta las aspiraciones de los tres Grupos, y proporcionaba una buena visión general de los cinco temas que la Reunión había examinado. El proyecto de conclusiones incluía un mandato claro y realista para la futura labor de la OIT que tenía en cuenta los límites de la Organización en relación con su mandato, así como en relación con sus recursos humanos y financieros. Por último, aclaró que en el párrafo 20 del proyecto de conclusiones tendría que figurar una «alta tecnología utilizada para la producción, el procesamiento y la distribución de alimentos en las condiciones de trabajo y en el empleo a lo largo de la cadena de alimentación» y no a los «de OMG y de la nanotecnología», como constaba en el documento presentado.

- 125.** El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela destacó que el proyecto de conclusiones se había elaborado tras amplios debates constructivos y que también era el resultado del trabajo concienzudo de todas las partes. Sin embargo, expresó sus reservas a las conclusiones presentadas, en lo que respecta los párrafos 8 y 11, en virtud de que en éstos se introduce de manera expresa el término flexibilidad que se quiere presentar como una carga más para los trabajadores, lo cual su Gobierno nunca ha aceptado ni acepta en virtud de que va en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Este concepto no era coherente con lo estipulado en la Constitución de su país, que protege a los trabajadores contra las desventajas derivadas de la flexibilidad. Dijo que su Gobierno siempre busca el máximo nivel laboral mediante el diálogo social amplio, consagrando las conquistas laborales tanto al nivel de su Constitución, las leyes y reglamentos, y apoyando su desarrollo en las negociaciones colectivas, y por eso expresó estas reservas a los párrafos 8 y 11 de las conclusiones de esta Reunión, para dejar constancia que no estaba de acuerdo con ninguna de las eventuales manifestaciones de flexibilidad laboral de las condiciones de trabajo en algún sector.
- 126.** En relación con el párrafo 9 relativo a la actividad propuesta de la OIT de adaptar, sobre una base sectorial, las amplias encuestas nacionales de los indicadores económicos y del mercado de trabajo en una serie de países, el representante del Gobierno de la Argentina hizo hincapié en que la OIT tenía que aprovechar su estructura exterior al llevar a la práctica la propuesta.
- 127.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que su Grupo habría preferido un texto más riguroso con respecto a los problemas que planteaba el creciente uso de las ZFI. Su Grupo apoyaba el texto, pero quería recordar a la Reunión la particular importancia que revestía este aspecto para el sector de alimentación y bebidas. El número de países en que existían ZFI había aumentado, al pasar de 75 en 1975 a 350 en 2007. Más de 66 millones de trabajadores habían trabajado en ZFI en 2006, de los cuales casi el 80 por ciento eran mujeres. En muchas ZFI, no había leyes que ampararan a los trabajadores y que aseguraran la representación sindical. Dijo que, precisamente debido a que más de la mitad de la producción mundial de alimentos y bebidas tenía lugar en las ZFI, era fundamental que la OIT hallara soluciones para mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores.
- 128.** La Reunión adoptó las Conclusiones.

Ginebra, 27 de septiembre de 2007.

(Firmado) Sr. J. Rosales,
Presidente.

Conclusiones sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo

La Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo,

Congregada en Ginebra, del 24 al 27 de septiembre de 2007,

Adopta, en fecha de veintisiete de septiembre de 2007, las siguientes conclusiones:

Tema 1: Tendencias recientes del empleo en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas

1. El crecimiento y el desarrollo en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas están impulsados en parte por el rápido incremento del consumo de alimentos y bebidas, y la mayor demanda de alimentos elaborados, precocinados y «fuera de temporada», factores que representan un gran potencial de creación de empleo. Muchos productores mundiales de alimentos y bebidas están redistribuyendo sus operaciones en todo el mundo para situar las instalaciones más cerca de las materias primas, introducirse en los mercados de rápido crecimiento, y reducir los costos de producción en unos mercados mundiales sumamente competitivos. Ha tenido lugar una redistribución mundial del empleo, desde los países industrializados a los países en desarrollo (y, en algunos casos, viceversa) en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas. La rentabilidad, los salarios y el empleo pueden verse condicionados por factores como las reestructuraciones y la acérrima competencia. Otras tendencias del empleo son la influencia determinante de los supermercados y cadenas de comida rápida en las cadenas mundiales de alimentación, y la inversión en tecnologías que suponen un ahorro de mano de obra. Ha habido asimismo un cierto crecimiento del empleo en los países en desarrollo y en algunas economías emergentes a medida que los consumidores crean una mayor demanda de bebidas y productos alimentarios elaborados. No deberían escatimarse esfuerzos para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los puestos de trabajo en el sector.
2. El empleo atípico constituye una característica del sector, pero los datos disponibles sólo proporcionan una instantánea parcial, lo cual hace difícil determinar las tendencias en lo que respecta al empleo.

Tema 2: Incidencia de la gestión de la cadena mundial de suministro en el empleo y la organización del trabajo

3. Las cadenas mundiales de suministro se han desarrollado como motor y como consecuencia de la globalización del suministro, la producción y la distribución de alimentos y bebidas. Se ha producido un cambio considerable de la estructura del empleo y de las características de los puestos de trabajo dentro del sector en todo el mundo, y la gestión de las cadenas de suministro se ha ido sofisticando en una industria con trabajo estacional y otras formas de empleo atípico. Las innovaciones tecnológicas, los cambios en los procesos de supervisión, programación, automatización y aceleración del trabajo, y la seguridad alimentaria son factores que han tenido efectos en las cadenas de suministro, en el empleo y en la organización del trabajo.

