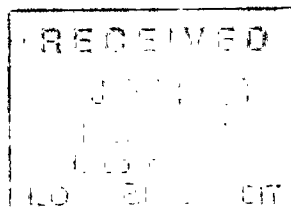


# Nota sobre las labores

Reunión tripartita de países que poseen zonas francas  
industriales

Ginebra, 28 de septiembre - 2 de octubre de 1998



45445

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1998

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

---

ISBN 92-2-311450-0

*Primera edición 1998*

---

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, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

---

---

# Indice

<b>Informe del debate</b> .....	1
Introducción .....	1
Presentación del informe de la Oficina .....	1
Discusión general .....	2
Discusión punto por punto .....	4
Examen del proyecto de conclusiones y directrices .....	12
Adopción del proyecto de informe y de las conclusiones de la Reunión .....	13
<b>Conclusiones sobre las prioridades y directrices destinadas a mejorar las relaciones sociales y laborales en las ZFI</b> .....	14
Consideraciones de orden general .....	14
Políticas y estrategias .....	14
Normas laborales .....	15
Relaciones entre los trabajadores y la dirección .....	15
Desarrollo de recursos humanos .....	16
Recapacitación y reinserción .....	16
Salarios y condiciones de trabajo .....	16
Infraestructura social .....	17
Las trabajadoras .....	17
Acción de la OIT .....	18
<b>Lista de participantes</b> .....	19

# Informe del debate

## Introducción

1. El orden del día de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (ZFI), tal y como lo había establecido el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, fue el siguiente:

1. Evaluación de los resultados de las ZFI desde una perspectiva social, laboral y económica.
2. Definición de prioridades a fin de mejorar las relaciones sociales y laborales en las ZFI.
3. Directrices para mejorar las relaciones sociales y laborales en las ZFI.

2. La Reunión tuvo lugar en Ginebra del 28 de septiembre al 2 de octubre de 1998. La Reunión celebró nueve sesiones plenarias.

3. Se eligió como Presidente al Sr. Washington González Nina, de la República Dominicana. La portavoz del Grupo de los Empleadores y Vicepresidenta de la Reunión fue la Sra. Rokia Rahman; el portavoz del Grupo de los Trabajadores fue el Sr. Lollbeeharry, mientras que la Vicepresidenta de la Reunión del mismo Grupo fue la Sra. Maribel Batista Matos.

## Presentación del informe de la Oficina

4. En la sesión de apertura de la Reunión, la Secretaria General recalcó la importancia creciente que habían revestido las zonas francas industriales en el mercado mundial. Recordó que los objetivos de la Reunión del programa de acción que trata de las cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales eran: «... la creación de un ambiente de relaciones laborales propicio para el fomento y la expansión de las inversiones en las ZFI, y la administración de estas zonas de forma que puedan favorecer la creación de un entorno en que las inversiones extranjeras y nacionales produzcan resultados positivos para todos los involucrados directa o indirectamente en las actividades emprendidas en las mismas». La presente Reunión presentaba una oportunidad para discutir los problemas laborales y sociales que se habían identificado, así como la manera de resolverlos. La Secretaria General advirtió que las presiones ejercidas por la globalización habían obligado a los países con zonas francas industriales y a las empresas de dichas zonas buscar la forma de ser más competitivas y que los recursos humanos desempeñaban un papel de suma importancia a este respecto. Para responder mejor a las preocupaciones en materia de recursos humanos tendrían que desarrollarse sofisticados sistemas de relaciones laborales, particularmente aquellos relacionados con la aplicación y entrada en vigor de las leyes laborales nacionales. Se expresó inquietud por los problemas particulares de las mujeres trabajadoras, pues constituían un gran porcentaje de los trabajadores de las zonas francas industriales. También puso de relieve la cuestión del entorno social, que podría ejercer efectos negativos sobre el bienestar de los trabajadores y sobre su productividad en el trabajo.

5. El Secretario ejecutivo hizo un breve análisis del informe preparado por la Oficina, subrayando algunos de los principales logros. Parecía que, pese a la continua proliferación de las ZFI, sus beneficios sociales y económicos no habían cumplido con las expectativas, y las presiones debidas a la mundialización provocarían aún mayores desafíos para las zonas en el futuro. Entre dichos desafíos figuraban las repercusiones de los pactos comerciales regionales, tales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) que continuaba provocando una salida de las inversiones de los países del Caribe, y el próximo vencimiento del Acuerdo Multifibras en el año 2005, y que podría provocar el desplazamiento de las inversiones realizadas en la industria del vestido. Con el fin de seguir prosperando, las zonas debían revitalizarse continuamente so pena de perder tales inversiones y puestos de trabajo. Las estrategias de desarrollo de recursos humanos o los sistemas de relaciones laborales que promovían estabilidad eran los medios idóneos para mejorar la competitividad de las ZFI. Por

---

ello, surgían presiones de todas partes con objeto de promover mejores relaciones laborales, incluyendo oportunidades para ampliar la negociación colectiva, los derechos sindicales, la mediación y el arbitraje. Había que tener en cuenta también la mejora de las condiciones sociales y de vida de los trabajadores en las zonas.

6. El portavoz del Grupo de los Trabajadores consideraba que el informe de la Oficina proporcionaba una buena base para la discusión sobre el fenómeno de la expansión de las ZFI, aunque su análisis de las debilidades y límites del modelo de ZFI se trataba de forma inadecuada. El informe era excesivamente optimista sobre el empleo y los beneficios económicos que proporcionaban las ZFI. Además, no se habían explicado suficientemente los abusos laborales y sociales que prevalecían en las ZFI. Suministró una amplia gama de ejemplos de violaciones de los derechos sindicales, de relaciones de trabajo pobres o conflictivas y de dificultades particulares a las que hacían frente las mujeres trabajadoras, para señalar después que el informe de la Oficina debería haber puesto de relieve la respuesta de la OIT a tales problemas. En particular, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT merecía mención específica. Además, el informe no prestaba suficiente atención a los efectos adversos de la competencia entre países para atraer inversión directa extranjera (IDE), que resultaba en la prohibición de los sindicatos por parte del Gobierno y en un empeoramiento de las condiciones de trabajo para atraer inversores. Las economías más pequeñas y más débiles se verían especialmente afectadas por esta competencia entre países, pues no podían igualar los incentivos ofrecidos por otros países. Terminó pidiendo que se llevase a cabo un análisis costo-beneficio completo y expresó la esperanza de que los temas de relaciones laborales de las actividades en las ZFI fueran objeto de posterior discusión durante la Reunión.

7. El portavoz del Grupo de los Empleadores consideró el informe favorable, aunque tal vez contradictorio en algunos asuntos específicos que serían discutidos a lo largo de la Reunión. El Grupo de los Empleadores consideraba que, en la mayoría de los países, las ZFI proporcionaban mejores condiciones de trabajo, asistencia médica, servicios de alojamiento y transporte y subsidios para las mujeres que otras empresas. El ingreso proveniente de las ZFI proporcionaba en especial a las mujeres mejores condiciones para ellas y sus familias, y mayor independencia. Además, era necesario hacer una importante distinción entre las ZFI que empezaron hace años y las más recientes, puesto que mientras las primeras habían pasado por problemas en su período inicial, los habían superado y actualmente estaban prestando atención a asuntos tales como las *prestaciones sociales*.

## Discusión general

8. En conjunto, la Reunión acogió favorablemente el informe preparado por la Oficina; sin embargo, surgieron diferencias de opinión relativas a los beneficios de las ZFI. Por ejemplo, los miembros empleadores comentaron que las ZFI habían contribuido a la cantidad y calidad del empleo en sus países, mientras que los miembros trabajadores pusieron en duda el pretendido impacto en la creación de empleo y se centraron en los problemas de aplicación de las leyes laborales y derechos sindicales a los que las ZFI hacían frente. Algunos miembros también expresaron su preocupación a título individual acerca de la manera en que su país había sido descrito en el informe, aclarando algunos puntos u ofreciendo sugerencias. Un miembro gubernamental tenía la impresión de que los sistemas de producción de tipo maquila en su país no podrían considerarse como ZFI. Otros miembros señalaron la necesidad de considerar el término «ZFI» en sentido amplio, para abarcar la gran variedad de experiencias en diferentes países que incluían: zonas francas industriales, zonas económicas especiales, maquiladoras, parques tecnológicos y científicos, puertos francos, etc. Estas valiosas contribuciones ayudaron a definir el marco de la discusión de los diez puntos que habrían de seguir.

9. Algunos miembros gubernamentales citaron los beneficios que producían las ZFI en sus países, principalmente atrayendo inversiones extranjeras, impulsando la industria de exportaciones, creando empleos y ayudando a absorber el excedente de mano de obra. Al mismo

tiempo, subrayaron también la importancia de proteger los intereses de los trabajadores en las zonas, enumerando las disposiciones en sus respectivas legislaciones nacionales que garantizaban a los trabajadores de las zonas prestaciones como la seguridad social, el salario mínimo y formación. Por otra parte, algunos miembros gubernamentales reconocieron que seguía habiendo problemas en las zonas, como los horarios de trabajo excesivos, los bajos salarios, la falta de asociaciones sindicales y la protección inadecuada para las trabajadoras. Se subrayó la importancia del diálogo tripartito para resolver los problemas mencionados. Los miembros gubernamentales reconocieron igualmente que el hecho de prolongar los incentivos ofrecidos a los inversores en las ZFI podría socavar la capacidad de suministrar servicios de calidad en la comunidad. Sin embargo, en conjunto para los miembros gubernamentales las ZFI constituían una fuerza motora para la renovación de la economía de esos países.

10. Varios miembros se preguntaron hasta qué punto las normas laborales nacionales e internacionales se hacían extensivas a las ZFI. Algunos miembros apoyaron la adhesión a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT como medio para que las ZFI fueran más responsables en el terreno social. Un observador de una organización no gubernamental (ONG) observó que las trabajadoras en las ZFI eran por lo general jóvenes y sin formación, y tenían escasa experiencia sindical, y por lo tanto, necesitaban en particular el apoyo de las normas del trabajo, y en especial, del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). También se propuso que la OIT formulase un nuevo convenio relativo al tiempo de trabajo en las ZFI.

