

Informe final de la discusión

Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)

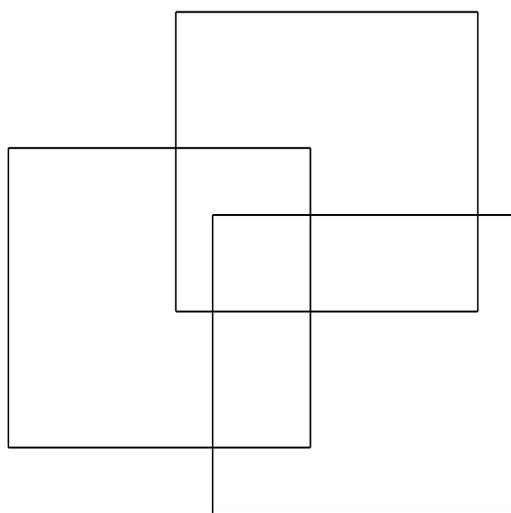




Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación
de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda
y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo
en el sector de la electrónica**

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)



GDFACE/2014/9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación
de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda
y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo
en el sector de la electrónica**

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)

Ginebra, 2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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 Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica (Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329049-8 (impreso)
ISBN: 978-92-2-329050-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique*, Genève, 9-11 décembre 2014, ISBN 978-92-2-229049-9, Ginebra, 2015, y en inglés: *Final Report of the discussion: Global Dialogue Forum on the Adaptability of companies to deal with fluctuating demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics*, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0, Ginebra, 2015.

necesidad de mano de obra / empleo temporal / tercerización / industria electrónica / informe de reunión

Datos de catalogación de la OIT

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 y los productos electrónicos 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.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto de debate: ¿Cómo se adaptan las empresas a la fluctuación de la demanda, que puede producirse, entre otras cosas, como consecuencia de la innovación tecnológica, de productos con ciclos de vida cada vez más cortos y de la rapidez con la que cambia la demanda de los consumidores?	3
Segundo punto para el debate: La adaptación a la fluctuación de la demanda se manifiesta a menudo en una alta incidencia del trabajo temporal y de otras formas de empleo. ¿Qué efectos tiene esta situación en las empresas? ¿Qué efectos tiene esta situación en los trabajadores?	6
Tercer punto para el debate: ¿Qué soluciones podrían adoptarse para tratar las cuestiones relacionadas con el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas y los trabajadores y cómo podría fomentarse el trabajo decente y contribuir, así, a forjar una industria más sostenible?	8
Cuarto punto para el debate: Recomendaciones de medidas que podrían adoptar en el futuro los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo en este sector	13
Debate sobre el proyecto de puntos de consenso	15
Puntos de consenso	25
Lista de participantes	29

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 9 al 11 de diciembre de 2014. En su 317.ª reunión (marzo de 2013)¹, el Consejo de Administración había propuesto convocar el Foro, y aprobó la composición del Foro en su 320.ª reunión (marzo de 2014)². La Oficina había preparado un documento temático³ y unos puntos propuestos para el debate, que servirían de base para las deliberaciones del Foro. –
2. El propósito del Foro fue que los participantes tripartitos evaluaran los motivos por los que las empresas optan por trabajos temporales y otras formas de empleo, así como las consecuencias de estas formas de empleo en la empresa y en los trabajadores.
3. El Presidente del Foro fue el Sr. Douglas L. Sun, Primer Secretario (Estados Unidos). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Jarzewski (Polonia). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Grayson y el Sr. Yagi. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), el Secretario Ejecutivo fue el Sr. David Seligson, y la Coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.
4. El Foro congregó a 49 participantes, incluidos 28 representantes gubernamentales y asesores provenientes de 18 Estados Miembros; diez participantes trabajadores y siete participantes empleadores, y cuatro observadores de organizaciones internacionales gubernamentales (OIG) y de organizaciones internacionales no gubernamentales (OING).
5. La Secretaria General del Foro presentó al Presidente. Éste explicó que los productos electrónicos se utilizaban ampliamente, y que las grandes fábricas empleaban a miles de trabajadores en el sector. El Foro tenía por objeto alcanzar un consenso para las futuras actividades a escala mundial, nacional y local.
6. La Secretaria General del Foro subrayó que el Foro se celebraba siete años después del último Foro sobre el tema. Desde entonces, las personas se habían hecho cada vez más dependientes de la electrónica. El objetivo del Foro era proponer soluciones sobre el modo en que las empresas pueden adaptarse a la fluctuación de la demanda de productos electrónicos. Con miras a facilitar las deliberaciones, se habían establecido cuatro puntos para el debate. Tras el Foro se prepararían dos documentos oficiales, a saber, un informe de puntos de consenso, que contendría recomendaciones para las futuras actividades que deberán realizar la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus Miembros, y unas actas del debate.

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.320/POL/5.

³ OIT: *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo. Véase el sitio web:* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_317270.pdf.

-
7. El Foro adoptó los puntos propuestos para el debate y el proyecto de calendario sin objeciones.
 8. El Secretario Ejecutivo del Foro presentó el documento temático. El documento se había preparado con objeto de facilitar los debates, al proporcionar una visión de conjunto de la industria. El primer capítulo se centraba en las características principales, como el hecho de que la industria electrónica era un empleador importante, innovador y en constante evolución, que ofrecía muchos nuevos productos. Los productos electrónicos cambiaban continuamente, por ejemplo, en el caso de los vehículos de motor. En 2010, China había sido el primer productor de electrónica, mientras que los Estados Unidos habían aportado el mayor valor añadido, seguidos de China y el Japón. Sin embargo, las cadenas de suministro eran más diversas de lo que indicaban estas listas, y contaban con grandes productores y fabricantes. En el segundo capítulo se abordaba el modo en que las empresas respondían a las fluctuaciones reales de la producción, como la coordinación entre los compradores y los proveedores, los programas anualizados y otras modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo. Las formas atípicas de empleo también variaban de una región a otra. Cinco estudios de caso en varios países — China, Japón, Malasia, México y Hungría — mostraban las oportunidades y desafíos actuales en el sector, como la creación de empleo para los gobiernos; la flexibilidad, el costo, la calidad y la rotación de los trabajadores para las empresas, y la flexibilidad, la seguridad del empleo, los salarios, los derechos y la negociación colectiva para los trabajadores. En el tercer capítulo se cuestionaba si el recurso al empleo temporal era un punto de partida para acceder a un empleo permanente: algunos trabajadores preferían un trabajo temporal por su flexibilidad, aun cuando esto supusiera un riesgo para su carrera profesional, y era más probable que las mujeres tuvieran un trabajo temporal. Asimismo, estas formas de trabajo estaban mejor cubiertas por la negociación colectiva. Instrumentos de la OIT como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) ofrecían respuestas a estos desafíos.
 9. El coordinador del Grupo de los Empleadores acogió con agrado el debate sobre la nueva realidad de la industria de la electrónica, ya que las innovaciones y los rápidos cambios en los procesos de producción tenían grandes repercusiones en el empleo. Los acuerdos, las leyes y las competencias técnicas de los trabajadores deberían actualizarse y desarrollarse a la par de la competitividad. Términos como «trabajo atípico» y «trabajo precario» no eran adecuados, y el Foro debería centrarse en las nuevas realidades laborales para alcanzar un consenso, por lo que el documento temático sólo sería un punto inicial para el debate. Si bien en los capítulos 1 y 2 se proporcionaba el contexto de la situación laboral en la industria de la electrónica, el capítulo 3 no era tan imparcial como cabía esperar, ya que parecía que su contenido favorecía a los trabajadores. Los empleadores se enfrentaban a muchos desafíos en el sector, por lo que debían tener una fuerza de trabajo flexible y resistente; el empleo temporal podría representar un paso importante para el progreso económico. Era importante que las empresas siguieran siendo sostenibles, con el fin de proporcionar empleo en los lugares en los que las tasas de desempleo eran elevadas.
 10. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que tanto los sindicatos como los trabajadores tomaban medidas enérgicas contra la precariedad y expresaban una gran preocupación en lo que respecta al trabajo temporal como respuesta a las fluctuaciones. El número de trabajadores que tenía contratos temporales parecía ser más elevado de lo que se indicaba en el documento temático. En algunos casos, no se otorgaba a los trabajadores el derecho a sindicarse, lo cual era inaceptable. Los productos que tenían fluctuaciones considerables, como los iPhone y los PC, tan sólo eran una parte de la industria; otros muchos productos, como los sistemas de aire acondicionado, o las máquinas de fax y de copiado, no sufrían unas fluctuaciones tan altas. Recordó al Foro el axioma de la Declaración de Filadelfia de que el trabajo no era una mercancía, y señaló historias de éxito, como la polivalencia y los cambios estacionales de trabajadores, que podrían reducir