-
4. La Reunión conviene en que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores deberían contribuir a la plena aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), y promover el trabajo decente en el sector de la elaboración de alimentos y bebidas en el contexto de las cadenas globalizadas de suministro de alimentos y bebidas. El trabajo decente es un concepto amplio que se deriva del mandato de la OIT de obrar por la justicia social. Se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres sean capaces de obtener un trabajo decoroso y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad¹. Ha de alentarse a las empresas multinacionales a conformarse a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su forma enmendada en 2006.
 5. Dinámicas empresas de alimentación y bebidas están desarrollando productos con criterios de calidad y seguridad alimentaria, comercializándolos con nuevo valor añadido, invirtiendo en tecnología e investigación, adoptando las mejores prácticas e impulsando la aparición de nuevos perfiles profesionales y nuevas competencias en el sector. Algunos aspectos clave son una mayor eficacia, el trabajo en equipo, la polivalencia y una utilización eficaz de la tecnología. Es necesaria la cooperación de los directivos y la fuerza de trabajo para hacer frente a la evolución de las pautas de suministro, demanda, empleo y organización del trabajo dentro del sector.
 6. El éxito competitivo puede generar trabajo decente ofreciendo más y mejores puestos de trabajo a mujeres y hombres en el sector de alimentación y bebidas; ello puede fomentarse mediante el diálogo social. La gestión proactiva del proceso de cambio puede ayudar a satisfacer las exigencias impuestas por la competencia.

Tema 3: Cualificaciones requeridas para el futuro

7. Las prácticas profesionales y las cualificaciones requeridas en los sectores de alimentación y bebidas están muy condicionadas por la evolución de la demanda por parte de los consumidores, el rápido desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, las crecientes presiones competitivas y otras tendencias que operan a lo largo de las cadenas de suministro. El lugar de trabajo sufre cambios constantes; los puestos de trabajo actuales exigen nuevas competencias o quedan desfasados, al tiempo que aparecen nuevos empleos. Los trabajadores necesitan adquirir nuevas cualificaciones o poner al día las que ya poseen para actualizar sus competencias profesionales. En función de las necesidades de la empresa debería brindarse a los trabajadores la posibilidad de ampliar su arco de competencias, lo cual también puede aumentar su empleabilidad. Los directivos deberían asumir la principal responsabilidad con respecto a la actualización de competencias, la formación y la readaptación profesional, que contribuye a la competitividad y al rendimiento empresarial en un mercado en plena evolución, y al mismo tiempo proporciona a los trabajadores mayor seguridad en el empleo y mejores perspectivas profesionales.
8. Las reestructuraciones, las nuevas tecnologías, la creciente automatización y las nuevas prácticas profesionales exigen más trabajo en equipo, así como una mayor flexibilidad y versatilidad de los trabajadores. Con frecuencia, ello reduce la demanda de mano de obra no cualificada y hace aumentar la demanda de trabajadores con niveles más altos de cualificación, por ejemplo, los que poseen competencias en higiene alimentaria, con el fin de cumplir las exigentes normas de [seguridad] alimentaria que regulan los diferentes mercados. Asimismo, existe una fuerte demanda de nuevas competencias, como las que

¹ El trabajo decente abarca las seis dimensiones siguientes: oportunidades de trabajo; libertad para elegir un empleo; trabajo productivo, e igualdad, seguridad y dignidad en el trabajo.

requieren el seguimiento de datos y productos, mientras que la automatización creciente de los procesos han generado una mayor demanda, no satisfecha, de trabajadores cualificados. Hay una necesidad cada vez mayor de personal técnico y trabajadores polivalentes capaces de adaptarse. Además, las normas de [seguridad] alimentaria favorecen a los trabajadores con mayor conocimiento de las cuestiones de seguridad alimentaria y, por consiguiente, con más competencias. El abastecimiento de la producción a nivel mundial está asimismo modificando la demanda de cualificaciones en todos los estadios de la cadena de suministro a lo ancho del planeta, y en concreto en las nuevas ubicaciones de la producción.

9. La formación debería incluir asimismo la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de los alimentos y los cambios operados en los procesos de producción y en la distribución de los productos. Las normas sobre la higiene, la seguridad y la rastreabilidad de los alimentos son también factores clave que influyen en los requisitos en materia de cualificaciones y que deben tenerse en cuenta al impartir formación. Al elaborar y ofrecer programas de formación, debería tenerse en cuenta la escasez de trabajadores cualificados y las importantes lagunas en materia de cualificaciones, además de la gran rotación de la mano de obra, la constante innovación tecnológica y de los procesos, y la creciente dispersión de las plantas de producción en todo el mundo.
10. La Reunión reconoce la necesidad de mejorar constantemente las competencias de los trabajadores del sector de alimentación y bebidas, y por consiguiente, recomienda a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus representantes que colaboren para asegurar que los programas de formación profesional tengan presentes los requisitos de las empresas y promuevan el trabajo decente. La formación impartida a tal efecto no sólo debería responder a las necesidades de las empresas en materia de competencias, sino que también debería permitir que los trabajadores adquieran cualificaciones válidas para su empleabilidad². Debería concederse prioridad a esta cuestión en los programas de diálogo social.
11. Incumbe fundamentalmente a los gobiernos asegurar que las escuelas proporcionan conocimientos elementales de cálculo y alfabetización. A dicho fin, sería conveniente que los empleadores, los trabajadores y sus representantes colaboraran estrechamente con instituciones educativas, pues redundaría en su propio beneficio. Teniendo en cuenta las exigencias de las empresas en términos de flexibilidad operacional y polivalencia de los trabajadores, así como la necesidad de nuevas competencias debido al uso de tecnologías avanzadas, los empleadores deberían proporcionar la formación pertinente. De esta forma, los trabajadores pueden adquirir las competencias apropiadas en materia de tecnología y ciencias de la alimentación, y los empleadores pueden estar seguros de que los programas de formación atienden debidamente las necesidades en evolución de la empresa, al paso que aumentan la empleabilidad de los trabajadores y la seguridad del empleo. Debe existir igualdad de oportunidades de formación y de mejora de las competencias, y deberían desalentarse los estereotipos en el trabajo para evitar que se excluya a las mujeres y a los trabajadores vulnerables de los nuevos trabajos mejor remunerados.