11. Varios miembros se preguntaron si las cuestiones como los bajos salarios, los horarios de trabajo excesivos, los problemas relacionados con la salud y la seguridad, los servicios de apoyo inadecuados y la falta de representación sindical eran específicas de las ZFI o si eran problemas endémicos de toda la economía nacional. Además, diversos miembros empleadores argumentaron, en particular, que las condiciones de trabajo de las ZFI eran frecuentemente mejores que en la economía local, aun en los casos en que no se gozaba de derechos sindicales. Asimismo, se hizo hincapié en el hecho de que los problemas surgidos en relación con la prestación de servicios de guardería infantil inadecuados o la discriminación hacia las trabajadoras no eran propios de las ZFI, sino que eran problemas crónicos inherentes al mercado del empleo. Los miembros trabajadores respondieron que los hechos mostraban que los problemas laborales y sociales a los que se enfrentaban predominantemente los trabajadores jóvenes en las ZFI constituían un problema específico que justificaba la acción correctiva inmediata en las zonas.

12. Los miembros trabajadores opinaron que incluso cuando las leyes laborales y la protección se hacían extensivas a los trabajadores de las zonas, a menudo era difícil aplicarlas. Por ejemplo, el acceso restringido a las fábricas hacía casi imposible cualquier esfuerzo de organización sindical, aun cuando estuviera legalmente permitido. Los miembros trabajadores recordaron casos en los que los trabajadores que habían intentado establecer sindicatos en el interior de las zonas habían sido despedidos e inscritos en listas negras por otros empleadores de la comunidad. Se citaron problemas semejantes encontrados en la administración de trabajo en donde los abusos respecto a los horarios de trabajo abusivos, seguridad y salud, y la discriminación persistían pese a la existencia de leyes laborales nacionales aplicables en esas zonas. Los miembros trabajadores también señalaron la contradicción de que las ZFI debieran producir mercancías de categoría internacional para poder sobrevivir pagando, lo que consideraban salarios muy bajos, incluso si en ocasiones fuesen superiores a aquellos pagados en otros sectores de la economía. Un miembro gubernamental abordó este punto destacando la necesidad de pasar de trabajos de baja calificación a otros de alta calificación en las zonas como una vía fundamental para la promoción de los derechos laborales.

## Discusión punto por punto

13. Tras la discusión general, la Reunión pasó a los diez puntos que figuran al final del informe de la Oficina. Los puntos 1 y 2, que tratan el tema de la evaluación, se trataron conjuntamente. Estos puntos rezan como sigue:

1. ¿Han conseguido las ZFI sus objetivos en términos de cantidad y calidad de las inversiones y los empleos?
2. ¿Cómo han contribuido las ZFI a mejorar el desarrollo social y económico?

14. La Reunión alcanzó un gran consenso entre trabajadores y empleadores respecto de que las ZFI constituían una fuerza dinámica para la promoción de la inversión y el empleo, aunque los miembros trabajadores cuestionaron hasta qué punto las ZFI podían considerarse como motores de un mayor desarrollo social y económico. El representante de una ONG aportó una clarificación importante al señalar que las ZFI habían logrado sus objetivos tales y como se habían definido al inicio, a saber, la creación de empleo, pero con el paso de los años estos objetivos se habían ampliado para abarcar toda una gama de factores sociales que habría que analizar con más detalle. Algunos miembros subrayaron que había que hacer distinciones problemáticas, si bien decisivas, primero, sobre las relaciones entre las ZFI y la industria en general, y segundo sobre la relación entre las ZFI y el contexto nacional más amplio.

15. La Reunión, a la luz de tales distinciones, manifestó de forma general su acuerdo en que las ZFI creaban una gran cantidad de puestos de trabajo, pero trató de evaluar el impacto social en contextos nacionales y de la zona distintos. En particular, algunos miembros suministraron información estadística para mostrar que las ZFI eran los principales determinantes de desarrollo social y económico, mientras que otros argumentaron que las ZFI no podían considerarse ni el único ni siquiera el más importante creador de empleo.

16. Unos miembros se refirieron a la calidad del empleo y expresaron su satisfacción por el cambio de un sector no estructurado y agrícola hacia un sector manufacturero en las ZFI. Mientras que algunos miembros pusieron de relieve la preocupación de que los empleos creados eran sin embargo precarios y mal remunerados, otros reconocieron que en la mayor parte de los contextos nacionales los trabajadores de las ZFI recibían salarios que eran mayores o por lo menos comparables a los de los trabajadores de las industrias locales, y se enfrentaban con problemas semejantes en cuanto a las condiciones de trabajo. Una diferencia clave, sin embargo, era la amenaza de la relocalización de las ZFI, que en numerosos países cobraba mucha importancia. Esto afectaba a la precariedad percibida en el empleo y a la voluntad o capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus intereses. Miembros de los tres Grupos señalaron la importancia de las normas internacionales del trabajo y de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social como marcos dentro de los cuales la calidad del empleo podría mejorarse.

17. Con respecto al volumen de inversión, los miembros aceptaron de forma general que las ZFI fomentaban el desarrollo, y proporcionaron información estadística para apoyar sus afirmaciones. Sin embargo, los trabajadores y otros miembros gubernamentales cuestionaron el costo que se pagaba para obtener tales inversiones. En especial, la divergencia de opiniones y las experiencias nacionales se pusieron de manifiesto al tratar la cuestión de si los impuestos pagados por las empresas y los trabajadores subvencionaban las ZFI. Algunos miembros exhortaron a la Reunión a que evaluara los cambios de las inversiones en las ZFI a lo largo del tiempo. Se observó que mientras que inicialmente algunos gobiernos habían suministrado importantes incentivos financieros a las EMN para alentarlas a ubicarse en zonas determinadas, con el tiempo habían podido disminuir los incentivos fiscales y de otro tipo concedidos a las EMN establecidas. Un miembro empleador mencionó que la infraestructura de apoyo a los actores económicos locales fuera de las zonas, tales como los bancos de inversiones financiadores de pequeñas y medianas empresas, aumentaba la capacidad de los productores locales y les permitía crear lazos con las empresas de las ZFI.

18. En lo concerniente a la calidad de las inversiones, miembros trabajadores y empleadores convinieron de forma general en que las ZFI contribuían frecuentemente al avance tecnológico y a los ingresos en divisas. Un miembro trabajador expresó la preocupación de que sin embargo, se corría el riesgo de establecer economías a dos velocidades. La primera ofrecería a las ZFI una infraestructura moderna, intereses bancarios preferenciales y procedimientos administrativos modernos. En la segunda, las empresas locales tendrían que hacer frente a una alta carga fiscal, a la falta de divisas y a una burocracia gubernamental pesada. Se expresó la preocupación de que las inversiones pudiesen cambiar una vez que los principales factores, tales como el acceso al tratamiento preferencial, dejasen de estar disponibles. El apoyo a las empresas locales podría favorecer una inversión más duradera.

19. Durante la discusión de los puntos 1 y 2 se prestó particular atención al empleo y a la situación social de las mujeres en las ZFI. Por una parte, la Reunión aceptó de forma general que las ZFI suponían puntos de acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Por otra parte, las mujeres merecían más que unas condiciones de trabajo precarias, un salario bajo y una seguridad social deficiente. Además, las mujeres, a menudo tenían que enfrentarse a una doble carga, ligada a su agotador trabajo en las zonas y a sus responsabilidades familiares tradicionales en el hogar. Aun cuando algunos miembros mostraron su preocupación de que el empleo de las mujeres había llevado a mayores problemas sociales para los niños y los ancianos, otros miembros consideraron que dichas responsabilidades incumbían a todos los miembros de la sociedad. Los miembros empleadores subrayaron que el aumento de los problemas sociales relativos al empleo de las mujeres no prevalecía únicamente en las ZFI, sino en muchas sociedades.

20. La Reunión pasó a discutir el punto 3, que fue el siguiente: «¿Qué pueden hacer los organismos estatales y los interlocutores sociales para atraer más y mejores inversiones a las ZFI?» (En lo concerniente al término «interlocutores sociales» utilizado aquí y en otros momentos de la discusión, un miembro trabajador señaló que debería utilizarse para indicar las tres partes principales en materia laboral, gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.)

21. Los miembros enumeraron las clases de incentivos que serían necesarios para atraer inversiones de calidad en las ZFI, especialmente aquellas que fuesen sostenibles y ayudasen a desarrollar la economía local con el tiempo. Hubo un gran consenso entre los miembros del Grupo Gubernamental, y los miembros trabajadores y empleadores en los factores que se necesitaban con miras a promover un entorno favorable para la inversión. Varios miembros subrayaron la necesidad de: desarrollar los recursos humanos, incluidos el desarrollo de la formación y las calificaciones; una educación de calidad; un buen gobierno que incluya la transparencia de las operaciones gubernamentales; una estabilidad política y financiera; desarrollar las infraestructuras; la protección del medio ambiente; el fomento de relaciones armoniosas entre trabajadores y empresas; mecanismos de resolución de conflictos; y, ante todo, el tripartismo. Aun cuando se señaló que éstos eran ámbitos en los cuales el gobierno desempeñaba el papel principal, también existía margen para que los interlocutores sociales se involucrasen de forma activa, en particular mediante la utilización del diálogo social y del tripartismo, lo que reforzaría el buen gobierno y la estabilidad económica y social.

22. Varios miembros trataron la cuestión de la calidad de las inversiones que las zonas deberían atraer. Se hizo la distinción entre las inversiones tipo enclave, que no tenían real impacto en la economía fuera de las zonas y aquellas que creaban una mayor interacción entre los inversores de la zona y la economía local, así como también proporcionaban al país una oportunidad para hacer conocer al mundo sus capacidades y ampliar y desarrollar nuevas tecnologías. En este último caso, los inversores extranjeros tenían más tendencia a incrementar sus operaciones dentro del mismo país en lugar de trasladarse a otra parte.