los problemas derivados de una alta fluctuación. Por último, señaló que algunas veces se obligaba a los trabajadores migrantes a realizar un trabajo forzoso y se les denegaba el derecho a sindicarse, lo que podía conducir a tragedias.

11. El coordinador del Grupo Gubernamental encomió el informe, pero señaló que hubiera deseado que se centrara en mayor medida en los países africanos. Dijo que la industria estaba globalizada y que las nuevas tecnologías tenían grandes repercusiones en las tendencias del empleo y también podían causar desempleo. Añadió que la perspectiva del consumidor y la perspectiva de los empleadores eran diferentes, pero que ambas se centraban en adquirir competencias profesionales y en compartir experiencias. Asimismo, era importante promover la idea de la responsabilidad social empresarial y de la capacidad nacional.
12. Un representante de GoodElectronics indicó que solía olvidarse que los trabajadores eran seres humanos y que las relaciones de trabajo no deberían responder únicamente a las fluctuaciones, porque ambas partes saldrían perdiendo. Muchos trabajadores temporales eran víctimas de explotación. La fluctuación de la demanda podría gestionarse con el tiempo y por otros medios, y no a través de contratos temporales o de múltiples contratos de corto plazo, o recurriendo a agencias. El incremento del trabajo temporal significaba una reducción del poder de negociación de los sindicatos. Asimismo, no se debería discriminar a los trabajadores en términos de remuneración, y las empresas deberían cumplir con las normas internacionales del trabajo. El Foro también debería examinar las cuestiones que afectaban a los estudiantes que trabajan, a los migrantes internos y a los trabajadores inmigrantes, que estaban expuestos a la explotación. La subcontratación del trabajo conducía a injusticias, y los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores una protección social adecuada.

Primer punto de debate:

¿Cómo se adaptan las empresas a la fluctuación de la demanda, que puede producirse, entre otras cosas, como consecuencia de la innovación tecnológica, de productos con ciclos de vida cada vez más cortos y de la rapidez con la que cambia la demanda de los consumidores?

13. El Secretario Ejecutivo presentó el primer punto para el debate. Señaló que las partes tal vez querían examinar las características de la industria y las diferentes formas de hacer frente a la fluctuación de la demanda.
14. El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que las observaciones preliminares sobre el primer punto para el debate iban a ser formuladas por cuatro participantes trabajadores y que abordarían cuatro temas distintos. El participante trabajador de Malasia examinaría un programa nacional de migración; el participante trabajador de Filipinas analizaría el sistema de formación dual; el participante trabajador de la India presentaría las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores, y el participante trabajador de Indonesia haría referencia a los trabajadores polivalentes.
15. Un participante trabajador de Malasia señaló que los fabricantes por contrato habían respondido a la fluctuación de la demanda a través de la subcontratación, lo que había causado una afluencia de trabajadores migrantes a su país. Estos trabajadores temían que se les deportara si se sindicaban, ya que esto había sucedido cuando una empresa había tenido noticia de que algunos de sus trabajadores se habían sindicado. Esto tenía un efecto paralizador en la organización sindical.

-
16. Un participante trabajador de Filipinas señaló al Foro la utilización del sistema de formación dual. Dicho sistema había dado lugar a que los contratos se prolongaran hasta 18 meses, pero no había transferencia de tecnología porque las tareas se limitaban al ensamblaje de productos. Los estudiantes recibían el 50 por ciento de los salarios, y la diferencia se pagaba a las universidades. El trabajo de los estudiantes fomentaba las condiciones de explotación y planteaba grandes problemas de seguridad y salud. Algunas empresas empleaban estudiantes de 16 ó 17 años de edad, o no proporcionaban equipo de protección personal (EPP). El sistema también debilitaba el poder de negociación de los sindicatos.
 17. Un participante trabajador de la India dijo que su sindicato en Siemens había firmado un contrato para reducir los salarios en esta empresa durante cuatro años debido a la disminución de la demanda. La formación y la flexibilidad del horario de trabajo eran componentes importantes para hacer frente a los desafíos que se planteaban, y los trabajadores recibieron los salarios originales después del período de cuatro años.
 18. Un participante trabajador de Indonesia presentó un caso, en el que la polivalencia permitía a una empresa cambiar los productos y modelos de un modo flexible. El proyecto entre el sindicato y la dirección introducía una tercera línea de producción que aumentaba las competencias profesionales de los trabajadores, por lo que menos de diez trabajadores podían realizar el trabajo que anteriormente habían llevado a cabo 15 trabajadores. El acuerdo proporcionaba otros beneficios por alcanzar las metas de producción, mantenía alta la moral de los trabajadores, permitía que éstos disfrutaran de su trabajo y evitaba conflictos.
 19. El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad del participante trabajador del Japón, hizo referencia al caso de un fabricante japonés de sistemas de aire acondicionado. Dado que las personas compraban la mayoría de estos sistemas en primavera, el sindicato y las empresas llegaron al acuerdo de aumentar las horas de trabajo en temporada alta y de reducirlas en temporada baja.
 20. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que la intervención del Grupo se centraría en cuestiones colectivas de adaptación a las fluctuaciones; sin embargo, las empresas no eran monolitos, sino que experimentaban la demanda de una forma diferente. Las empresas de primer nivel asumían la carga de las fluctuaciones, pero trabajaban con otro tipo de fabricantes. Había una serie de trabajadores temporales en esta industria, que necesitaban diferentes tipos de protección. Acogió con agrado las diferentes experiencias presentadas por los participantes trabajadores.
 21. Un participante empleador de Finlandia dijo que los empleadores tenían poca flexibilidad, porque las leyes nacionales y la normativa de la Unión Europea eran muy estrictas. Sin embargo, los sindicatos estaban mostrando más flexibilidad, en particular a nivel de empresa, a la hora de adaptarse a las condiciones en el lugar de trabajo. En Finlandia, muy pocos trabajadores tenían contratos temporales, pero era importante tener flexibilidad para emplear a trabajadores temporales. Sin embargo, la mano de obra barata no siempre era rentable.
 22. Un participante empleador de Portugal dio el ejemplo de su país, donde las leyes laborales eran muy restrictivas, aunque se habían hecho más flexibles en los últimos cinco años como consecuencia de la crisis. Ambas partes comprendían que la flexibilidad era una cuestión de supervivencia y necesitaban estar preparadas para reaccionar rápidamente a los cambios en el mercado.
 23. El coordinador del Grupo de los Empleadores, hablando en calidad de participante empleador de los Estados Unidos, señaló que las empresas reconocían que una coordinación y una comunicación mejores en la cadena de suministro era un instrumento esencial. Su organización, la Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica (EICC, por sus siglas en inglés), proporcionaba un foro para esto.