² El término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente y progresar en la empresa, o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Tema 4: El papel del diálogo social en las cadenas de alimentación globalizadas

- 12.** El diálogo social depende mucho de cada empresa, país o marco jurídico. El término tiene muchas definiciones diferentes; en el contexto de la OIT, incluye todo tipo de intercambio de información, consulta, negociación o negociación colectiva entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores — y entre los interlocutores sociales propiamente dichos — sobre cuestiones de interés común. Es fundamental para promover la buena gobernanza, gestionar el cambio, impulsar el trabajo decente y mejorar la representación. El diálogo social puede entablarse en el seno de las empresas o a nivel nacional, sectorial y, en ocasiones, internacional.
- 13.** Se reconoce que el diálogo social es un mecanismo importante para concebir, buscar y mantener soluciones eficaces a los desafíos sociales, económicos y de relación laboral que surgen en relación con las actividades comerciales, empleo, condiciones de trabajo y gestión del cambio en las empresas. Se exhorta a los gobiernos a que en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, proporcionen, mantengan e impulsen y apoyen un marco jurídico e institucional habilitador para alentar un diálogo social eficaz, teniendo debidamente en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).
- 14.** Ejemplos procedentes de varios países ilustran que el diálogo social bipartito y tripartito a nivel nacional, sectorial y de empresa puede dar resultados muy positivos cuando se apoya en el respeto de la libertad sindical, en políticas nacionales apropiadas, en interlocutores sociales fuertes, en la confianza mutua, en el respeto y la comprensión, en el intercambio oportuno de información y en enfoques en los que todas las partes salen beneficiadas. Puede conducir a unas relaciones laborales sólidas y constructivas, así como promover el crecimiento y la estabilidad del entorno social.
- 15.** Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo en que, en el contexto de las cadenas de alimentación globalizadas, el diálogo social, al igual que los medios tradicionales de negociación colectiva, podría tratar asuntos como la reestructuración con repercusiones en el empleo, la productividad, la sostenibilidad de las empresas y de su fuerza de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad de oportunidades, las cualificaciones y formación necesarias para la empleabilidad, la tecnología y sus repercusiones en el empleo, el mantenimiento o la mejora de las normas de calidad y el entorno de trabajo. Las empresas multinacionales pueden continuar desempeñando un papel de liderazgo en este ámbito.
- 16.** El diálogo social internacional dentro y fuera del marco de la OIT puede ser de gran valor para los interlocutores sociales y los gobiernos. Algunos ejemplos del proceso de diálogo social internacional son las reuniones tripartitas de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo. El diálogo social ha conducido, en algunos casos, a la conclusión de acuerdos marco internacionales a nivel empresarial, lo cual, con las pertinentes adaptaciones, podría constituir un buen modelo para algunas empresas. En algunos casos, tales acuerdos pueden contribuir a la plena realización de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) en la cadena mundial de suministro de que se trate, cuando las empresas más importantes proporcionan ejemplos de las mejores prácticas a este respecto. La OIT debería promover activamente todas las formas de diálogo social, entre ellas la negociación colectiva cuando proceda. Asimismo, debería apoyar las iniciativas de sus mandantes encaminadas a desarrollar vías innovadoras de diálogo social.

-
17. El diálogo social puede contribuir a crear consenso sobre la formación profesional, pues permite tener en cuenta los requisitos específicos derivados de procesos industriales relacionados con el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, y da a los trabajadores la posibilidad de mejorar su actual empleabilidad. Los ejemplos de buenas prácticas deberían desarrollarse y aplicarse en diferentes países para contribuir a la financiación de la formación cuando sea posible.