23. También se planteó el tema del mantenimiento de las inversiones. Algunos miembros se quejaron de que los inversores solían ir y venir, cerrando fábricas y despidiendo trabajadores en poco tiempo, sin tener ninguna consideración por el bienestar de la fuerza laboral o de la comunidad. Para luchar contra este problema, algunos miembros sugirieron crear un organismo

---

gubernamental especializado para ayudar a crear vínculos hacia adelante y vínculos hacia atrás en las zonas. Tal organismo garantizaría que las inversiones de las zonas tuviesen un mayor impacto en la economía local, redundando en beneficio de los trabajadores y de la comunidad en los años venideros. Un miembro reiteró la necesidad de generar inversiones de alta calidad y a largo plazo, señalando que los parques industriales y científicos impulsados por la tecnología son un medio para alentar a los inversores a quedarse y a hacer inversiones a largo plazo en el país.

24. También se subrayó la importancia de mantener buenas relaciones laborales, ya que los inversores se sentirían más atraídos por un clima de relaciones estables entre los trabajadores y la dirección en lugar de uno caracterizado por huelgas frecuentes y otras formas de agitación social. También se señaló que el desarrollo de buenas relaciones laborales era compatible con el desarrollo económico, mientras que la corrupción gubernamental, la administración abusiva, y el liderazgo sindical irresponsable serían incompatibles con la atracción de inversiones.

25. Para corregir un error de traducción en la versión española, el Presidente incorporó el siguiente añadido al texto del punto 4: «¿Cómo pueden los gobiernos y los interlocutores sociales garantizar que las normas *nacionales e internacionales* del trabajo sean aplicables y se apliquen en la práctica en las ZFI?».

26. La discusión fue la base para alcanzar un amplio consenso en este punto. En primer lugar, se reafirmó el papel fundamental de las normas laborales internacionales en las ZFI. Los miembros consideraron que la reciente Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento así como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT podrían proporcionar la base para garantizar que se aplicaran normas adecuadas en las ZFI. Varios miembros trabajadores prestaron particular atención a casos en los que los derechos sindicales no se respetaban. El portavoz de los trabajadores expresó la esperanza de que las directrices incluirían una recomendación con miras a que los gobiernos cesasen de hacer publicidad de zonas sin sindicatos o sin derecho a huelga. Mientras que el portavoz de los empleadores afirmó que la libertad de asociación incluía la libertad de no asociarse, miembros gubernamentales pidieron ayuda a la OIT para aplicar las normas laborales internacionales, en particular en áreas en donde los Estados Miembros habían encontrado dificultades al tratar de aplicarlas en las ZFI.

27. En segundo lugar, hubo diferencias de opinión sobre hasta qué punto las leyes laborales nacionales se aplicaban generalmente a las ZFI. Sin embargo, aun en los casos en los que la legislación abarcaba las ZFI, los miembros expresaron su preocupación sobre la aplicación de hecho de las mismas. Aun cuando se hizo referencia a algunas situaciones nacionales particulares, se adoptó un enfoque de solución de los problemas y se aprobaron ampliamente varias sugerencias encaminadas a la promoción de la aplicación efectiva de las normas laborales:

- a) favorecer consultas tripartitas periódicas sobre la inversión, con miras a garantizar que los empleadores y trabajadores puedan expresar su opinión en todas las etapas decisivas de las estrategias de las ZFI;
- b) garantizar la cooperación entre los diferentes ministerios, departamentos o agencias, así como con las autoridades de las ZFI, en las políticas de inversión, comerciales y laborales con el fin de proporcionar una estrategia consistente y coordinada que beneficie a los trabajadores y a la sociedad en conjunto;
- c) promover y reforzar el papel de la inspección del trabajo, que eran los principales responsables de la aplicación de las normas laborales, proporcionándoles los recursos adecuados y formación suplementaria;
- d) impartir sesiones de información a los inversores sobre las normas laborales que les conciernen, y
- e) poner en ejecución políticas, incluida la formación de los trabajadores y del personal directivo, encaminadas a favorecer la cultura del respeto de las normas laborales y una voluntad progresiva y capacidad por parte de los interlocutores sociales para que ellos mismos apliquen dichas normas.

Se subrayó el papel de la OIT en asistir a los Estados Miembros con miras a poner en práctica estas sugerencias.

28. El punto 5 fue el siguiente: «¿Qué pueden hacer los gobiernos y los interlocutores sociales para fomentar unas buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección en las ZFI?».

29. Un miembro gubernamental observó que los puntos 4 y 5 estaban estrechamente vinculados, por cuanto las normas laborales nacionales e internacionales fomentaban buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección en las ZFI. La Reunión afirmó una vez más que los gobiernos desempeñaban un papel clave en el establecimiento de un entorno favorable para unas relaciones buenas entre los trabajadores y la dirección, las cuales eran parte integrante de una empresa próspera y productiva.

30. En cuanto al marco institucional, la Reunión convino firmemente en la necesidad de proporcionar una combinación de mecanismos tripartitos y bipartitos, y señaló ejemplos de cómo ocurriría en la práctica. Por ejemplo, los miembros trabajadores sugirieron la formación de comités integrados por trabajadores y la dirección con miras a resolver los conflictos rápidamente, y los empleadores sostuvieron que era mejor resolver los conflictos lo más cerca posible del sitio en donde habían ocurrido. Otro ejemplo, citado por un miembro gubernamental, se refirió a una junta de comisarios de alto nivel que administraban la autoridad de la zona y que incluían la participación de representantes de los trabajadores y de los empleados. Miembros de todos los Grupos expresaron gran interés por mecanismos de resolución de conflictos expeditivos justos y transparentes en las ZFI e instaron a la Oficina a que les prestase ayuda para reforzar dichos mecanismos.

31. La Reunión aprobó firmemente que se acudiera a los principios de la negociación colectiva. A la luz de lo cual, el portavoz de los trabajadores llamó la atención sobre la cuestión de que algunas sucursales locales de empresas multinacionales extranjeras, que aparentemente no disponían de la autoridad para negociar con los trabajadores en las ZFI. Mientras que los miembros del Grupo de los Trabajadores señalaron que los códigos de conducta corporativos podían facilitar importante asistencia al respecto, tales medidas deberían acompañarse de una supervisión independiente, objetiva y adecuada, y una concientización del derecho del trabajo y las relaciones laborales. Pidieron que la Oficina estudiara las cuestiones relativas a la negociación colectiva en cualquier actividad de investigación que se emprendiese relacionada con las ZFI.

32. La Reunión también afirmó claramente una vez más la importancia del diálogo tripartito. Al respecto, ciertos miembros gubernamentales indicaron que pese a no poseer la capacidad de aplicar plenamente las leyes laborales nacionales y un sistema de relaciones laborales en las ZFI, estaban dispuestos a discutir sobre estas cuestiones más ampliamente a través de consultas tripartitas nacionales.

33. El punto 6 fue el siguiente: «¿Qué pueden hacer los gobiernos, los inversores de las zonas y las organizaciones de trabajadores para mejorar:

- a) las calificaciones;
- b) los salarios, y
- c) las condiciones de trabajo de los trabajadores en las zonas francas?»

34. La Reunión reconoció la necesidad de inspirarse de las normas laborales internacionales con miras a mejorar las calificaciones, salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores de las zonas. En cuanto al tema de las calificaciones, miembros empleadores declararon que la formación de las calificaciones relativas al puesto de trabajo podría ser suministrada y administrada por los empleadores, o por los empleadores y los trabajadores, pero que la educación básica era responsabilidad del gobierno. Se consideró que era de especial importancia que el ascenso fuese vinculado a los avances tecnológicos. Era necesario prestar particular atención a la capacitación de las trabajadoras para asegurarse de que éstas no se viesen excluidas cuando se introdujeran avances tecnológicos en las ZFI.

35. Se presentaron dos propuestas claves en cuanto a la financiación de la formación profesional. Los miembros trabajadores, inspirados por un ejemplo de práctica nacional, propusieron que los empleadores de las ZFI pagaran un impuesto; un miembro gubernamental ofreció otro ejemplo adicional. Los miembros empleadores sugirieron el uso de incentivos, como la deducción de impuestos; de nuevo, otro miembro gubernamental citó un ejemplo concreto de tal sistema, señalando, sin embargo, que ese sistema estaba poco explotado. Ambas propuestas subrayaron el papel central del Estado respecto del financiamiento de la formación. Los miembros trabajadores consideraron también que los trabajadores deberían gozar de licencias pagadas que les permitiesen seguir una formación.

36. Respecto a los ingresos, la Reunión acordó que los países que fijasen un salario mínimo legal deberían extenderlo a las ZFI. En algunos casos, el salario mínimo era sectorial; en otros, habían salarios nacionales uniformes. En la mayor parte de los casos, se establecían mediante consejos tripartitos. Además, el mecanismo destinado a establecer el salario mínimo se complementaba, por lo general, mediante negociación colectiva. Empleadores y gobiernos afirmaron que raras veces, sin embargo, los salarios mínimos establecidos para los trabajadores en las ZFI eran inferiores al de los otros trabajadores. En efecto, algunos miembros señalaron que los salarios en las ZFI eran frecuentemente más altos que los que se ganaban fuera de las zonas. Los miembros empleadores añadieron que las prestaciones no salariales, como el suministro de transporte y comida proporcionados por el empleador, cuando se proporcionaban, deberían tomarse en cuenta al momento de hacer la evaluación de la remuneración de los trabajadores en las ZFI. Subrayaron que la manera más apropiada de mejorar los salarios de los trabajadores consistía en desarrollar un mercado al trabajo rígido y garantizar la rentabilidad, la productividad y la viabilidad de las empresas; por ello alentaron a los interlocutores sociales a que apoyen las políticas orientadas hacia el crecimiento.