-
24. El coordinador del Grupo Gubernamental indicó que la industria se había globalizado, y que, en este proceso, las nuevas tecnologías habían causado desempleo. Los gobiernos debían considerar la perspectiva de los consumidores, así como la promoción de la responsabilidad social.
 25. El representante del Gobierno de la República Popular China declaró que las empresas de electrónica deberían estudiar los mercados, las necesidades de los clientes y el cambio tecnológico, centrarse en la investigación y el desarrollo con el fin de concebir productos mejorados, y potenciar los conocimientos técnicos y las competencias profesionales, ya que se trataba de una industria con un alto coeficiente de inteligencia.
 26. El representante del Gobierno de Malasia reiteró que la formación para la adquisición de competencias era importante con el fin de hacer frente a las fluctuaciones. Puso de relieve la necesidad de estudiar el programa de desempleo y añadió que, en su país, se estaban estudiando las políticas relativas a los trabajadores extranjeros, así como las posibilidades de contar con mejores políticas para ellos, como la expansión de la red de seguridad. Sin embargo, aclaró que la ley permitía a los trabajadores extranjeros afiliarse a los sindicatos existentes, pero no constituir nuevos sindicatos.
 27. El representante del Gobierno del Camerún señaló que los países africanos eran grandes consumidores de productos electrónicos, aunque algunos países, como Sudáfrica, Argelia y Marruecos, también fabricaban electrónica. Los gobiernos también necesitaban regular la calidad de los productos, y velar por la seguridad y la salud de los trabajadores y los consumidores. Propuso que la Oficina organizara un foro sobre estos temas impulsados por los consumidores, o foros regionales en África y otras regiones. Incluso desde la perspectiva del consumidor, había cuestiones relacionadas con los puestos de trabajo, como la formación y el mantenimiento de productos.
 28. El Presidente agradeció al representante del Camerún su declaración, y le propuso plantear esta propuesta en el cuarto punto para el debate.
 29. El participante empleador de Portugal señaló que uno de los motivos por los que se habían registrado buenos resultados en este sector en Portugal era el sistema de formación dual: tras recibir formación, muchos estudiantes se incorporaban a la industria y se convertían en trabajadores permanentes de las empresas.
 30. Un participante trabajador de Indonesia describió el caso de JVC, una empresa de material de audio para automóviles, donde la fluctuación del número de trabajadores se había estimado en 200 entre 2008 y 2014. Sobre esta base, se podría establecer una estimación de 200 trabajadores temporales como un máximo para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda. Afirmó que debían hallarse maneras de establecer límites a la escala de trabajadores temporales que podían contratarse.
 31. El coordinador del Grupo de los Trabajadores consideró que el recurso a los trabajadores temporales podría aumentar los beneficios de las empresas a corto plazo, pero no a largo plazo.
 32. El coordinador del Grupo de los Empleadores puso de relieve la necesidad de prever mejor la demanda y de comunicar esto de una manera más eficaz a los segmentos inferiores de la cadena de suministro, con objeto de informar de antemano a los trabajadores temporales de sus perspectivas laborales.

Segundo punto para el debate:

La adaptación a la fluctuación de la demanda se manifiesta a menudo en una alta incidencia del trabajo temporal y de otras formas de empleo.

¿Qué efectos tiene esta situación en las empresas?

¿Qué efectos tiene esta situación en los trabajadores?

33. El Secretario Ejecutivo describió a grandes rasgos las cuestiones que podían examinarse, como las ventajas y desventajas del trabajo temporal y de otras formas de empleo, las diferencias entre las regiones y países, y las dimensiones de género del trabajo temporal.
34. El coordinador del Grupo de los Empleadores destacó que el trabajo temporal debía examinarse como un beneficio, un riesgo y una necesidad. Éste contribuía a la conservación de los trabajos a tiempo completo y de las prestaciones. En vista de las diversas situaciones de las empresas y de las diferencias que existían en las regiones, consideraba que era importante para la rentabilidad que hubiera flexibilidad, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda. El trabajo temporal también podía atraer a jóvenes calificados a la fuerza de trabajo, y a conducir a posiciones permanentes. Asimismo, atraía a las empresas a trabajadores con conocimientos especializados y a mujeres que tal vez buscaran únicamente un trabajo a tiempo parcial debido a sus responsabilidades en el hogar con sus familias.
35. Reconoció los riesgos asociados con el trabajo temporal, al tiempo que señaló los diferentes contextos que existían en los países desarrollados y en desarrollo. En los países desarrollados, los beneficios superaban los riesgos. Mencionó los riesgos, especialmente en Asia, asociados con la formación de trabajadores temporales que después encontraban otro empleo; también señaló la posibilidad que existía de perder propiedad intelectual, y los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores a la hora de ejercer sus derechos fundamentales. Además, las empresas no siempre comprendían los riesgos a los que se exponían los trabajadores, como los trabajadores migrantes y los estudiantes, antes de incorporarse a las fábricas. Puso de relieve que los trabajadores temporales tenían derecho a gozar de unos derechos humanos fundamentales, y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores compartían la responsabilidad de informar debidamente a los trabajadores temporales de sus derechos.
36. Un participante empleador de Finlandia, remitiéndose al documento temático, consideró que muchos trabajadores temporales tenían interés en adquirir conocimientos generales que pudieran aplicar a diversos contextos. Sin embargo, los empleadores esperaban que los trabajadores contaran con estos conocimientos generales y, a su vez, estaban dispuestos a ofrecer formación específica de la empresa con el fin de que pudieran participar más directamente en las operaciones de la misma. Destacó que incumbía al Gobierno prever la formación para la adquisición de conocimientos generales.
37. El coordinador del Grupo de los Trabajadores expresó su sorpresa al estar de acuerdo con muchas de las declaraciones ya formuladas, y señaló cuatro ejemplos de la Unión Europea, el Brasil, Filipinas y la India, con miras a ilustrar diversas preocupaciones de los trabajadores.
38. Un participante trabajador de Francia, que también presidía el comité de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de IndustriALL Global Union, mencionó que si bien Europa no tenía los mismos problemas que los países asiáticos, recurrir a contratos temporales presentaba más riesgos que oportunidades. Algunos países permitían contratos muy temporales, como los contratos de cero horas de trabajo en el Reino Unido o la situación de España, donde los trabajadores presentaban ofertas y el empleador elegía la más baja. Un ejemplo más positivo podía hallarse en Alemania, donde el recurso del

kurzarbeit vinculado con la formación durante la recesión mejoraba la competitividad del país.