Tema 5: Futuras actividades de la OIT para el sector de alimentación y bebidas

18. La Reunión pidió a la OIT que colaborara estrechamente con los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel local, con miras a: i) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que puedan participar eficazmente en el diálogo social; ii) examinar las mejores prácticas y otros medios de mitigar los posibles efectos adversos de las cadenas de alimentación globalizadas en el trabajo y el empleo en el sector; iii) facilitar el diálogo y la consulta con las pequeñas y medianas empresas (PYME) y los representantes de los trabajadores en reconocimiento del papel fundamental que desempeñan estas empresas a la hora de proporcionar empleo y trabajo decente; iv) investigar de qué modo pueden tenerse en cuenta los intereses de los trabajadores migrantes y atípicos en el diálogo social, y v) continuar con la labor en curso sobre las zonas francas industriales.
19. La OIT debería realizar más estudios, sobre la base del mandato establecido en estrecha consulta con los mandantes tripartitos, con miras a complementar la información proporcionada en el documento de debate preparado para la Reunión sobre el modo en que operan las cadenas mundiales de alimentación y sobre sus consecuencias para los recursos humanos en el sector. Los estudios deberían estar orientados hacia temas concretos, como el de los trabajadores bajo contratos atípicos, los acuerdos de subcontratación y la deslocalización de la producción, haciendo especial hincapié en la situación de las mujeres y de los trabajadores vulnerables. Sus conclusiones deberían gozar de una amplia difusión. Del mismo modo, la Oficina podría adaptar, a nivel sectorial, las más amplias encuestas nacionales sobre indicadores económicos y del mercado de trabajo realizadas en una serie de países a fin de determinar la influencia de las cadenas mundiales de suministro de alimentos tanto en las primeras fases como en fases ulteriores. Dichas encuestas también podrían aplicarse a nivel regional, para tener en cuenta que, con frecuencia, existen protocolos y acuerdos regionales que pueden afectar la visión global que debe adoptarse. Los resultados serían útiles para un análisis basado en el diálogo social de las posibles respuestas y reacciones. Además, se necesitan contribuciones técnicas de la OIT que ayuden a los mandantes en la planificación de la formación profesional, en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo como la actualización del informe anterior sobre las mejores prácticas en relación con el dolor esqueleto-muscular, y en la gestión general de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de completar la legislación nacional.
20. La OIT, en colaboración con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, debería examinar la literatura científica existente sobre la posible incidencia de alta tecnología utilizada para la producción, el procesamiento y la distribución de alimentos en las condiciones de trabajo y en el empleo a lo largo de la cadena de alimentación e incluir las referencias pertinentes en su base de datos correspondiente. A la luz de dichos hallazgos, la OIT debería evaluar la posibilidad de emprender nuevas investigaciones al respecto.

-
- 21.** La OIT ha de velar por que la planificación y la ejecución de sus actividades en el sector se lleve a cabo en consulta con los mandantes a fin de evitar la aplicación generalizada de un solo método. Las actividades que han de emprenderse en el sector de alimentación y bebidas, concretamente las referentes al desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, deberían ser variadas y hacer hincapié en los ámbitos regional y nacional. A este respecto, las reuniones regionales para examinar la evolución de las cadenas mundiales de alimentación y sus repercusiones en los recursos humanos serían el medio idóneo para propiciar el intercambio de experiencias entre los mandantes de países con circunstancias nacionales comparables.
- 22.** La OIT ha de promover, dentro del sector y en el contexto de las cadenas globalizadas de suministro de alimentos y bebidas, el respeto de los derechos y principios consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su forma enmendada en 2006.

Parte 2

Otros asuntos

Ponencias

Punto de Información Especializada de SECTOR – Portal de Internet

Ponente: Sr. Paul Bailey, Especialista técnico, Servicio de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra

En su presentación el Sr. Bailey hizo una valoración del Punto de Información Especializada (PIE) de SECTOR (www.ilo.org/sector). Destacó la importancia del mismo para mantener informados a los Estados Miembros de las reuniones sectoriales previstas y de los programas en curso. El Sr. Bailey se refirió al menú desplegable, el cuál proporcionaba fácil acceso a todas las empresas, a los temas intersectoriales (violencia y estrés en el lugar de trabajo, VIH/SIDA, zonas francas industriales (ZFI), etc.), así como a las publicaciones recientes. El PIE ofrecía asimismo a los Estados Miembros la posibilidad de acceder a los foros de discusión. La sección «novedades» permitía a los usuarios estar informados de los últimos eventos de cada sector. Los sectores mencionados más recientemente eran: el sector marítimo: avances con la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM); el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185); y el recientemente adoptado Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188); el sector de las políticas de educación en el lugar de trabajo (VIH/SIDA), el Día Mundial del personal de la enseñanza y el Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART); el sector del transporte (directrices sobre el VIH/SIDA); y el programa de reuniones sectoriales. El orador señaló que la página de Internet existe también en francés e inglés, y que se estaban tratando de mantener al día las páginas en los tres idiomas. El enlace a la base de datos de las ZFI reunía varios documentos de la OIT y contenía información actualizada sobre el número de zonas existentes y los niveles de empleo en las mismas. La base de datos de las ZFI ofrecía asimismo enlaces con otros sitios de Internet y una referencia fácil a los casos que estaban siendo revisados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. El acceso a la base de datos era directo (www.ilo.org/epz) o a través del PEI. Se esperaba que la base de datos contribuyera a aportar el conocimiento de base necesario para el desarrollo de la Iniciativa InFocus de la OIT, que sería explicada por el siguiente interviniente. Se darían explicaciones asimismo de la base de datos SECTOR *Source*.

La Iniciativa InFocus sobre las ZFI y la base de datos

Ponente: Sra. France Auer, Funcionaria encargada de relaciones, Oficina de la Directora Ejecutiva, Sector del Diálogo Social, OIT, Ginebra

La Sra. Auer hizo referencia a la importancia de las zonas francas industriales (ZFI) en general y señaló que el Programa y Presupuesto para 2006-2007 contaba con una disposición sobre la Iniciativa InFocus en las zonas francas industriales. Un grupo de trabajo del sector de diálogo social se encargaba de la coordinación, indicando la importancia del diálogo social en tal contexto.