37. Varias sugerencias surgieron durante la discusión sobre cómo tratar los problemas asociados con el pago a destajo y de manera más general con el salario por rendimiento, en los casos en que se presentaban. En particular, los miembros trabajadores hicieron hincapié, en que los trabajadores deberían estar involucrados en la evaluación del rendimiento e hicieron un llamamiento para que hubiera transparencia y coherencia en el salario vinculado al rendimiento.

38. La Reunión identificó una amplia gama de condiciones de trabajo que justificaban mejoras. Los miembros empleadores expresaron su especial preocupación acerca de cuatro temas generales:

- a) horas de trabajo y horas extraordinarias;
- b) vacaciones pagadas;
- c) alimentación y transporte nocturno, y
- d) el entorno del trabajo.

39. Se convino, por lo general, en que las jornadas de trabajo habían sido largas y en que las horas extraordinarias habían sido altas en las ZFI. Además, se reconoció que era un tema crítico para todas las partes. Los empleadores también se mostraron preocupados ante el costo y los efectos nocivos de jornadas excesivamente largas y a las horas extraordinarias para los empleados. Un miembro empleador explicó que la demanda de los consumidores, así como las estrategias de producción «justo a tiempo» eran responsables de los particularmente exigentes plazos de producción. Dichas exigencias a menudo conducían los empleadores a exigir horas extraordinarias y jornadas largas a sus trabajadores, lo que aumentaba sus costes laborales. Un miembro trabajador sugirió que una solución potencial residía en que los operadores de las ZFI contrataran mayor cantidad de trabajadores. Además, pidieron que el gobierno pusiera en vigor restricciones relacionadas con la jornada laboral y las horas extraordinarias, incluyendo restricciones vinculadas con la duración de cualquier turno.

40. Los miembros trabajadores recalcaron que era crucial que los gobiernos legislaran e hiciesen respetar la duración de la jornada en las ZFI de forma coherente con las normas laborales internacionales. En particular, exhortaron a los gobiernos a suprimir restricciones, en

---

el caso de que existiesen, sobre el número de veces que las trabajadoras podían gozar de licencia de maternidad.

41. Se consideró que la alimentación era de particular importancia en las ZFI, dada la predominante población femenina. Los miembros reconocieron que los trabajadores de las ZFI recorrían largas distancias para llegar al trabajo, lo cual los exponía a abusos físicos y sexuales. Hubo un aparente consenso relativo a la pertinencia de que el empleador suministrase transporte y comidas o estableciese cafeterías en el lugar de trabajo.

42. Se consideró que el entorno laboral revestía particular importancia en las ZFI. Se pidió que los gobiernos legislaran, y se instó a los empleadores a que tomaran las medidas necesarias encaminadas a evitar enfermedades y riesgos en el trabajo debidos a la utilización de productos químicos, al ruido, al calor, a los sitios superpoblados, a las condiciones sanitarias y al ritmo agotador del trabajo en las ZFI. Los miembros trabajadores y algunos gobiernos consideraban que había que prestar especial atención al acoso sexual y al abuso de las trabajadoras en las ZFI.

43. El siguiente tema de la discusión fue el punto 7: «¿Cómo pueden los gobiernos y los interlocutores sociales fomentar una utilización más eficaz de los recursos humanos?».

44. La cuestión de la formación, que había sido tratada en el punto 6, a) sobre las calificaciones de los trabajadores, fue recalcada una vez más en el contexto de la promoción de la utilización más eficaz de los recursos humanos. Los miembros trabajadores hicieron la distinción entre los empleos «sweatshop-type» y aquellos que alentaban a la gente a trabajar de manera más inteligente en vez de forma más dura. Con el fin de utilizar los recursos humanos de manera más eficaz, argumentaron que se debería sustituir los trabajos repetitivos, y que explotan a los trabajadores por otros que proporcionasen a los trabajadores mayor satisfacción. Convinieron en las dificultades que se presentaban para proceder a estos cambios, en particular, debido a que los empleadores tenían la tendencia a centralizarse en los beneficios a corto plazo en vez de contemplar los beneficios a largo plazo. Se mencionó el establecimiento de un salario y unas condiciones de trabajo mínimos como uno de los medios destinados a favorecer el cambio hacia empleos mejores y más satisfactorios. Otro medio consistía en el establecimiento de planes de carrera para los trabajadores, con el fin de facilitar el paso a puestos más elevados en la empresa.

45. Un miembro empleador se refirió también a los beneficios del trabajo en equipo y la polivalencia como medios de facilitar el cambio a mejores empleos. Citó un ejemplo en la industria textil en donde los trabajadores producían, en equipo, prendas de vestir enteras en vez de una sola pieza. Este sistema de trabajo permitía reemplazar un trabajador por otro en caso de ausencia, reducía la cantidad de trabajo repetitivo, y, por lo tanto, disminuía las incidencias debidas a la enfermedad profesional, minimizaba la necesidad de supervisión, y ayudaba a fomentar un ambiente de trabajo más positivo. Tanto los trabajadores como los empleadores solían beneficiarse de tal experiencia.

46. La Reunión examinó a continuación el punto 8, que fue: «¿Cómo pueden facilitarse la reconversión profesional y la recontractación de los antiguos trabajadores de las zonas francas?».

47. Los miembros empleadores señalaron que habían decidido tratar los puntos 7 y 8 conjuntamente, ya que la reconversión profesional y la formación continua eran componentes importantes de estrategias eficaces de desarrollo de los recursos humanos. No solamente la formación se consideraba esencial, sino que era también importante realizar previsiones precisas de las necesidades de mano de obra, en particular a la luz de los cambios tecnológicos que volvían rápidamente obsoletas las calificaciones. En este entorno de rápidos cambios, los trabajadores necesitaban aumentar sus calificaciones con el fin de promover el empleo de por vida, pues la seguridad del empleo no quería decir seguridad del puesto de trabajo. Para garantizar que hubiera una amplia oferta de trabajadores que cumplen con los requisitos del mercado del empleo, los gobiernos deberían disponer de sistemas educativos nacionales de calidad capaces de suministrar capacitación, pues las empresas que requerían altas calificaciones y con salarios más altos se instalaban en las zonas y las empresas

trabajo-intensivas y con salarios bajos se iban de las zonas debido al incremento de los salarios. También se hizo hincapié en que la reconversión profesional representaba un problema no sólo para las ZFI, sino que era un problema general.

48. Los miembros trabajadores pusieron de relieve la distinción que había entre los trabajadores que habían perdido su trabajo por cierre de empresas y aquellos que habían sido despedidos por causa de los cambios tecnológicos. Estos últimos eran los que más necesitaban reconversión con miras a que el mercado del empleo activo los absorbiese. Dicha reconversión profesional debería ser continuamente evaluada para garantizar que evolucionara al mismo tiempo que los cambios tecnológicos, permitiendo a los trabajadores prepararse para poder desplazarse rápidamente hacia sectores en crecimiento. Se consideró también que la reconversión profesional era importante para los trabajadores que sufrían accidentes de trabajo, tales como el síndrome del canal carpiano, puesto que ellos ya no tenían la capacidad de ejecutar tareas repetitivas que sus empleos requerían.

49. Varios miembros subrayaron la necesidad de disponer de un sistema de información sobre el mercado del empleo, como una oficina gubernamental de empleo, que facilitaría información y orientación sobre la disponibilidad de puestos de trabajo. Tal sistema podría casar trabajadores con puestos de trabajo y puestos vacantes con candidatos calificados, siempre y cuando los empleadores informaran a la oficina sobre sus puestos vacantes. Un miembro trabajador también sugirió la creación de una base de datos de empleados que han perdido su trabajo, mencionando sus capacidades, sus experiencia, y su duración de servicio, que se pondría a disposición de los nuevos empleadores que se instalaran en las ZFI.

50. El siguiente punto tratado fue el punto 9, que fue el siguiente: «¿Cómo pueden los gobiernos y los interlocutores sociales mejorar las infraestructuras sociales para brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores de las zonas francas?».

51. La discusión empezó con la descripción del tipo de infraestructura social que se necesitaba en las zonas, tras lo cual siguió un debate acerca de quién debería ser el responsable del financiamiento de dichos servicios. En cuanto a las infraestructuras sociales que se requerían, los miembros pidieron que fuesen: servicios de cuidado de los niños destinados a satisfacer las necesidades de la fuerza laboral formada esencialmente por mujeres; escuelas para los trabajadores y sus niños; comedores que ofrezcan una alimentación equilibrada, comidas a precio asequible; servicios de transporte seguros y fiables para aquellos trabajadores que recorren largas distancias hasta el trabajo, en particular por la noche; una iluminación adecuada fuera de la empresa para reducir los riesgos relativos a la seguridad; servicios recreativos para prevenir los problemas sociales, tales como el alcoholismo, la violencia y la prostitución; adecuada vivienda que disponga de servicios sanitarios y de agua potable con el fin de promover una buena salud e higiene; servicios de atención médica destinados a fomentar la salud de los trabajadores y su bienestar; servicios de ayuda jurídica con miras a educar a los trabajadores sobre sus derechos laborales. Los miembros trabajadores señalaron que la ausencia de tales apoyos sociales contribuía a la alta tasa de trabajadores «quemados», puesto que era bastante probable que los trabajadores jóvenes dejaran el empleo de la zona tras cuatro o cinco años. Tal tasa de renovación de la mano de obra iba en contra del desarrollo a largo plazo del empleo, lo que era uno de los objetivos explícitos de las ZFI.

52. También se hizo referencia a cuestiones más específicas relacionadas con la mejora de las infraestructuras sociales para los trabajadores de la zona. Por ejemplo, varios miembros hicieron observar que había que examinar las necesidades de los trabajadores dentro del contexto familiar; por lo tanto, habría que adoptar disposiciones también para las esposas y los hijos de los trabajadores. Se señaló igualmente que los problemas debidos a una infraestructura social subdesarrollada eran particularmente graves en las zonas rurales puesto que lo más probable es que dispusiesen únicamente de servicios mínimos. Los miembros también abordaron la cuestión del seguro social para los trabajadores de las zonas, incluido el establecimiento de regímenes de pensión, seguridad social, seguro de desempleo y prestaciones por maternidad.