39. Además, la prevalencia de los contratos de trabajo de corta duración creaba problemas, como inseguridad en materia de vivienda y protección social, y menos cobertura para la negociación colectiva. El orador consideró que los debates tripartitos celebrados en Francia en 2013 habían mejorado la flexibilidad en el mercado de trabajo al recurrirse con más frecuencia a las horas extraordinarias, al trabajo en equipo y a medidas similares. Concluyó subrayando la importancia de las Directivas europeas relativas al trabajo de duración determinada (1999) y al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2008).
40. Un participante trabajador del Brasil, tomando nota de la expansión constante de los trabajadores temporales, consideró que las empresas estaban recurriendo a esta práctica para pagar menos prestaciones, y para desmovilizar asimismo a los miembros sindicales.
41. Un participante trabajador de Filipinas señaló que las formas precarias de trabajo estaban extendidas en su país. El número de trabajadores contractuales se había duplicado o triplicado en algunas empresas. Los trabajadores temporales se enfrentaban a unos salarios más bajos, a la falta de prestaciones y de protección social, a más problemas de seguridad y salud, a un horario de trabajo irregular y a la inseguridad de los ingresos. Se desalentaba a los trabajadores contratados a sindicarse o se les prohibía que lo hicieran. Así pues, estos trabajadores evitaban los sindicatos por temor a perder sus puestos de trabajo. Menos del 10 por ciento de la fuerza de trabajo filipina estaba sindicada, ya que los sindicatos habían perdido su base tradicional. Además, las empresas también estaban contratando a mujeres trabajadoras, que no solían sindicarse.
42. Un participante trabajador de la India señaló que si bien los trabajadores eran temporales, los empleos eran permanentes. Muchos productos y empleos habían experimentado cambios, y las empresas preferían contratar a trabajadores temporales con el fin de reducir costos. Las empresas realizaban beneficios y los trabajadores se veían afectados por los bajos salarios debido a la falta de sindicación.
43. El representante del Gobierno de Malasia indicó que el trabajo temporal podía ser ventajoso para quienes no pueden trabajar a tiempo completo. En su país, la edad de la jubilación había pasado a 60 años, y se había establecido que los trabajadores temporales y a tiempo parcial empleados durante más de dos años tendrían derecho a una jubilación al alcanzar la nueva edad.
44. El representante del Gobierno de China, haciendo referencia al párrafo 52 del documento temático, aclaró que no se recurría a trabajadores estudiantes, sino a aprendices. Estos aprendices no estaban en las fábricas para satisfacer la demanda de mano de obra, sino para aprender.
45. Otro representante del Gobierno de China aclaró que el sistema de formación dual consistía en aprender en las aulas y en realizar prácticas en las fábricas. Las escuelas proporcionaban a los aprendices un seguro para accidentes relacionados con el trabajo. Estos aprendices tendrían trabajo tras su graduación.
46. La representante del Gobierno de Filipinas señaló que el empleo no sólo se había visto afectado por la fluctuación de la demanda de productos electrónicos, sino también por las innovaciones tecnológicas. La industria tenía una mayor necesidad de introducir nuevas competencias profesionales y ocupaciones, y los gobiernos y las empresas debían potenciar la formación para colmar las brechas en materia de calificaciones. La industria de la electrónica había impulsado el incremento del empleo, lo que había conducido al crecimiento de los puestos de trabajo, pero también a la pérdida de puestos de trabajo. La

necesidad de mejorar el cumplimiento podría atenderse en parte a través de iniciativas privadas de cumplimiento y de la cooperación tripartita.

47. El coordinador del Grupo de los Empleadores consideró que la demanda de productos electrónicos, que experimentaba fluctuaciones grandes y frecuentes, se reflejaba claramente en el gráfico 7 del documento temático. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían ayudar a suavizar las bruscas fluctuaciones de la demanda, y a asegurar un mayor recurso a los trabajadores a tiempo completo. Añadió que las empresas no podían permitirse contratar mano de obra en los momentos altos, para que luego esta mano de obra estuviera inactiva en los momentos bajos, ni se podía esperar que la fuerza de trabajo contratada trabajara horas extraordinarias, ya que iba en contra de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, además de socavar la salud, la seguridad y el bienestar emocional de los trabajadores. Sin embargo, tampoco aumentarían los puestos de trabajo si se rechazaban los negocios cuando había una fuerte demanda. Reconfirmó el compromiso de su Grupo con el respeto de los derechos humanos en el marco de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al tiempo que reconoció claramente la realidad de la demanda.
48. El coordinador del Grupo de los Trabajadores destacó que incumbía al trabajador elegir libremente la flexibilidad; si bien el trabajo flexible solía ser inevitable, debía asegurarse el derecho de los trabajadores a sindicarse. Con demasiada frecuencia no se permitía que los trabajadores se sindicaran, o se evitaban los sindicatos, lo que debilitaba las capacidades de estos últimos de negociar efectivamente.
49. Un participante trabajador de Francia señaló que si bien la industria se caracterizaba por las fluctuaciones de la demanda de algunos productos debido a factores estacionales, esto no se aplicaba a toda la industria y se recurría de manera desproporcionada al trabajo temporal.
50. El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó que su Grupo estimaba que no debería impedirse que los trabajadores se sindicaran de conformidad con la legislación local.

Tercer punto para el debate:

¿Qué soluciones podrían adoptarse para tratar las cuestiones relacionadas con el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas y los trabajadores y cómo podría fomentarse el trabajo decente y contribuir, así, a forjar una industria más sostenible?

51. El Presidente resumió los debates anteriores: el trabajo temporal podía ser una fórmula beneficiosa para todas las partes, que podía ayudar a las empresas a adaptarse a la fluctuación de la demanda.
52. El Secretario Ejecutivo de la reunión presentó el tercer punto para el debate, invitando a los participantes a explorar soluciones innovadoras en el contexto del trabajo decente en la industria. También indicó al Foro que, en febrero de 2015, tendría lugar una reunión de expertos sobre el tema de las formas atípicas de empleo.

-
- 53.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que no había una única solución al problema del recurso al trabajo temporal y a formas atípicas de empleo en la industria de la electrónica, pero que los estudios de caso podían ser un buen ejemplo que considerar. Sin embargo, las leyes nacionales deberían tener en cuenta los riesgos y beneficios del trabajo temporal y de otras formas de empleo. Pidió a seis participantes trabajadores que proporcionaran ejemplos nacionales e internacionales.
- 54.** Un participante trabajador de Malasia señaló que la mejor solución a la fluctuación de la demanda sería promover el empleo directo. En su país, las agencias de empleo no habían estado reguladas por la legislación hasta marzo de 2012. Gracias a la actividad sindical, la nueva legislación limitaba el recurso a agencias de contratación en algunos sectores. Sin embargo, el recurso a las agencias de empleo rompía la relación de trabajo, y los trabajadores sólo podían sindicarse y estar cubiertos por convenios de negociación colectiva si estaban empleados directamente por la empresa usuaria, y los trabajadores migrantes no podían ejercer la libertad sindical y de asociación. Además, las agencias no tenían un control real de las condiciones de trabajo.
- 55.** Un participante trabajador de Filipinas sostuvo que todos los trabajadores deberían tener una situación regular desde el comienzo de la relación de trabajo. Mencionó la lucha reciente que había tenido lugar en NXP, donde los sindicatos negociaban la regularización de 200 trabajadores temporales. Los sindicatos filipinos trataban de hacer extensivos los convenios de negociación colectiva y los mecanismos de presentación de quejas a estos trabajadores, con el fin de sindicarlos y de ayudarles a crear asociaciones de trabajadores. Subrayó la importancia de la educación en derechos fundamentales del trabajo. Los sindicatos filipinos también entablaban un diálogo con el Gobierno sobre la cuestión del trabajo precario y abogaban por la adopción de la Ley de Empleo Regular, que limitaría la contratación irregular y proporcionaría a estos trabajadores seguridad del empleo. Por último, señaló que la creación de alianzas en los planos local, nacional e internacional promovía acciones concertadas con el fin de plantear la cuestión del trabajo precario, al tiempo que fomentaba el trabajo decente. Preconizó la celebración de consultas a nivel local con el personal directivo para contrarrestar los efectos de los ciclos comerciales.
- 56.** Un participante trabajador de Indonesia presentó seis soluciones que se habían puesto en práctica en su país. En primer lugar, los sindicatos y el personal directivo de dos grandes zonas industriales negociaban un límite de trabajadores temporales del 30 por ciento, a través de la comunicación y del respeto mutuo. En segundo lugar, a muchos trabajadores temporales se les concedían unos salarios más altos que a los trabajadores permanentes, con objeto de desalentar a las empresas a abusar de este tipo de contratos. En tercer lugar, la legislación indonesia sólo permitía a los empleadores que subcontrataran determinados puestos de trabajo (y no en sectores fundamentales como la manufactura), y muchos de estos trabajadores tenían más seguridad a través de contratos que eran al menos de un año de duración. Además, se exigía a los empleadores que proporcionaran contratos permanentes después de dos contratos temporales consecutivos. En cuarto lugar, muchos trabajadores temporales gozaban de las mismas condiciones que sus homólogos permanentes. En quinto lugar, muchos empleadores procuraban conservar a los trabajadores cuando la demanda disminuía, por ejemplo, asignándoles otras tareas, impartiendo formación cuando faltaba trabajo, o manteniéndolos temporalmente en su país y rotándolos más tarde. En sexto lugar, se estaba examinando la posibilidad de crear una condición especial de accionista a los trabajadores, que les proporcionaría ciertos ingresos cuando estuvieran desempleados. Además, los trabajadores despedidos estaban cubiertos por el seguro de salud estatal o financiado por el empleador tras finalizar sus contratos.
- 57.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad de participante trabajador del Japón, presentó dos estudios de caso sobre los salarios mínimos internos y la utilización de directrices y de fichas de control. En primer lugar, algunos sindicatos y

empleadores negociaban unos salarios mínimos internos sobre la base del salario mínimo establecido por el Gobierno a escala nacional o local. En segundo lugar, su sindicato había elaborado directrices y fichas de control para su utilización a nivel local. Dichos procedimientos conferían responsabilidad local para asegurar unas condiciones de trabajo decente en el terreno.