Un número creciente de países estaban involucrados en la economía global a través de las ZFI. Algunas ZFI se habían convertido en un importante vínculo en los sistemas de producción globales de algunos sectores. En muchos países las ZFI habían contribuido a la mejora de las oportunidades de empleo, los salarios y las condiciones de trabajo. Sin embargo, investigaciones realizadas por la OIT han mostrado que las disposiciones de las legislaciones laborales nacionales eran a menudo ignoradas y que las condiciones de

trabajo no eran las adecuadas, pues a menudo se explotaba la desesperada necesidad de muchos hombres y mujeres por encontrar cualquier trabajo. Guiada por las importantes discusiones del Consejo de Administración, esta Iniciativa haría uso de los trabajos realizados en distintas unidades de la Oficina relativos a sectores económicos específicos. Recurriendo al diálogo social y aplicando un enfoque basado en el ejercicio de derechos, la Iniciativa trataría de fomentar políticas nacionales eficaces y coordinadas sobre el trabajo decente, que estimulen las inversiones y el comercio y promuevan la aplicación de las normas fundamentales del trabajo y el cumplimiento de las legislaciones nacionales. El objetivo sería el establecimiento de servicios consultivos para los gobiernos y otras entidades que se esfuercen por elevar la calidad del empleo y de la producción en las ZFI. La Sra. Auer destacó la preparación de un informe para la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2008, que contendría referencias de las principales tendencias. Se refirió, asimismo, a un taller que tuvo lugar en Madagascar en junio, a un proyecto de formación que se estaba llevando a cabo en Sri Lanka y a las actividades previstas para Costa Rica.

Empresas alimentarias establecidas en las ZFI

Ponente: Sr. Jean-Pierre Singa Boyenge, colaborador, proyecto de la OIT para la mejora de la productividad por la promoción del trabajo decente, ZFI en Madagascar

El Sr. Singa realizó una presentación sobre las empresas alimentarias establecidas en las ZFI como contribución del Servicio de Actividades Sectoriales a la puesta en práctica de la Iniciativa InFocus en las ZFI. Los datos provienen de las informaciones publicadas por las autoridades de las zonas francas industriales en sus respectivos sitios de Internet. Si bien las primeras empresas que se instalaron en las ZFI fueron las del sector textil y de la confección y las de bienes electrónicos, en la actualidad eran las empresas del sector de la alimentación y las bebidas, y el sector de los servicios (procesamiento de datos, centros de llamadas, etc.). La mayoría de los trabajadores de las empresas de la alimentación eran jóvenes, y principalmente mujeres. En general, se trataba de trabajos que requerían una escasa capacitación. La contratación se hacía principalmente de boca en boca. No había demasiados indicios de sindicación o de negociación colectiva. El Sr. Singa presentó asimismo algunos datos específicos del sector de la alimentación en las ZFI.

La Sra. Walgrave declaró que era importante también considerar el coste total del trabajo en las ZFI, y no solamente los salarios por horas, y el poder adquisitivo local.

El representante del Gobierno de Argentina preguntó si existían diferencias salariales entre hombres y mujeres, y si el estudio incluiría una mayor cantidad de países y comparaciones con otros sectores.

La Sra. Auer explicó que podrían incluirse comparaciones en el estudio y que la finalidad del mismo era determinar las tendencias. Los salarios en las ZFI eran generalmente superiores a los existentes en el conjunto de la economía y declaró que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se encontraba igualmente en el resto de la economía.

En respuesta a la otra pregunta relativa a las excepciones de las legislaciones o reglamentaciones nacionales, el Sr. Bailey se refirió al ejemplo de Bangladesh, donde la Ley sobre las ZFI había suspendido el Código del Trabajo aplicable al resto del país. Sin embargo, la nueva Ley sobre ZFI se comprometía a reconocer la sindicación de los trabajadores.

En respuesta a la pregunta de la representante del Gobierno de Sudáfrica, la Sra. Walgrave explicó la composición tripartita de la OIT. Los gobiernos eran también

miembros de la OMC, y por ello era necesario tener en cuenta una visión global del desarrollo. La OIT tenía que considerar las solicitudes del Consejo de Administración. Una vez que el Consejo de Administración haya examinado el informe que se le presente el próximo mes de marzo, tomará una decisión respecto a la acción de seguimiento del trabajo decente y de la mejora de la situación de los trabajadores y empleadores de las ZFI. El Sr. Bailey se refirió a las conclusiones de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales, celebrada en 1998, la cual podía verse en el Punto de Información Especializada.

El representante del Gobierno de Nigeria hizo alusión a tres temas: la relación existente entre el nivel de formación y los accidentes; los trabajadores con enfermedades infecciosas que contaminan los productos, y la universalidad de los principios de la OIT.

La Sra. Walgrave agradeció a Nigeria sus aportaciones y expresó su acuerdo con el primer punto del anterior interviniente — los vínculos entre el nivel de formación y los accidentes — y reconoció que se debían realizar mayores esfuerzos respecto a este tema como parte de la Iniciativa InFocus. Destacando el trabajo llevado a cabo por la OIT con otras agencias, el interviniente llamó la atención sobre el esfuerzo realizado por el Director General de la OIT, tratando siempre de consolidar el mandato de la Organización, por ejemplo en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El Sr. Singa añadió que el proyecto en curso en Madagascar trataba precisamente de lograr una mayor productividad a través del trabajo decente.