53. Aun cuando hubo un consenso general acerca de la necesidad de disponer de infraestructuras sociales con el fin de mejorar la calidad de la vida de los trabajadores, hubo menos acuerdo a la hora de tratar cómo se deberían financiar dichos servicios. Para los miembros trabajadores la responsabilidad financiera recaía principalmente en los gobiernos, las autoridades locales y los inversores de la zona, y sugirieron que estos tres actores llegaran a un acuerdo para compartir los costos de la mejora de las infraestructuras sociales. A los miembros empleadores, por otra parte, les parecía que los sindicatos deberían cargar también con parte de la responsabilidad, tanto en términos financieros como en cuanto a la formulación de propuestas constructivas para su puesta en práctica. Los miembros trabajadores acogieron con agrado la invitación que se les hacía para estar más activamente involucrados en la configuración de tal política e indicaron que la oposición del gobierno y de los empleadores al establecimiento de sindicatos en las zonas era el único factor que impedía la puesta en práctica de la propuesta. Los empleadores también mencionaron el papel positivo que podrían tener las iniciativas conjuntas de los sectores público y privado destinadas a mejorar el desarrollo de las infraestructuras, mediante proyectos tales como la construcción de viviendas privadas sobre terrenos públicos o la utilización de autobuses públicos para establecer rutas privadas para los trabajadores.

54. Un miembro gubernamental describió las operaciones de un fondo nacional tripartito de bienestar para los trabajadores de las ZFI que se había establecido, y que funcionaba desde hacía diez años, con el fin de promover el bienestar de los trabajadores de las ZFI. No solamente el gobierno, los empleadores y los trabajadores administraban conjuntamente el fondo, sino que cada uno contribuía a su financiación, proviniendo la mayor parte del gobierno y de los empleadores. Los objetivos del fondo respondían a muchas de las preocupaciones señaladas por la Reunión, incluidas: la mejora de la calidad de vida; educación en temas de seguridad y salud en el trabajo y concientización; disposiciones para favorecer la vida social de las familias; el acceso a una alimentación nutritiva; y la disposición de servicios de cuidado de los niños. Los miembros trabajadores hicieron referencia a este ejemplo como un medio eficaz para lograr la cooperación tripartita destinada a mejorar las condiciones sociales en las zonas.

55. Algunos miembros gubernamentales expresaron su preocupación relativa a que los gobiernos debieran sufragar el gasto total de la mejora de las infraestructuras sociales de las zonas. Los interlocutores sociales también tenían la responsabilidad de contribuir. Para resaltar lo antedicho, un miembro gubernamental mencionó un programa de vivienda cuyos costos estaban a cargo tanto de los empleadores como de los trabajadores de la zona. Otro miembro gubernamental señaló una iniciativa según la cual el gobierno concedía un premio de promoción del progreso social con miras a alentar a los empleadores de la zona a que mejoraran sus servicios sociales.

56. El último punto de la discusión, fue el punto 10, que fue el siguiente: «¿Qué medidas especiales han de adoptarse para hacer frente a la especial situación de las trabajadoras?».

57. La Reunión recalcó el papel central que constituía la no discriminación e igualdad de trato en el empleo y ocupación de la mujer, de conformidad con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), así como con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Con el propósito de promover estos objetivos, se necesitaban medidas especiales. Mientras que los gobiernos desempeñaban un papel crucial facilitando soluciones, los interlocutores sociales también podrían responder más rápida y eficazmente a nivel de las ZFI. Todo ello podría constituir un entorno de apoyo que permita a las trabajadoras organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo, mejorar sus calificaciones y progresar en el empleo. En particular, los miembros trabajadores hicieron un llamamiento para que se permitiera el acceso a los sindicatos en las zonas con el fin de que pudieran actuar recíprocamente con los trabajadores en las ZFI así como asistirles. Consideraron que, junto con las organizaciones no gubernamentales en algunos ámbitos, los sindicatos deberían tener la oportunidad de suministrar ayuda a las mujeres en las ZFI. Los miembros también pidieron a la OIT que, en primer lugar, examinase qué clase de programas especiales podría establecer y, en segundo lugar, promoviera la ratificación del Convenio sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Además de los comentarios hechos durante la Reunión y de los cuales se tomó nota en este informe, se abordaron ciertas situaciones específicas a las cuales se enfrentaban las trabajadoras, así como sus potenciales soluciones.

58. En primer lugar, la Reunión identificó el acoso sexual, como un grave problema en las ZFI, que podía ser el resultado bien de una amenaza al puesto de trabajo proferida por un empleador o un superior a cambio de favores sexuales, bien de la creación de un entorno hostil en el trabajo. Mientras que los miembros empleadores convinieron en que el acoso sexual no era específico de las ZFI, los miembros trabajadores añadieron que la alta concentración de jóvenes mujeres migrantes de las zonas rurales, supervisadas por hombres y trabajando a menudo en comunidades autónomas de las ZFI ubicadas lejos de sus casas, exacerbaban su incidencia en estas áreas. El miedo de la venganza y del estigma social que ya recaía sobre las trabajadoras de algunos países por el hecho de trabajar en las ZFI, con frecuencia les impedía denunciar el acoso sexual. Los miembros trabajadores hicieron un llamamiento para que una acción legislativa corrigiese ese problema, y presentaron ejemplos de prácticas nacionales. Especificaron que una legislación preventiva debería garantizar protección contra medidas vengativas. Un miembro empleador precisó que para que las leyes sobre acoso sexual fueran eficaces, sería útil hacer definiciones claras y facilitar procedimientos adecuados, especialmente en lo que se refiere a procedimientos internos en las empresas. Además, deberían establecerse sanciones apropiadas, tomando en cuenta la posibilidad de que dicho delito estuviese cubierto por la legislación penal relativa al abuso sexual. Sugirió además que debería proporcionarse asistencia jurídica para aconsejar y representar a los trabajadores.

59. En segundo lugar, los miembros trabajadores expresaron su preocupación por el hecho de que las largas distancias recorridas frecuentemente por los trabajadores de las ZFI por las noches para llegar a casa les exponía a la violencia. La Reunión afirmó una vez más la necesidad de que los empleadores suministrasen transporte. Algunos miembros consideraron además que el trabajo nocturno, cuando era obligatorio, perturbaba la salud y vida familiar, y por lo tanto, debería reducirse al mínimo. Un miembro gubernamental explicó que en su país un organismo gubernamental independiente había encargado recientemente un estudio en consulta con los empleadores, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales de mujeres, con el fin de examinar los vínculos entre la igualdad de promoción para las mujeres, la protección en el trabajo y el trabajo nocturno.

60. En tercer lugar, los miembros trabajadores se mostraron preocupados de que se les prohibiera a las mujeres quedar embarazadas o que fueran víctimas de despido cuando quedaran encinta. Los miembros trabajadores recomendaron que se aplicaran medidas especiales para prevenir tales abusos. También pidieron que las prestaciones de maternidad, incluidas la licencia de maternidad y las pausas para amamantar, se extendiesen a las ZFI y se aplicasen en las mismas. También apoyaron medidas para ayudar a las trabajadoras y trabajadores a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares, como la licencia parental.

61. En cuarto lugar, la Reunión alcanzó el consenso de que se eliminaran las desigualdades salariales en las ZFI. Mientras que los miembros empleadores consideraron que generalmente las mujeres recibían iguales oportunidades en cuanto a remuneración y promoción en las ZFI, los miembros trabajadores citaron ejemplos de desigualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres, así como de una estratificación ocupacional determinada por el género. Los miembros trabajadores pidieron la puesta en práctica de programas para promover a la mujer a puestos técnicos o directivos en las ZFI. La Reunión llegó al acuerdo general de que la legislación nacional vigente en el país debería extenderse a las ZFI.

## **Examen del proyecto de conclusiones y directrices**

62. La Reunión examinó el proyecto de las conclusiones y directrices que habían sido redactadas en base a sus precedentes discusiones.

## Adopción del proyecto de informe y de las conclusiones de la Reunión

63. En su novena sesión, la Reunión adoptó sus conclusiones y directrices, así como el presente informe. La Reunión consideró que el consenso alcanzado y reflejado en las conclusiones y directrices constituía un logro apreciable y agradecería a la Secretaria el haber jugado un papel clave mediante su trabajo preparatorio, de gran utilidad, y por su valiosa asistencia a lo largo de la Reunión. El Presidente felicitó a todos los participantes por su valiosa contribución en hacer que las discusiones sobre este difícil pero crucial asunto fuesen un éxito. La Secretaria General agradeció a la Reunión por un proceso sumamente educativo e informativo, que sirvió como ejemplo de la potencialidad del tripartismo en acción, y la alabó por adoptar un enfoque progresista sobre las relaciones de trabajo en las ZFI. Los miembros gubernamentales confirmaron este punto, enfatizando la importancia de las normas de trabajo, de las relaciones entre los trabajadores y la dirección y del tripartismo. La adhesión y estos principios en las ZFI podría tener efectos positivos en otros ámbitos de la sociedad y de la economía. Un miembro gubernamental sugirió que las directrices fuesen puestas en práctica, teniendo en consideración la situación nacional de los Estados Miembros y su grado de desarrollo, y le hubiese gustado ver su preocupación reflejada en las directrices. A este respecto, tanto los trabajadores como los empleadores consideraron que las directrices proporcionaban una fuente práctica y útil, conteniendo medidas para promover el respeto a las normas internacionales y las buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección en un contexto de crecimiento social y económico en las ZFI. Los miembros trabajadores añadieron que, en especial, las conclusiones reflejaban la idea de que el fomento de los derechos sindicales era del interés de las ZFI a largo plazo. Mediante estas medidas, las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres en las zonas podrían mejorarse, prestando especial atención para asegurar que la igualdad de trato entre hombres y mujeres se integra en la corriente principal de las actividades. La Reunión destacó que la OIT debería seguir proporcionando orientación fundamental en estos importantes y preocupantes temas.