- 58.** Un participante trabajador de la India identificó tres soluciones aplicadas en su empresa con el fin de proporcionar trabajo decente y desarrollar una industria sostenible. En primer lugar, un convenio colectivo de 2004 establecía que los salarios de los trabajadores que se contrataría serían el 60 por ciento de los salarios percibidos por los trabajadores en plantilla, y que se igualarían a los de estos últimos en un período de cuatro años. En 2010, otro convenio colectivo establecía que el salario de los trabajadores que se contratarían sería el 80 por ciento de los salarios percibidos por los trabajadores en plantilla, y que el salario de los primeros se igualaría al de estos últimos en un período de nueve años. En segundo lugar, los programas de formación permitían que los trabajadores llevaran a cabo diferentes tareas en empresas de múltiples productos. En tercer lugar, una empresa y un sindicato habían entablado negociaciones para que se contratara con prioridad a 40 trabajadores de una planta de producción cerrada.
- 59.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) observó que las negociaciones a nivel local eran muy importantes. Sin embargo, el recurso al trabajo temporal y a las agencias de empleo solía privar a los trabajadores de la oportunidad de sindicarse y de negociar colectivamente, por lo que era preciso redoblar los esfuerzos, en particular por parte de los gobiernos, para concederles dicho acceso. Acogió con agrado que se hubiera puesto énfasis en el desarrollo de las competencias profesionales, que era una forma adecuada de hacer frente a las consecuencias de la fluctuación de la demanda, aunque era en gran parte incompatible con el trabajo temporal. Si bien las negociaciones a nivel local podrían tener éxito, era preciso realizar más esfuerzos a nivel mundial para reconocer la función de los trabajadores temporales y para tomar en consideración sus estructuras generales. En un seminario celebrado en Boston en 2012, IndustriALL había podido examinar la cuestión de los trabajadores temporales con la EICC. En el seminario, se había reconocido la importancia de la libertad sindical y de asociación, y los participantes habían estado de acuerdo asimismo en que las empresas deberían examinar sus prácticas de contratación en relación con los trabajadores temporales, y analizar de manera crítica la necesidad que tenía el sector de ese trabajo en correlación con la diligencia debida establecida por los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. La oradora indicó que era necesario actuar en el terreno y a nivel mundial, y acogió con agrado la continuación del diálogo con miras a hallar un equilibrio entre los requisitos de las empresas y los derechos de los trabajadores.
- 60.** El coordinador del Grupo de los Empleadores tomó nota con satisfacción de las declaraciones realizadas por los participantes trabajadores, señalando que no se oponían a ciertas formas de flexibilidad. Su Grupo estaba de acuerdo en que todos los trabajadores deberían tener libertad sindical y de asociación, y derechos de negociación colectiva, de conformidad con la legislación local; en que los derechos humanos deberían respetarse con independencia de la condición de empleo, y en que todos los trabajadores deberían tener el mismo nivel de seguridad y salud en el trabajo. Un punto clave que surgió en el debate fue que los empleadores y los trabajadores debían aunar esfuerzos para adaptarse al mercado y a todas las formas de trabajo. Las deliberaciones no deberían centrarse excesivamente en los trabajadores migrantes y en los suministrados por agencias, sino más bien en los trabajadores que se encontraban en situaciones vulnerables. Su Grupo acogía con agrado las soluciones basadas en el desarrollo de las capacidades y los ejemplos de formación combinada interna. Los gobiernos, los sindicatos y los empleadores tenían la responsabilidad conjunta de formar a la siguiente generación de trabajadores y de asegurar el continuo desarrollo de la generación actual. Había un consenso general acerca de la necesidad de establecer estrategias para conceder la flexibilidad que requerían las

empresas, respetando al mismo tiempo las normas. Todos tenían la responsabilidad de hacer que los trabajadores se sintieran realmente parte de sus empresas, y de informarles de sus derechos. Las leyes nacionales también deberían evolucionar para adaptarse a una creciente fluctuación de la demanda y para aprovechar plenamente todas las formas de trabajo flexible, asegurando al mismo tiempo el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de su afiliación a un sindicato. Su Grupo estaba de acuerdo con la observación formulada por el participante trabajador de Indonesia acerca de que los trabajadores temporales deberían tener los mismos derechos que los trabajadores permanentes. Estuvo de acuerdo en que todos los trabajadores temporales deberían recibir el salario mínimo, y en que las negociaciones a nivel local eran una manera eficaz de abordar los problemas. En cada una de sus tres últimas declaraciones, había advertido acerca de la adopción de unas normas generales basadas en soluciones aplicadas en contextos específicos. También solicitó que se aclarara la naturaleza exacta de las fichas de control mencionadas por el participante trabajador del Japón.

61. Un participante empleador de Portugal señaló que debería adoptarse una legislación flexible para permitir la competitividad y que todo el mundo conociera y respetara.
62. Un participante empleador de Bélgica se felicitó de que los trabajadores apoyaran la libertad sindical y de asociación para los trabajadores contratados y otros trabajadores. Explicó que había fondos en siete países destinados a la formación y a ofrecer unas mejores condiciones de trabajo a los trabajadores suministrados por agencias, por ejemplo, para ayudar a los trabajadores a obtener préstamos y permisos de conducir. No había una erosión real de los derechos de negociación colectiva, sino más bien una evolución del mercado, y la prohibición de la cesión de trabajadores por agencias de empleo no era la solución. Instó a los países a ratificar el Convenio núm. 181 de la OIT, con el fin de acabar con los abusos vinculados con la contratación de trabajadores a través de agencias de empleo temporal.
63. El representante del Gobierno de Egipto subrayó que modificar la legislación llevaba tiempo. Además, derechos como los seguros médicos no estaban previstos por todos los países. Por lo tanto, no era lógico que dichos seguros fueran obligatorios en todos los Estados. Por último, la cuestión del trabajo temporal dependía de la oferta y la demanda, y los gobiernos no podían obligar a las empresas a cambiar el trabajo temporal por el trabajo permanente.
64. El representante del Gobierno de China destacó la importancia de un piso de protección social para los trabajadores temporales, incluido el seguro médico y la seguridad y salud en el trabajo (SST). También señaló que deberían ofrecerse oportunidades flexibles para el sector informal, que debería alentarse la formación, y que deberían mejorarse la creación de capacidad y el desarrollo de las competencias profesionales. Por último observó que los sistemas de calificaciones profesionales eran importantes, ya que las certificaciones podrían aumentar la movilidad de los trabajadores.
65. El representante del Gobierno de la República de Corea subrayó que el número de trabajadores ocasionales o no regulares estaba aumentando en su país, al representar 6 millones o el 33 por ciento de la fuerza de trabajo nacional total. Indicó que la República de Corea había adoptado medidas generales para hacer frente a la discriminación contra los trabajadores ocasionales y para reforzar la red de seguridad social de los grupos vulnerables. Las tres principales políticas de su país hacían referencia a: i) el fortalecimiento de la inspección en los lugares de trabajo con objeto de identificar casos de discriminación; ii) la obligación impuesta a las empresas de más de 300 trabajadores de mejorar su situación y de revelar el número de trabajadores que tenían cada tipo de contrato, y iii) la promoción de actividades educativas y de asesoramiento, así como de medidas voluntarias con el fin de reducir la discriminación.