La base de datos *SECTORSource*

Ponente Sr. Ralph Doggett, Consultor, OIT

El Sr. Doggett hizo una presentación sobre *SECTORSource* con datos específicos de las empresas de la alimentación y las bebidas. Destacó los beneficios de *SECTORSource*, las fuentes de información, la cobertura de datos, los detalles de las categorías temáticas, la clasificación de la industria de la alimentación y la bebida, la disponibilidad de datos entre las distintas fuentes, la cobertura por países y la información relativa a la utilización de *SECTORSource*.

En respuesta a la pregunta del representante del Gobierno de Nigeria, el Sr. Doggett explicó que el valor añadido era un concepto estadístico obtenido de la suma de la producción total de un país. Respondiendo a la pregunta del representante del Gobierno de Argentina, explicó que la mayoría de la información citada estaba disponible en Internet y que era gratis, excepto algunas bases de datos que exigían inscripción. Respecto a la disponibilidad de *SECTORSource*, explicó que se encontraba todavía en la fase de desarrollo, pero que estaba disponible al público atendiendo cada caso individualmente, a modo de prueba. Respecto a la cuestión de la cobertura de las industrias, explicó que dependía de la información aportada por cada país.

Discursos de clausura

El portavoz de los empleadores, en representación del Grupo de los Empleadores, manifestó su satisfacción por el resultado final de la Reunión y expresó su confianza en que las conclusiones servirían para incrementar el éxito competitivo de la industria y el bienestar de sus trabajadores. Los empleadores, para conseguir la unanimidad, se habían puesto de acuerdo respecto a una serie de puntos en los que no coincidían. Por ello, habiendo logrado un acuerdo, se atenían al mismo. El portavoz, por tanto, solicitó que la parte en la que los intervinientes habían expresado varias reservas tras la adopción de las conclusiones, quedara grabada de forma que no se confundiera como parte integrante de las conclusiones. Señaló que los miembros empleadores habían estado encantados de colaborar con la OIT: los participantes de su Grupo estaban dispuestos a ayudar a la OIT en su trabajo para llevar a cabo el trabajo resultante de las conclusiones, y le gustaría ser informado de los avances. Agradeció al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental su contribución al éxito de los resultados de la Reunión, así como a la OIT y a la Secretaría de los empleadores por su apoyo durante los cuatro días.

El portavoz del Grupo de los Trabajadores apreció que el portavoz de los empleadores reconociera que las Conclusiones representaban el espíritu de compromiso de los Grupos. Acogió con satisfacción que los empleadores aprobaran las Conclusiones, ya que éstas también reflejaban los valores sindicales. Recordó a la Reunión la importancia que revestían la libertad de expresión y la libertad sindical como medio para que los trabajadores expresaran democráticamente sus opiniones y defendieran sus intereses. Expresó su más sincero agradecimiento a la Sra. Walgrave, a la Sra. Tinoco y a la Secretaría por su excelente trabajo en equipo.

La representante del Gobierno de Filipinas agradeció su apoyo y contribución tanto a su Grupo como a los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores. Agradeció asimismo a los miembros de la Mesa de la Reunión su dedicación y sus largas jornadas de trabajo. La Reunión había representado un paso concreto en el refuerzo del diálogo social, al trabajar con personas dinámicas procedentes de países con diferentes situaciones y perspectivas.

En nombre del Director General, la Secretaria General felicitó a la Reunión por su excelente trabajo. A su juicio, uno de los mensajes importantes de la Reunión era que la OIT siguiera colaborando con sus mandantes en el terreno siempre que surgieran problemas sociales y laborales. El resultado de la Reunión se notificaría a la próxima reunión del Consejo de Administración, en noviembre de 2007, y al Director General. La Oficina, por conducto de sus respectivas entidades, mantendría informados a todos los participantes sobre los progresos realizados a la hora de poner en práctica las propuestas contenidas en las Conclusiones de la Reunión. Se había previsto celebrar consultas sobre este tema. Expresó su agradecimiento a todos los participantes, así como a la Secretaria General Adjunta, y a su equipo, por su excelente trabajo.

El Presidente felicitó a la Reunión por haber llevado a cabo su misión a través del diálogo social. La Reunión era un foro en el que todos los participantes habían adoptado un verdadero enfoque tripartito para alcanzar un consenso. Dio las gracias a todos los que habían participado en la Reunión, observando que ésta sólo había sido posible gracias a los dedicados esfuerzos de todos ellos. El Presidente deseó a todos los participantes un buen viaje de regreso a sus hogares y declaró clausurada la Reunión.

Cuestionario de evaluación

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

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

	5	4	3	2	1	
	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	Promedio
La elección del punto incluido en el orden del día (temas abordados)	9	16	4	1	0	4,1
Los puntos propuestos para la discusión	5	20	2	3	0	3,9
La calidad de la discusión	5	15	7	3	0	3,7
Su beneficio potencial para el sector	5	18	3	2	0	3,6
Las conclusiones	4	16	4	4	0	3,4
Posibilidad de crear redes	8	7	11	3	0	3,5

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

	5	4	3	2	1	
	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	Promedio
Calidad de análisis	4	15	8	1	2	3,6
Objetividad	4	18	5	4	0	3,8
Amplitud temática	4	11	10	7	0	3,6
Presentación y legibilidad	9	9	9	1	0	3,6
Volumen y pertinencia de la información	5	12	11	3	1	3,7

3. ¿Qué opina del tiempo dedicado al debate?