Ginebra, 2 de octubre de 1998.

*(Firmado)* Washington González Nina,  
Presidente de la Reunión.

---

# Conclusiones sobre las prioridades y directrices destinadas a mejorar las relaciones sociales y laborales en las ZFI

## Consideraciones de orden general

1. Las ZFI se han convertido en una de las principales características del mercado del empleo en algunos países en desarrollo. Con la mundialización, el ritmo al que se están creando las zonas se está acelerando.

2. Esto presenta desafíos y oportunidades a los países en que operan las ZFI. Las oportunidades incluyen el acceso de un número mayor de trabajadores al empleo del sector estructurado. Tanto las zonas como las empresas necesitarán mejorar su eficacia y su competitividad, mejorando la calidad de sus productos mediante la mejora tecnológica, la organización del trabajo, la capacidad profesional y las relaciones de trabajo.

3. Las ZFI han realizado volúmenes considerables de inversión y han sido uno de los factores importantes de la industrialización, aunque existe la necesidad de mejorar permanentemente los vínculos con la economía local para maximizar sus beneficios económicos.

4. Mientras que las ZFI han sido una fuente importante de creación de empleo, en particular para las mujeres, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y el desarrollo de los recursos humanos son áreas en las que se requiere mayores progresos. Las restricciones legales impuestas a los derechos sindicales en algunos de los países en donde operan las ZFI, la falta de aplicación práctica de la legislación laboral y la ausencia de organizaciones de trabajadores y de estructuras efectivas encargadas de las relaciones entre los trabajadores y la dirección, así como la escasez de programas de desarrollo de recursos humanos en algunos países, socavan la capacidad de las zonas de mejorar la capacitación profesional, las condiciones de trabajo y la productividad, y por lo tanto, la posibilidad de llegar a ser plataformas competitivas y dinámicas a nivel internacional.

## Políticas y estrategias

5. Para que las ZFI logren un desarrollo económico y social completo, los gobiernos deberían aplicar una estrategia industrial y de inversión clara y global, coherente con la necesidad de fomentar el desarrollo económico y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores, tal y como son definidos por las normas de la OIT. Los potenciales beneficios económicos y sociales de tales estrategias deberían observarse con suma atención y evaluarse periódicamente para permitir toda oportuna modificación.

6. La estabilidad política y social basada en el buen gobierno, en la transparencia y en un sistema efectivo de toma de decisiones; la promoción del tripartismo; la práctica del diálogo social y el respeto de la normativa nacional e internacional de trabajo, son factores de mayor importancia para atraer inversiones que fomenten el crecimiento de calidad y a largo plazo.

7. Una estrategia dinámica de promoción de inversiones debería incluir el crecimiento y desarrollo de las ZFI que respeten los principios contenidos en estas conclusiones, y dirigirse a sectores específicos de la industria y a ciertas categorías de empresas. La transferencia de tecnología y el *desarrollo de capacidades* debería ponerse de relieve con el fin de mejorar la competitividad de los países en que operan las zonas.

8. Con el fin de mejorar el carácter sostenible de las inversiones y la contribución de las ZFI a la economía del país anfitrión, deberían desarrollarse vínculos hacia atrás y vínculos progresivos entre las empresas de las zonas y los suministradores locales de bienes y servicios. Se podría establecer un organismo especial destinado a identificar y facilitar tales vínculos. Los servicios de ayuda a la industria deberían ponerse a disposición de los suministradores locales de

---

bienes y servicios, con miras a ayudarles a cumplir con los requerimientos de las empresas de la zona en materia de rapidez, costo, calidad y volumen de producción.

9. Es responsabilidad de los gobiernos procurar un buen entorno político y legal propicio a las inversiones incluyendo la educación básica, la *formación continua* y las infraestructuras apropiadas.

10. Para el éxito de las ZFI son esenciales las buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección. Organizaciones de trabajadores libres, fuertes y representativas desempeñan un papel protagónico en el establecimiento de relaciones en el lugar de trabajo destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y a aumentar la productividad y la competitividad.

## Normas laborales

11. Gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores deberían respetar, promover y cumplir de buena fe y conforme a la Constitución, los principios contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y, en particular, los relativos a los derechos fundamentales que son objeto de convenios referentes a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en las ZFI. Los principios enunciados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, 1977, pueden también servir de orientación y ser fomentados.

12. La legislación laboral nacional debería aplicarse en el interior de las ZFI.

13. Para tal efecto, la inspección del trabajo debería reforzarse mediante mayores recursos y mejor formación. La cooperación y la acción conjunta entre la inspección del trabajo y las autoridades de la zona, con la participación de las organizaciones de los trabajadores cuando proceda, podrían aumentar la intensidad del cumplimiento.

14. La información, la educación y los programas de *concientización* impartidos a los inversores, gerentes de empresa, trabajadores, empleadores, y sus organizaciones puede mejorar el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional. Los temas a tratar podrían incluir las relaciones entre los trabajadores y la dirección, la libertad de asociación y la negociación colectiva, la no discriminación, la sensibilización ante los problemas del género, y una dirección multicultural. Deberían fomentarse consultas y cooperación a nivel bipartito y tripartito con miras a promover una cultura *de cumplimiento voluntario*.

## Relaciones entre los trabajadores y la dirección

15. Los gobiernos deberían promover consultas tripartitas como medio eficaz de desarrollo de buenas políticas y prácticas de relaciones laborales en las ZFI. Una forma de favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores y la dirección podría ser la participación de los representantes de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores en los consejos de promoción de la inversión y los organismos de gestión de la zona. Los programas de educación y formación también pueden desempeñar un papel importante en la mejora de las relaciones entre los trabajadores y la dirección.

16. Las empresas deberían establecer mecanismos permanentes de consulta entre los trabajadores y la dirección utilizando estructuras como las de los consejos integrados por trabajadores y miembros de la dirección o los consejos de trabajadores, de acuerdo al grado de desarrollo y a las características de cada país. Dichos mecanismos deberían crearse de conformidad con los principios contenidos en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

17. Las estructuras y procedimientos de negociación colectiva deberían desarrollarse para establecer los términos y condiciones de trabajo. Esto podría facilitarse definiendo claramente las

---

responsabilidades en materia de negociación en cada nivel de la dirección y de las organizaciones de trabajadores.

18. Deberían desarrollarse procedimientos efectivos con miras a evitar y resolver los conflictos al nivel más bajo posible.

## **Desarrollo de recursos humanos**

19. El desarrollo de recursos humanos es uno de los elementos claves destinados a mejorar las condiciones sociales y laborales en las ZFI. Aumentar *la educación de los recursos humanos* mediante la transferencia de tecnología y el desarrollo de conocimientos, constituye una contribución a largo plazo a la economía anfitriona y proporciona a los trabajadores los medios para mejorar sus condiciones de vida. Mayor inversión en educación y formación ampliarán las posibilidades de carrera y la satisfacción de los trabajadores y conducirá a mejorar la productividad y la estabilidad.

20. Deberían utilizarse recursos públicos y privados para garantizar una buena educación básica así como una formación y una capacitación relacionadas con el empleo. El desarrollo de las calificaciones podría promoverse mediante un fondo alimentado por impuestos que compense a los organismos gubernamentales, y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que emprendan iniciativas de formación y de capacitación. Debería alentarse la formación permanente, la polivalencia profesional y los sistemas de planificación de carrera.

## **Recapitación y reinserción**

21. La capacitación y la reinserción de los trabajadores puede lograrse mediante la cooperación tripartita. Las instituciones gubernamentales de formación y las empresas privadas necesitan trabajar estrechamente, proyectando y proporcionando formación para adelantar futuras necesidades formativas, con miras a evitar desequilibrios. Las empresas desempeñan un papel de liderazgo en la capacitación de los trabajadores a medida que se introducen nuevas tecnologías y métodos de producción. Las iniciativas al nivel de las zonas destinadas a prestar asistencia para la reinserción de los trabajadores pueden utilizar los recursos tanto de las empresas privadas como de los organismos públicos.

## **Salarios y condiciones de trabajo**

22. Deberían promoverse mecanismos tripartitos para la fijación del salario mínimo y allí donde ya existan estos salarios mínimos nacionales deberían aplicarse igualmente a las ZFI.

23. Las remuneraciones, incluidas las prestaciones no financieras, deberían fijarse mediante negociación colectiva. La remuneración podría mejorarse al aumentar la eficacia y las utilidades de las empresas. Las empresas prósperas tienen más capacidad para invertir en formación y en bienes de capital, permitiendo a los trabajadores incrementar su productividad y por ende sus salarios, pago de primas y prestaciones no financieras.

24. Los organismos gubernamentales pueden promover la mejora de condiciones de trabajo por medio de incentivos que recompensen a las empresas que establezcan servicios tales como comedores, clínicas y guarderías. Los programas de formación y educación dirigidos a inversores, a empleadores, a trabajadores y a sus organizaciones, que incluyan las disposiciones pertinentes de la legislación laboral y de las mejores prácticas, pueden conducir también a mejoras. Cuando las circunstancias lo exijan, el establecimiento o el fortalecimiento de una agencia gubernamental especializada para aconsejar y asistir a las empresas a mejorar sus condiciones de trabajo puede ser una herramienta útil. Las consultas entre los trabajadores y la dirección podrían conducir a mejoras en las condiciones y la organización del trabajo.

---

25. En las ZFI debería respetarse la legislación concerniente a las horas de trabajo. Deberían evitarse los horarios excesivos y las horas extraordinarias con miras a reducir los riesgos de seguridad y salud, la ineficiencia y las consecuencias sociales negativas. Los trabajadores que trabajan hasta tarde, y las mujeres en particular, se enfrentan a un mayor riesgo de acoso sexual y violencia, por lo tanto deberían emprenderse medidas especiales para garantizar el transporte y la seguridad adecuados.