-
66. El coordinador del Grupo Gubernamental resumió las deliberaciones que habían tenido lugar en su Grupo. En primer lugar, las relaciones de trabajo en la industria de la electrónica no deberían diferir de las de otros sectores. En segundo lugar, era importante que el mercado de trabajo fuera flexible, y éste influía considerablemente en la industria de la electrónica debido a la alta fluctuación de la demanda. En tercer lugar, además de centrarse en la legislación, era importante concentrarse en la responsabilidad social empresarial y en la lucha contra la discriminación. En cuarto lugar, la formación profesional y para la adquisición de calificaciones apoyaba la flexibilidad de la fuerza de trabajo y la regularización de los contratos. Por último, las políticas gubernamentales deberían asegurar la estabilidad del sector de las TIC y facilitar las negociaciones.
67. La representante del Gobierno de Filipinas dio ejemplos de su país. En primer lugar, el estricto cumplimiento de la normativa laboral era importante: en su país, el número de inspectores del trabajo había aumentado y se les había impartido la formación adecuada en los últimos años, y se proporcionaban incentivos para que se cumpliera la legislación laboral, por ejemplo, con certificados de cumplimiento o incluso con un certificado presidencial de excelencia en el cumplimiento de la legislación laboral. En segundo lugar, estaban elaborándose nuevas leyes a través del diálogo social en el Consejo Nacional de Paz Laboral Tripartita, lo cual se traducía en adopciones más rápidas. En tercer lugar, el diálogo social seguía siendo activo en los planos nacional y regional, mediante iniciativas particulares como el consejo tripartito para la industria electrónica, que tenía por objeto examinar cuestiones sectoriales específicas. Por último, el Gobierno de Filipinas proporcionaba más apoyo y desarrollo de la capacidad al potenciar las competencias para la solución de conflictos.
68. El representante del Gobierno de China subrayó que la inspección del trabajo debería desempeñar un papel importante. Se remitió a la declaración de la representante del Gobierno de Filipinas y añadió que China había iniciado recientemente consultas sobre los salarios con los interlocutores sociales.
69. El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad de participante trabajador del Japón, destacó que las fichas de control eran verificaciones dentro de las empresas, a nivel del terreno, con el fin de asegurar que se actuaba de manera adecuada en el momento apropiado y en el lugar adecuado, con el fin de mantener unas buenas relaciones laborales. Los trabajadores también debían rellenarlas, no sólo las empresas. Dado que el coordinador del Grupo de los Empleadores había expresado su voluntad de obtener más información, explicó que el término «ficha de control» se había inventado en el Japón y que se promovían unas normas uniformes para ellas, al centrarse en puntos clave entre los que figuraban los salarios. Se habían llevado a cabo numerosos estudios. El Presidente intervino declarando que probablemente se refería a lo que se llamaba «listas de control» en los Estados Unidos.
70. Un participante trabajador de Suiza (IndustriALL Global Union) recordó a los empleadores que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran universales y no estaban limitados por leyes nacionales.
71. El coordinador del Grupo de los Empleadores respondió a las cinco cuestiones planteadas por otros participantes. En primer lugar, apoyó la utilización de las listas de verificación, pero prefería programas de auditoría validados, que considerarían todos los derechos humanos fundamentales junto con sistemas de gestión, principios éticos y la responsabilidad medioambiental. En segundo lugar, señaló que todas las partes que habían ratificado los convenios de derechos humanos deberían desplegar esfuerzos para regirse por ellos. El representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) aclaró que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran vinculantes para todos los Estados Miembros por el mero hecho de haberse adherido a la OIT. El coordinador del Grupo de los Empleadores continuó con su tercer punto, acogiendo con agrado la

extensión del seguro social y de otras protecciones a los trabajadores temporales por parte de los Gobiernos de China y de la República de Corea, pero no apoyó la utilización de cuotas para el trabajo temporal ni de límites a la duración de situaciones de trabajo temporal, ya que, a su juicio, los trabajadores y las empresas eran los que debían decidir al respecto, en lugar de imponerse por ley. En cuarto lugar, la mayoría de los empleadores no estaban en contra de que se revelara el número de trabajadores con trabajos temporales u otras formas de empleo, aunque algunos consideraban esto parte de su estrategia empresarial. En quinto lugar, el Grupo acogió con agrado las ideas expresadas por la representante del Gobierno de Filipinas, en particular el concepto de creación de alianzas para fomentar las medidas correctivas y motivar para que el rendimiento fuera excelente. Esto era preferible a la formulación de políticas únicamente, que podía estimular los engaños, la falsificación de registros y los sobornos.

Cuarto punto para el debate: Recomendaciones de medidas que podrían adoptar en el futuro los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo en este sector

72. El Presidente agradeció a los participantes la gran labor realizada en lo que respecta al tercer punto 3 durante la sesión de la mañana antes de iniciarse los debates del cuarto punto sobre las recomendaciones de medidas que podrían adoptarse en el futuro.
73. El coordinador del Grupo de los Empleadores recalcó la importancia que revestían las negociaciones tripartitas para abordar las cuestiones relativas a los derechos y la protección que afectaban a los trabajadores temporales, así como la función que desempeñaba el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), al orientar estas iniciativas. Recomendó que la OIT promoviera de manera proactiva su ratificación y aplicación. También preconizó que la OIT prosiguiera sus investigaciones sobre el trabajo flexible y proporcionara ideas a través de casos de países que mostraban la importancia de la cooperación entre empleadores y trabajadores. Impartir formación a los trabajadores sobre sus derechos fundamentales era una responsabilidad conjunta de las partes, y la OIT también tenía que desempeñar un papel a este respecto. Concluyó alentando a los gobiernos a que adaptaran la legislación con miras a facilitar la labor de encarar los nuevos desafíos en términos de flexibilidad, pero también para aplicar sistemáticamente la ley.
74. Un participante trabajador de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso una serie de recomendaciones para su consideración. Empezó señalando que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y la Oficina deberían seguir promoviendo el trabajo decente y el empleo sostenible en la industria de la electrónica, e insistió en que el comercio en la industria se basara en los principios de la justicia y la igualdad con el fin de mejorar el nivel de vida apoyando el crecimiento del trabajo decente, mejorando la protección social, y velando por los derechos fundamentales de los trabajadores, las normas ambientales, los derechos humanos y la democracia. Recomendó a los gobiernos que velaran por que se informara con regularidad a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos del país sobre el número de trabajadores temporales o suministrados por agencias y sobre sus posiciones. Los gobiernos y empleadores deberían asegurar la igualdad de trato para todos los trabajadores en lo que respecta a los salarios, las condiciones de trabajo, la SST, la seguridad social o el seguro social, y otras prestaciones, independientemente de su condición de empleo. También deberían alentar la inversión en formación y en la adquisición de competencias con el fin de asegurar el empleo sostenible y la creación de puestos de trabajo de calidad. Los empleadores y los trabajadores deberían entablar un diálogo social y negociaciones eficaces, con miras a hallar alternativas al

empleo temporal. Señaló que la OIT y los gobiernos deberían promover la inclusión de las normas de trabajo en todos los acuerdos comerciales. Además, recomendó que la OIT:

- velara por que se aplicaran de manera eficaz las normas internacionales del trabajo pertinentes para la industria de la electrónica, en particular para que los trabajadores que tenían empleos precarios recibieran la misma protección que los trabajadores en plantilla en lo que respecta al derecho de sindicación y de negociación colectiva, a la SST y a la discriminación;
- fortaleciera y reforzara la capacidad de los empleadores y de los sindicatos para asegurar la producción industrial sostenible y unas perspectivas de empleo a largo plazo a todos los niveles, a saber, de empresa, industria, nacional, regional e internacional;
- promoviera la negociación justa entre los trabajadores y el personal directivo sobre las cuestiones del trabajo precario, que era consecuencia de la fluctuación de la demanda;
- investigara los efectos de las prácticas de adquisición en el sector sobre los derechos laborales y el empleo temporal;
- promoviera el diálogo social, e identificara y elaborara mecanismos para mejorar las prácticas de adquisición con el fin de hacer frente al empleo temporal en la industria de la electrónica, e
- instara a los gobiernos a que legislaran contra las empresas que podían despedir a los trabajadores con contratos de trabajo directos de duración indeterminada con el fin de contratarlos después nuevamente con un contrato precario y peores condiciones de trabajo para realizar el mismo trabajo.