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	2	24	4
Debate de los grupos especiales	1	26	3
Grupos	5	23	2
Grupo de Trabajo sobre las conclusiones	9	12	6

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

	5	4	3	2	1	
	Notables	Buenos	Satisfactorios	Deficientes	Insatisfactorios	Promedio
	16	12	2	0	0	4,4

5. Número de respuestas

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	% de respuestas
	15	8	6	1	30	33,3

6. Participantes en la Reunión

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Consejeros técnicos	Observadores	Total
	24	16	17	21	12	90

7. Delegados/consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados	24	16	17	57
Consejeros técnicos	9	0	12	21

8. Participación femenina

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	% de mujeres
Delegados	5	2	5	12	21
Consejeros técnicos	6	0	4	10	47,6

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

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

Sr. Julio Rosales, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,
Buenos Aires, Argentina

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

ANGOLA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Ermelinda Caliengue, Técnico Superior, Ministério do Agricultura e do Desenvolvimento Rural, Luanda

M. Henrique Alves Primo, Technicien, ministère de l'Agriculture et du Développement rural, Luanda

Sr. Tarcísio Sabino João Baptista, Técnico, Ministério da Agricultura e do Desenvolvimento Rural (DNAPF),
Luanda

M^{me} Neusa Saraiva, Assistante technique, Mission permanente d'Angola à Genève

ARGENTINA ARGENTINE

Mr Davio Celaya Alvarez, Counsellor, Permanent Mission of Argentina in Geneva

AUSTRIA AUTRICHE

Ms Ernestine Zehentner, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sra. Adriana Phillips Ligiéro, Coordenadora Geral de Emprego e Renda, Secretaria de Políticas Públicas de
Emprego, Brasília

CHINA CHINE

Ms Lu Xiaoping, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Rong Sicai, First Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

FRANCE FRANCIA

M. Jean-Pierre Mazery, Sous-directeur, Secteur travail et emploi, Direction générale de la forêt et des affaires
rurales, ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Paris

GABON GABÓN

M. Guy Serge Ekouma Nzue, Directeur général des ressources humaines, ministère du Travail et de l'Emploi,
Libreville

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

Mr Amir Hossein Shahmir, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{lle} Giada Delfino, Stagiaire, Mission permanente d'Italie à Genève

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Nobunao Tagaya, Counsellor, Permanent Mission of Japan in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Takato Koizumi, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin B. AB Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MALI MALÍ

M. Salifou Samake, Secrétaire général, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Bamako

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter N.U. Ajuzie, Minister, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Maria Veronica Eastwood, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Iwona Szczepaniak, Assistant Professor, Institute of Agricultural and Food Economics, National Research Institute, Warszawa

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Bozena Nosecka, Assistant Professor, Institute of Agricultural and Food Economics, National Research Institute, Warszawa

PORTUGAL

M. José Fialho, Conseiller, Mission permanente du Portugal à Genève

QATAR

Mr Adel Sultan Al-Mullah, Specialist in International Relations, Ministry of Civil Service Affairs and Housing, Labour Department, Doha

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Noora Ghat Al-Kawari, Financial Affairs Researcher, Labour Department, Ministry of Civil Service Affairs and Housing, Doha

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Mr Quek Jen Juan, Senior Assistant Director (Standards Compliance Section), Ministry of Manpower, Singapore
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Raymond Choon Guan Tan, Assistant Director (International), Ministry of Manpower, Singapore

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Kagiso J. Moleme, Manager, Research Policy and Planning Directorate, Department of Labour, Pretoria
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Siphonoebe, Minister, Permanent Mission of South Africa in Geneva

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Francisco Arnau Navarro, Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales, Misión Permanente de España en Ginebra

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor (Labour Affairs), Permanent Mission of Thailand in Geneva

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Erhan Batur, Labour Counsellor, Permanent Mission of Turkey in Geneva

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

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

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Sra. Vivian Sierraalta, Asistente de Diplomático, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

ZIMBABWE

Mr Francis Munhundiripo, Counsellor, Permanent Mission of Zimbabwe in Geneva

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Michael Andritzky, Director-General, Employers's Association of Food and Drinks Industry, Hanover, Germany

Mr Ramez Bou Nader, Member of the Board of Directors, Chairman of the Economic Committee, Association of Lebanese Industrialists (ALI), Beirut, Lebanon

Mr Attila Boródi, Executive Chairman, Federation of Hungarian Food and Drink Industries (FHF), Budapest, Hungary

Mr David Brown, Director of Global Employee Relations Strategy, The Coca Cola Company, Atlanta, United States

Sr. Marcelo Adrián Ceretti, Director Ejecutivo, Cámara de Industriales de Productos Alimenticios, Buenos Aires, Argentina

M^{me} Micheline Christot, Directeur des affaires sociales, Association nationale des industries alimentaires (ANIA), Paris, France

Sr. Armando Cobos Pérez, Director General, Cámara Nacional de la Industria de Conservas Alimenticias (CANAINCA), México, México

Mr Petr Conk, Director, Fast Food Servis A.S., Praha, Czech Republic

Mr Edward Davey, Consultant, Food and Drink Federation, Bedford, United Kingdom

Mr Lars Dicander, Director of Employment Issues, Swedish Food Federation, Stockholm, Sweden