## Infraestructura social

26. Una infraestructura social adecuada es esencial para que los trabajadores y los gerentes puedan ser capaces de conseguir un alto rendimiento en el trabajo. Una vivienda adecuada y salubre, un transporte seguro y fiable, servicios de educación y recreativos, servicios de salud y centros de cuidados infantiles, ayudan a los trabajadores a llevar una vida sana y equilibrada, y reducen la renovación frecuente de la mano de obra. Las pensiones y otros servicios sociales ayudarían a estabilizar la mano de obra en la zona.

27. Aun cuando el gobierno sea el principal responsable del suministro de infraestructuras sociales, se puede ofrecer incentivos a las empresas que proporcionen servicios sociales, tales como vivienda, transportes y guarderías. Las iniciativas público-privadas pueden combinar el potencial de los gobiernos, de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores para obtener resultados satisfactorios. Fondos tripartitos de bienestar del trabajador financiados por las contribuciones de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores podría apoyar las iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

## Las trabajadoras

28. Las ZFI constituyen una de las principales fuentes de empleo para las mujeres en el sector estructurado. Sin embargo *debería prestarse atención* para asegurar que tal empleo promueva el ascenso de la mujer y que no la confine a trabajos de baja cualificación, bajo salario, o de pocas perspectivas profesionales, y que tengan acceso a oportunidades de formación y a mejores empleos.

29. En vista de la alta proporción de mujeres empleadas en las ZFI, las empresas de las ZFI deberían hacer especiales esfuerzos para asegurar que:

- a) las trabajadoras no sufran discriminación y en especial reciban salario igual por trabajo de igual valor;
- b) las trabajadoras gocen de protección y prestaciones por maternidad. Las medidas a considerar incluyen licencia de maternidad, tanto pagada como no pagada, seguridad en el empleo durante el período del embarazo y la licencia de maternidad, y de pausas y locales para amamantar a los niños;
- c) existan medidas para ayudar a que los trabajadores combinen su trabajo con sus responsabilidades familiares. Las medidas a considerar incluyen la limitación de los horarios de trabajo excesivos y del trabajo nocturno, y el suministro de servicios de guarderías y el crédito de horas o días libres para el cuidado de los niños;
- d) existan políticas, educación y procedimientos destinados a prevenir y resolver el acoso sexual;
- e) existan medidas para promover el ascenso de las trabajadoras a puestos técnicos y de dirección.

---

## Acción de la OIT

30. La OIT debería desarrollar servicios consultivos y proyectos de asistencia técnica con miras a ayudar a los países con ZFI a mejorar las condiciones laborales y sociales en las ZFI.

31. La OIT debería suministrar toda la asistencia posible a los países con ZFI, y en especial a aquellos que tienen dificultad sobre el pleno respeto de los derechos fundamentales promulgados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y la asistencia proporcionada por la OIT sería en respuesta a las necesidades determinadas y manifestadas por los países.

32. La OIT debería ampliar sus actividades de investigación sobre las políticas y la práctica de las relaciones de trabajo en las empresas multinacionales, a la vista de la especial importancia del tema para las ZFI.

---

**List of participants  
Liste de participants  
Lista de participantes**

---

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS

**BANGLADESH**

Mr. Muhammad Ahsan Ali SARKAR  
Secretary  
Room 423, Bangladesh Secretariat  
Ministry of Labour and Employment  
Government of the People's Republic of Bangladesh  
DHAKA  
(The People's Republic of Bangladesh)

*Advisers:*

*Conseiller technique:*

*Consejero técnico:*

Mr. A.Z.M. Azizur RAHMAN

Deputy General Manager

(Investment Promotion)

Bangladesh Export Processing Zone Authority  
(BEPZA)

308 Senpara Porbota, Rokeya, Sarani, DHAKA  
(Bangladesh)

**BARBADOS**

**BARBADE**

Ms. Edla LOWE  
Deputy Chief Labour Officer  
Ministry of Labour, Community Dev. & Sports  
Labour Department, 2nd Floor  
NIS Building  
Fair Child Street  
BRIDGETOWN  
(Barbados)

---

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

CHINA

CHINE

Mr. Xu LIU  
Division Chief  
Department of International Cooperation  
Ministry of Labour and Social Security  
12 Hepingli Zhongjie  
BEIJING  
(People's Republic of China)

*Adviser:*

*Conseiller technique:*

*Consejero técnico:*

Mr. M. LZ

Third Secretary

Mr. Z. WEI

Permanent Mission of China

11 Chemin de Surville

1213 Petit-Lancy

GENEVA

COSTA RICA

Licda. Mercedes FLORES BADILLA  
Asesor Legal  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Barrio Tourrón  
Apartado 10.133-1000  
SAN JOSE  
(Costa Rica)

DOMINICAN REPUBLIC

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

REPÚBLICA DOMINICANA

Sr. Washington GONZALEZ NINA  
Director General de Trabajo - Subsecretario  
Secretaría de Estado de Trabajo  
SANTO DOMINGO  
(República Dominicana)

---

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

**DOMINICAN REPUBLIC (CONTINUED)**  
**RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (SUITE)**  
**REPÚBLICA DOMINICANA (CONTINUACIÓN)**

*Adviser:* Sra. A. Bonetti HERRERA  
*Conseiller technique:* Embajadora  
*Consejera técnica:* Misión Permanente de la República Dominicana  
65 rue de Lausanne  
1202 GINEBRA

**MAURITIUS**  
**MAURICE**  
**MAURICIO**

Mr. Goornarden Pillay VEERAPEN  
Principal Assistant Secretary  
Ministry of Labour and  
Industrial Relations  
26 Cossigt St., Cure Pipe Rd.  
PORT LOUIS  
(Mauritius)

*Advisers:* Mr. R. MUNISAMY  
*Conseiller technique:* Attaché  
*Consejero técnico:* Permanent Mission of Mauritius  
7 Ch. Louis Dunant  
1202 GENEVA

**MEXICO**  
**MEXIQUE**  
**MÉXICO**

Sr. Javier ORTIZ FLORES  
Asesor de Subsecretario de Trabajo  
Secretaría de Trabajo y Previsión Social  
Subsecretaria de Trabajo  
Anillo Periférico Sur 4271  
Edif. A, Nivel 6  
Colonia Fuentes del Pedregal  
14149 Tlalpan, MEXICO D.F.  
(México)

---

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

MEXICO (CONTINUED)  
MEXIQUE (SUITE)  
MÉXICO (CONTINUACIÓN)

<i>Advisers:</i>	Sr. Héctor MARQUEZ SOLIS
<i>Conseillers techniques:</i>	Director General
<i>Consejeros técnicos:</i>	Secretaría de Comercio y Fomento Industrial Alfonso Reyes 30-16, Col. Londesa, MEXICO CITY
	Sra. Lourdes SOSA MARQUEZ
	Secretaria
	Misión Permanente de México en Ginebra 10A Ave. de Budé, 1202 GENEVA

PHILIPPINES  
FILIPINAS

Mr. Benedicto Ernesto R. BITONIO Jr  
Director  
Bureau of Labor Relations (BLR)  
Department of Labor  
and Employment  
Velco Centre, 13th Corner Chicago Sts  
Port Area  
MANILA  
(Philippines)

SRI LANKA

Mr. Sumanasiri HULUGALLE  
Additional Secretary  
Ministry of Labour, 2nd Floor  
Labour Secretariat  
COLOMBO 5  
(Sri Lanka)

---

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

TUNISIA

TUNISIE

TÚNEZ

M. Abderrazak KHELIFI  
Directeur de la Conciliation  
à la Direction générale de  
l'Inspection du travail et  
de la Conciliation  
C/o Ministère des  
Affaires sociales  
27, bd Bab BNET  
TUNIS  
(Tunisie)

---

DELEGATES NOMINATED BY THE EMPLOYERS  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES EMPLOYEURS  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS EMPLEADORES

Mrs. Rokia A. RAHMAN  
President  
Bangladesh Employers' Association  
Chamber Building  
122-124 Motijheel C.A.  
DHAKA  
(Bangladesh)

Mr. Keith FOSTER  
Director of Training and Research  
Barbados Employers' Confederation  
Nemwil House  
Lower Collymore Rock  
ST. MICHAEL  
(Barbados)

Mr. Enhua CHEN  
Director of Research Office  
Shanghai Jinqiao (Group) Co. Ltd.  
28 Xin Jin Qiao Road  
Pudong SHANGHAI  
(Peoples' Republic of China 201206)

Sr. Edgardo MONTOYA  
Vocal - Cámara de Industrias  
Unión Costarricense de Cámaras  
P.O. Box 432-7050  
CARTAGO  
(Costa Rica)

*Adviser:*  
*Conseiller technique:*  
*Consejero técnico:*

Sr. Mario A. GUTIERREZ  
CATECO  
Aptdo. 631-2150 (Maravia)  
SAN JOSE  
(Costa Rica)

---

DELEGATES NOMINATED BY THE EMPLOYERS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES EMPLOYEURS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS EMPLEADORES (CONTINUACIÓN)

Mrs. Danielle WONG  
Director  
Mauritius Export Processing Zone Association  
6th Floor, Unicorn House  
5 Royal Street, PORT LOUIS  
(Mauritius)

Mr. Felias BACLEAAN  
President  
Export Processing Zone Chamber  
of Exporters and Manufacturers Inc.  
2nd Floor, PEZA Building, Bataan Economic Zone  
MARIUELES BATAAN  
(Philippines)

Sr. F. FERNANDEZ DIAZ-GONZALEZ  
Representante  
Confederación Patronal de la República Mexicana  
Fray Bartolomé de las Casas No. 3  
entre Vasco de Quiroga y Toribio  
de Benavente  
Industrias Solutions, SA  
Colonia los Arcos, CP. 83250  
Hermosillo, SONORA  
(México)

Mr. G. DASANAYAKA  
Deputy Director-General  
The Employers' Federation of Ceylon  
385 J3, Old Kotte Road  
RAJAGIRIZA  
(Sri Lanka)

M. Ali M'KAISSI  
Directeur central du social  
Union tunisienne du commerce et de l'artisanat (UTICA)  
103, avenue de la Liberté, 1002 TUNIS  
(Tunisie)