75. Un participante trabajador de Indonesia aclaró que el concepto de flexibilidad en su país hacía referencia únicamente al período de empleo; por consiguiente, todos los trabajadores deberían tener las mismas prestaciones.

76. El coordinador del Grupo Gubernamental resumió las deliberaciones de los gobiernos, y propuso que la OIT organizara una reunión similar para examinar esta cuestión en cinco años y considerara la preparación de directrices o de un manual de buenas prácticas referente al trabajo temporal en el sector. Añadió que la OIT debería promover la ratificación de los Convenios núms. 175 y 181, y compilar buenos ejemplos del modo en que los países aplicaban estos convenios. Los empleadores deberían proporcionar oportunidades de formación a los trabajadores temporales sobre sus derechos y prestaciones. También indicó que los representantes gubernamentales de África consideraban necesario celebrar un foro regional sobre los mismos temas. Por último, pidió a la OIT que ayudara a establecer un programa de creación de capacidad que se centrara en el sector.

77. El coordinador del Grupo de los Empleadores apreció la propuesta del Grupo de los Trabajadores, que era clara y completa, y estuvo de acuerdo con algunas propuestas, como las que exigían la protección de los trabajadores y el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, no estaba de acuerdo con otras, y pidió al Grupo de los Empleadores que las examinara entre ellos y formulara observaciones al respecto al día siguiente.

78. El representante del Gobierno de la República de Corea describió la labor del sistema de diálogo tripartito a nivel nacional, iniciado en 1998, que, a su juicio, había contribuido a reducir los conflictos sociales al celebrarse debates y facilitar la conclusión de acuerdos o la formulación de recomendaciones sobre cuestiones laborales fundamentales. El sistema

se reformaría con objeto de representar mejor a los trabajadores vulnerables no sindicados. Los representantes de los trabajadores despedidos o subcontratados internos podrían participar en los consejos de los trabajadores y el personal directivo, y expresar sus opiniones.

79. La representante del Gobierno de Filipinas preguntó si los resultados de la reunión se remitirían a la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.
80. La Secretaria General explicó que los resultados se presentarían al Consejo de Administración. Éste pediría al Director General que tuviera en cuenta las conclusiones en las actividades futuras. Los puntos de consenso se difundirían, pero no se someterían a la reunión de expertos para su aprobación.

Debate sobre el proyecto de puntos de consenso

81. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFACE/2014/5, que contenía los puntos de consenso propuestos para los puntos de debate 1-3, redactados por la Oficina sobre la base de los debates plenarios.
82. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir el texto «Si bien no todos» en el párrafo 1. Propuso el siguiente texto para el primer párrafo: «Los productos electrónicos están sujetos a fluctuaciones de la demanda. Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica». Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que deberían examinar el título y suprimir la oración «Si bien no todos los productos electrónicos están sujetos a una elevada fluctuación de la demanda». El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó su acuerdo con esta sugerencia, pero propuso suprimir todo el párrafo 1. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que era una afirmación útil y que debería conservarse. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que la fluctuación de la demanda afectaba incluso a los productos que se consideraban protegidos, como las aspiradoras. Sin embargo, aceptaría el texto propuesto. El Foro adoptó el párrafo 1 como sigue: «Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica».
83. El Foro adoptó el párrafo 2 propuesto con enmiendas. El término «medidas» se sustituyó por el término «opciones». El Grupo de los Trabajadores no estuvo de acuerdo con cambiar la palabra «adoptar» por «explorar», tal y como proponía el Grupo de los Empleadores, porque no representaba una acción. Se añadió la oración «el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo» y el párrafo adoptado fue el siguiente: «Las empresas pueden adoptar una serie de opciones para responder a la fluctuación de la demanda. Dichas opciones comprenden una mejor coordinación entre compradores y vendedores para evitar picos de demanda particularmente altos, el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo, y unos mejores mecanismos de previsión para anticipar la demanda».
84. El Foro adoptó la propuesta del Grupo de los Trabajadores de suprimir el párrafo 3 propuesto.
85. El examen de los párrafos 4 y 5 puso de relieve las diferencias entre los interlocutores sociales acerca de los riesgos percibidos y de los beneficios del trabajo temporal y de otras formas de empleo, y el Foro decidió retomarlos al examinar las medidas propuestas con el fin de promover el trabajo decente y contribuir a una industria más sostenible.

-
- 86.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso un nuevo texto para el párrafo 4 propuesto, que figuraría después del párrafo 5 propuesto y que comenzaría con la oración: «Los sindicatos y los empleadores han negociado otras muchas opciones», y propuso sustituir la palabra «alternativas» por la palabra «opciones» o por «otras muchas opciones» que se utilizaría en un nuevo párrafo. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso combinar los párrafos 4 y 5, de tal modo que el nuevo párrafo comenzara con una oración que transmitiera que «existen una serie de opciones disponibles para hacer frente a la fluctuación de la demanda, como los sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo y la polivalencia». Otras opciones se establecerían a través del diálogo social. La participante trabajadora de IndustriALL Global Union no estuvo de acuerdo, y señaló que era idéntico al párrafo 2, aunque estaba de acuerdo con utilizar la expresión «diálogo social».
- 87.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso incluir los sistemas para contabilizar las horas de trabajo y la polivalencia. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que esto era un paso atrás, y propuso abordar las alternativas a través del diálogo social. Añadió que había consecuencias negativas y que las alternativas debían examinarse. El representante de la OIE estuvo en desacuerdo con cualquier documento que indicara que el trabajo temporal era esencialmente incorrecto, a lo que una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que, en el párrafo 2, el Grupo ya había reconocido que el trabajo temporal era una opción, y propuso trasladar este párrafo al final de los puntos de consenso.
- 88.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), al estar en desacuerdo con el Grupo de los Empleadores en que el trabajo temporal era tan sólo una opción más, señaló que, para su Grupo, el trabajo temporal no siempre era la peor situación, pero tenía enormes consecuencias en la calidad del trabajo en la industria, por lo que era necesario examinar las alternativas. Si no se hiciera, el diálogo social no habría logrado nada. Los efectos negativos en los derechos de los trabajadores y en las condiciones de trabajo debían conciliarse con las necesidades de las empresas, a través del diálogo social. Dado que se recurría en exceso al trabajo temporal en la industria de la electrónica y que éste tenía consecuencias negativas, la necesidad de hallar alternativas a través del diálogo social debía reflejarse en los puntos de consenso.
- 89.** El Foro adoptó los párrafos 6 y 7 tras prolongadas deliberaciones y numerosas enmiendas, incluida la introducción de un párrafo intermedio. El coordinador del Grupo de los Empleadores inició el debate proponiendo que el párrafo 6 se enmendara como sigue: «Los efectos del empleo temporal en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo son una necesidad». Propuso introducir un nuevo párrafo después de este párrafo que rezara como sigue: «Los beneficios positivos pueden comprender la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con nuevas competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad — en último término conservando y creando puestos de trabajo». También propuso que el principio del séptimo párrafo propuesto se enmendara con sigue: «Los efectos negativos que tiene un cambio en la fuerza de trabajo de una empresa pueden comprender los siguientes:».
- 90.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que, en lo que respecta al párrafo 6, la propuesta de los trabajadores no incluía la expresión «para una serie de empresas», preguntó si pretendían suprimirla, y expresó su preferencia por el texto original, ya que no resultaba verdadero en todos los casos. Asimismo, propuso una subenmienda a principio del párrafo 7 propuesto con el fin de que rezara «que tienen los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa» en lugar de «un cambio». El coordinador del Grupo de Empleadores aceptó esto, reconoció que el trabajo temporal no era una necesidad para todas las empresas y propuso añadir «las empresas suelen tener necesidad