Mr Dominic Hab'Iyalemye, Consultant, Federation of Uganda Employers (FUE), Kampala, Uganda

Mr Mehdi Mohsin, Chief Executive Officer, Mitchell's Fruit Farms Limited, Lahore, Pakistan

Sr. Mario Montero, Vicepresidente Ejecutivo, Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria (CACIA), Guadalupe de Goicoechea, San José, Costa Rica

Sra. Alejandra Reyna Ibarguengoytia, Subdirectora, Cámara de la Industria de Alimentos, Asociación Nacional de Empresarios (ANDI), Bogotá, Colombia

Sr. Percy Eduardo Román Escobar, Director Legal, Sindicato de Industriales de Panamá (SIP), Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Panamá, Panamá

Mr Franciscus Sibarani, Member, Indonesian Employers Association (APINDO), Jakarta Selatan, Indonesia

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr Gabriel Babalola, National President, Food, Beverage & Tobacco Senior Staff Association (FOBTOB), Lagos, Nigeria

Sra. Neuza Barbosa De Lima, Secretaria de Relaciones Internacionales, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação (CNTA), São Paulo, Brasil

Mr Poguri Chennaiah, Secretary, National Coordination, Andhra Pradesh Vyavasaya Vruthidarula Union (APVVU), SBI Colony, Chittoor, Andhra Pradesh, India

M^{me} Carole Desiano, CCE Distribution Casino France (FGTA-FO), Cogolin, France

M. Ahmed Dhifli, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation UGTT, Tunisie, Tunisie

Sra. Lucía García Quismondo, Secretaria de Política Agraria, Comisión Ejecutiva Federal, Federación Agroalimentaria (UGT), Madrid, España

Ms Grazina Gruzdiene, President, Trade Union of Lithuanian Food Producers, Vilnius, Lithuania

Mr MD Zelan Harun, President, Food Industry Employees Union, Kuala Lumpur, Malaysia

Mr Katishi Masemola, General Secretary, Food and Allied Workers Union, Johannesburg, South Africa

Sr. Héctor Ramón Morcillo, Secretario Adjunto, Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación, Buenos Aires, Argentina

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Alberto Coronel, Abogado Asesor, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Oscar Víctor Marozzi, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Héctor Luis Ponce, Secretario General, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Jorge Gregorio Campos, Federación de Trabajadores Pasteleros, Buenos Aires, Argentina

Sr. Luis Ramón Hlebowicz, Secretario General, Federación Argentina de Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros, Buenos Aires, Argentina

Sra. Luisa Mele, Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias, Buenos Aires, Argentina

Mr Hans-Olof Nilsson, President, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Stockholm, Sweden

Sr. Luis Alejandro Pedraza B., Presidente, Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia (UNAC), Bogotá, Colombia

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. José Guillermo Rivera, Relaciones Internacionales, Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia (UNAC), Bogotá, Colombia

M. Jorge Santos, Secrétaire général, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (SETAA), Lisbonne, Portugal

Mr Klaus Schroeter, Collective Bargaining Manager, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Hamburg, Germany

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Sabine Alker, Secretary, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Essen, Germany

Mr Alan Spaulding, Director, Global Strategies Department, United Food & Commercial Workers International Union (UFCW), Washington, United States

Mr Kazuo Watanabe, President, Federation of All Japan Food and Tobacco Workers' Unions (Food Rengo), Tokyo, Japan

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Kozo Tokuda, Vice-President, UI-Zensen, Tokyo, Japan

Ms Hanae Nakano, Deputy Director International, Affairs Bureau, UI-Zensen, Tokyo, Japan

Mr Tomoji Misato, General Secretary, IUF-JCC, Tokyo, Japan

Ms Tatyana Yasko, Chair of the Union, All-Ukrainian Commerce, Catering & Service Workers' Union, Kiev, Ukraine

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Galina Yurova, International and Educational Secretary, Agro-Industrial Workers' Union of Russia, Moscow, Russian Federation

**Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations**

**Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles**

**Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

**Organisation des Nations Unies
pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)**

**Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura
y la Alimentación (FAO)**

Mr Themba Masuku, Director, Geneva Liaison Office

International Trade Centre/UNCTAD

Centre du commerce international/CNUCED

Centro de Comercio Internacional/UNCTAD

Mr Guido Bernardi, Horticultural Products Consultant, Market Development Section, Geneva

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

International Trade Union Confederation (ITUC)

Confédération syndicale internationale (CSI)

Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

Ms Raquel Gonzalez, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, Conseiller, Cointrin, Genève

**International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant,
Catering, Tobacco and Allied Workers Associations (IUF)**

**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

**Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Ms Jacqueline Baroncini, Petit-Lancy

Mr Patrick Dalban-Moreynas, Research Assistant, Petit-Lancy

Ms Sue Longley, Agricultural Coordinator, Petit-Lancy

Mr Valter Surian, Adviser, Petit-Lancy

Union Network International (UNI)

Mr Jan Furstenborg, Head of UNI Commerce, Nyon

World Federation of Trade Unions (WFTU)

Fédération syndicale mondiale (FSM)

Federación Sindical Mundial (FSM)

M. Bernard Gleize, Assesseur technique, Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF-CGR),
Montreuil, France

M^{me} Osiris Oviedo de la Torre, Représentante permanente, Genève