---

DELEGATES NOMINATED BY THE WORKERS  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES TRAVAILLEURS  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS TRABAJADORES

Mr. Nazrul Islam KHAN  
General-Secretary  
Bangladesh Jatiyatabadi Sramik Dal (BJSD)  
28/1 Naya Paltan (4th Floor), VIP Road  
DHAKA-1000  
(Bangladesh)

Ms. Veronica GRIFFITH  
Senior Assistant General Secretary  
The Barbados Workers' Union  
"Solidarity House"  
Harmony Hall  
ST. MICHAEL  
(Barbados)

Mr. Chang MUCHANG  
Director,  
Dept. Of Basic Work Dept.  
Mr. Tao ZHANG  
Deputy Division Chief  
All China Federation of Trade Unions  
(ACFTU)  
No. 10#, Fuxingmenwai Street  
100865 BEIJING  
(China)

Cro. Luis Felipe SALMERON MONTERO  
Secretario General Adjunto  
Central del Movimiento de  
Trabajadores Costarricenses (CMTC)  
Apto. 4137  
1000 SAN JOSÉ  
(Costa Rica)

Sra. Maribel BATISTA MATOS  
Confederación Nacional de  
Trabajadores Dominicanos (CNTD)  
c/o José de Jesús Ravelo No. 56  
No. 5, Edificio CNTD (Villa Juana)  
SANTO DOMINGO  
(República Dominicana)

---

DELEGATES NOMINATED BY THE WORKERS (CONTINUED)  
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES TRAVAILLEURS (SUITE)  
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS TRABAJADORES (CONTINUACIÓN)

Mr. J. LOLLBEEHARRY  
General Secretary  
Mauritius Labour Congress  
8, Victor de la Faye Street  
PORT LOUIS  
(Mauritius)

Sr. Salvador MEDINA TORRES  
Subsecretario Relaciones  
Confederación de Trabajadores  
de México  
Vallarta No. 8  
06030 MEXICO D.F.  
(México)

Mr. Alejandro C. VILLAVIZA  
Vice-President  
Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)  
No. 18 Pipit St., Villilia Village,  
QUEZON CITY, Metro Manila  
(Philippines)

Ms. Savithri WIJESEKERA  
Consultant — Legal and Worker Coordinator  
National Workers Congress  
York Building  
94 1/6 York Street  
COLOMBO 1  
(Sri Lanka)

Monsieur Abdellatif HAMROUNI  
Secrétaire général de la Fédération des T-P-H  
Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT)  
23 bis, rue EL JAZIRA  
TUNIS  
(Tunisie)

---

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

**European Commission**  
**Commission européenne**  
**Comisión Europea**

Mr. Joaquim MARQUES  
European Commission  
D.G. XXI, Bureau 1/18  
Rue Montoyer, 51  
1040 BRUSSELS  
Belgium

**International Trade Centre**  
**Centre du commerce international**  
**Centro de Comercio Internacional**

Mr. K. BETHKE  
Associate Expert  
International Trade Centre  
54-56, rue de Montbrillant  
1202 GENEVA

---

REPRESENTATIVES OF THE UNITED NATIONS, SPECIALIZED AGENCIES  
AND OTHER OFFICIAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS (CONTINUED)  
REPRÉSENTANTS DES NATIONS UNIES, DES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES ET  
D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES OFFICIELLES (SUITE)  
REPRESENTANTES DE LAS NACIONES UNIDAS, DE LOS ORGANISMOS  
ESPECIALIZADOS Y DE OTRAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES OFICIALES (CONTINUACIÓN)

**United Nations Industrial Development Organization**  
**Organisation des Nations Unies pour le développement industriel**  
**Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial**

Ms. Diana HUBBARD  
Economist — Industrial Policies & Research Branch  
United Nations Industrial  
Development Organization  
P.O. Box 400  
Vienna International Centre  
A-1400 VIENNA  
Austria

**United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)**  
**Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement**  
**Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo**

Ms. Matfobhi RIBA  
Economist  
UNCTAD/DITE/EDB  
8-14, avenue de la Paix  
GENEVA

**World Bank**  
**Banque mondiale**  
**Banco Mundial**

Mr. Zafiris TZANNATOS  
1818 H St., NW,  
WASHINGTON, DC 20433  
USA

---

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS  
REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES  
NON GOUVERNEMENTALES  
REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES  
NO GUBERNAMENTALES

**World Confederation of Labour  
Confédération mondiale du travail  
Confederación Mundial del Trabajo**

Mme B. FAUCHERE  
Représentante permanente  
Confédération mondiale du travail (CMT)  
Rue de Varembe 1, case postale 122  
CH-1211 GENEVE  
20 CIC

**General Confederation of Trade Unions  
Confédération générale des syndicats  
Confederación General de Sindicatos**

Mr. Guennadi TSIROULNIK  
Deputy Head of Economics Dept.  
General Confederation of Trade Unions  
42 Leninsky Prospect  
117119 MOSCOW  
Russian Federation

Mr. Pavel KOUZIAKOV  
Expert — GCTU International Department  
42 Leninsky Prospect  
117119 MOSCOW  
Russian Federation

**International Federation of University Women  
Fédération internationale des femmes diplômées des universités  
Federación Internacional de Mujeres Universitarias**

M<sup>rs</sup>. Conchita PONCINI  
IFUW  
7, ch. Champ Carré  
1256 TROINEX-GENEVA

---

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL  
ORGANIZATIONS (CONTINUED)

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES  
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)

REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES  
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)

**International Textile, Garment & Leather Workers' Federation**  
**Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir**  
**Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero**

Mr. Bruce FIELDMAN  
rue Joseph Stevens 8  
B-1000 BRUSSELS  
Belgium

**International Metalworkers' Federation**  
**Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie**  
**Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas**

Mr. Hiroshi KAMADA  
Senior Executive Officer  
International Metalworkers' Federation  
54 bis route des Acacias  
1227 Carouge  
GENEVA

**Women's International League for Peace and Freedom**  
**Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté**  
**Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad**

Ms. Olga CARRILLO  
Ms. Tania CONNAUGHTON  
Ms. Barbara LOCHBIHLER (Secretary General)  
Women's International League for Peace and Freedom  
1 rue Varembé  
C.P. 28  
1211 GENEVA 20

---

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL  
ORGANIZATIONS (CONTINUED)

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES  
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)

REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES  
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)

**The Quaker United Nations Office  
Bureau Quaker des Nations Unies  
Oficina Cuáquera ante las Naciones Unidas**

Mr. Brewster GRACE (Director)  
Ms. Jenny PICKRELL  
Ms. Maritza PAREDES-GAMEZ  
Mr. Ricardo HERNANDEZ  
The Quaker United Nations Office  
13 avenue du Mervelet  
CH-1209 GENEVA

**World Export Processing Zones Association  
Association mondiale des zones franches industrielles  
Asociación Mundial de Zonas Francas Industriales**

Mr. Richard L. BOLIN  
Director  
P.O. Box 986  
Flagstaff, ARIZONA 86002  
USA

Mr. Robert C. HAYWOOD  
Director  
WEPZA Secretariat  
28577 Buffalo Park Rd.  
Suite 270  
Evergreen, CO 80439  
USA

**International Confederation of Free Trade Unions  
Confédération internationale des syndicats libres  
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres**

Mr. Dan CUNNIAH (Director)  
Ms. A. BIONDI (Assistant Director)  
ICFTU  
46, avenue Blanc  
1202 GENEVA

---

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS (CONTINUED)

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES  
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)

REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES  
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)

**International Organization of Employers**  
**Organisation internationale des employeurs**  
**Organización Internacional de Empleadores**

Mr. George JAMES  
Executive Secretary  
International Organization of Employers  
26, chemin de Joinville  
1216 COINTRIN/GENEVA

**UNITED STATES**  
**ETATS-UNIS**  
**ESTADOS UNIDOS**

Mr. Gregory SCHOEPFLE  
Director, Foreign Economic Research  
US Dept. of Labor, Bureau of Int. Labor Affairs  
200 Constitution Ave, N.W. Room S-5325,  
WASHINGTON, DC 20210  
(USA)

---

OFFICERS OF THE MEETING  
BUREAU DE LA RÉUNION  
MESA DIRECTIVA DE LA REUNIÓN

*Chairperson:* Mr. Washington GONZALEZ NINA (*Government member, Dominican Republic*) (*membre gouvernemental, République dominicaine*) (*miembro gubernamental, República Dominicana*)  
*Président:*  
*Presidente:*

*Vice-Chairpersons:* Ms. Rokia A. RAHMAN (*Employer member, Bangladesh*) (*membre employeur, Bangladesh*) (*miembra empleadora, Bangladesh*)  
*Vice-présidentes*  
*Vicepresidentas:*

Ms. Maribel BATISTA MATOS (*Worker member, Dominican Republic*) (*membre travailleur, République dominicaine*) (*miembra trabajadora, República Dominicana*)

OFFICERS OF THE GROUPS  
BUREAU DES GROUPES  
MESA DIRECTIVA DE LOS GRUPOS

**Employers' group**  
**Groupe des employeurs**  
**Grupo de los Empleadores**

*Chairperson:* Ms. Rokia A. RAHMAN (*Bangladesh*)  
*Présidente:*  
*Presidenta:*

*Secretary:* Mr. George JAMES (*International Organization of Employers*) (*Organisation internationale des employeurs*) (*Organización Internacional de Empleadores*)  
*Secrétaire:*  
*Secretario:*

**Workers' group**  
**Groupe des travailleurs**  
**Grupo de los Trabajadores**

*Chairperson:* Mr. J. LOLLBEEHARRY (*Mauritius*) (*Maurice*) (*Mauricio*)  
*Président:*  
*Presidente:*

*Secretary:* Mr. D. CUNNIAH (*International Confederation of Free Trade Unions*) (*Confédération internationale des syndicats libres*) (*Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres*)  
*Secrétaire:*  
*Secretario:*