de recurrir a modalidades de trabajo temporal». Además, dado que «negativos como positivos» se había sustituido por «aportar beneficios y entrañar riesgos», propuso cambiar «efectos positivos» y «efectos negativos» por «los beneficios pueden comprender» y «los riesgos pueden conllevar». El representante del Gobierno de Polonia propuso suprimir el término «en último término» del párrafo 8 propuesto y armonizar el texto con «modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo».

91. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) solicitó que el texto propuesto se mostrara en los proyectores. El representante de la OIE propuso que se preguntara a todos los participantes si tenían objeciones a que sólo se mostrara la versión inglesa en los proyectores. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que había muchos participantes trabajadores que no hablaban inglés y para los que sería conveniente que el texto se mostrara. Una representante del Gobierno de Polonia indicó que, dado que el Foro representaba a la industria de la electrónica, debería utilizar tecnología con miras a facilitar los debates. Por último, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) expresó su decepción con la política de lenguas de la OIT. La industria electrónica estaba establecida en gran parte en Asia y la delegación de los trabajadores provenía mayormente de Asia; sin embargo, no se les proporcionaba interpretación en ninguna lengua asiática. Esto daba lugar a que los participantes que tenían interpretación estuvieran en una situación de ventaja en relación con el Grupo de los Trabajadores.

92. Los párrafos adoptados serían del siguiente tenor:

«Los efectos del trabajo temporal y de otras formas de empleo en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las empresas suelen tener la necesidad de recurrir a modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo como un medio para hacer frente a la fluctuación.»

«Los beneficios comprenden la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad mediante la creación y conservación de puestos de trabajo.»

«Los riesgos que conllevan los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa son, entre otros, la disminución de la productividad, la posible divulgación de secretos comerciales y amenazas concomitantes a la propiedad intelectual de una empresa, y los altos costos de la contratación y formación de trabajadores temporales.»

93. El Foro examinó si el texto propuesto de los párrafos octavo y noveno debería abordar los riesgos y beneficios que conlleva el trabajo temporal y otras formas de empleo representadas por las empresas y los trabajadores, y decidió finalizarlos en una fase ulteriormente teniendo en cuenta al mismo tiempo la propuesta formulada por el representante del Gobierno de la República de Corea de hacer referencia constantemente a las «modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo».

94. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso suprimir la oración: «Si bien el trabajo temporal puede proporcionar flexibilidad a los trabajadores, y brindar oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales,» y conservar el texto «los trabajadores temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades» como parte del párrafo noveno o como un párrafo aparte. Todas las declaraciones del Grupo de los Trabajadores habían subrayado los efectos negativos del «recurso frecuente» al trabajo temporal, que era el título de la sección — no los efectos generales de dicho trabajo. Estos ejemplos mostraban que la flexibilidad del trabajo temporal era importante, pero que los trabajadores raramente preferirían el trabajo temporal al trabajo permanente. Propuso introducir texto adicional para aportar respuestas a las preocupaciones de los Empleadores, a saber: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en

función de las circunstancias, puede ser un instrumento para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda». Su Grupo reconocía los beneficios del trabajo temporal para los empleadores, pero no que los trabajadores consideraran el trabajo temporal como un beneficio. El coordinador del Grupo de los Trabajadores añadió que los debates deberían centrarse en la fluctuación de la demanda en el sector de la electrónica, y no en los desafíos generales a los que se enfrentaba el mundo del trabajo.

- 95.** El coordinador del Grupo de los Empleadores no podía aceptar una declaración sobre el trabajo temporal que se centrara exclusivamente en sus desafíos, y había estado de acuerdo provisionalmente con el nuevo párrafo propuesto por el Grupo de los Trabajadores, partiendo de la base de que dichos efectos se reconocerían. Señaló que el trabajo temporal voluntario podía ser un resultado deseable; otras formas de empleo, como las pasantías o el empleo a tiempo parcial, proporcionaban a menudo puntos de apoyo o un medio para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Los participantes de todos los grupos habían reconocido que el trabajo temporal y otras formas de empleo podrían ofrecer recompensas a los trabajadores en algunos casos y que la naturaleza tripartita del Foro exigía reflejarlo en el texto, sin utilizar el término «beneficios». Por lo tanto, propuso añadir un nuevo párrafo al inicio de la sección: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en función de las circunstancias, el trabajo temporal puede tener una serie de efectos positivos, incluida flexibilidad para los trabajadores y una oportunidad para que los nuevos trabajadores hallen un empleo, y para que otros trabajadores perfeccionen sus competencias profesionales», con el fin de ser coherente con el debate anterior sobre los beneficios y riesgos para las empresas. Ulteriormente, el Grupo propuso el siguiente texto revisado: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en función de las circunstancias, pueden aportar beneficios, incluida flexibilidad para los trabajadores y una oportunidad para que los nuevos trabajadores hallen un empleo, y para que otros trabajadores perfeccionen sus calificaciones profesionales». El Grupo rechazó la propuesta de los trabajadores de limitar la sección al «trabajo temporal».
- 96.** El Presidente propuso dejar de lado los dos párrafos y pasar a la siguiente sección sobre las medidas. El coordinador del Grupo de los Empleadores preguntó si este debate abarcaría también los párrafos 4 y 5. Se acordó examinar en primer lugar los párrafos 10 a 15.
- 97.** El Foro adoptó el párrafo 10 propuesto sin ninguna modificación.
- 98.** El Foro adoptó el párrafo 11 propuesto incluyendo el siguiente texto sugerido por el Grupo de los Empleadores: «Dichas medidas deberían abarcar la protección social, la seguridad y salud en el trabajo (SST), la formación combinada y la readaptación profesional, y deberían asegurar la no discriminación». El Grupo de los Trabajadores prefirió este texto a la segunda opción de los empleadores de suprimir todo el párrafo.
- 99.** El Foro adoptó el párrafo 12 propuesto con enmiendas. El Grupo de los Empleadores propuso que rezara como sigue: «Siempre que sea posible, deben promoverse unas relaciones de trabajo duraderas, y todas las modalidades de empleo deberían ser voluntarias. Todos los trabajadores, incluidos los temporales, deberían tener pleno acceso a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para los trabajadores temporales y los que realizan otras formas de trabajo». A su vez, el Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda a la última oración, a saber «El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para abordar el trabajo temporal y otras formas de empleo». El Foro adoptó el texto resultante.

-
- 100.** El párrafo 13 propuesto se adoptó con tres enmiendas, pero se suspendió su texto final. El Grupo de los Empleadores propuso dos enmiendas: 1) añadir «los gobiernos» después de «deberían asegurar», y 2) añadir «también» después de «responsabilidad social empresarial» (RSE) en la segunda oración del párrafo. El coordinador del Grupo Gubernamental propuso añadir «importante» después de «función» de la RSE. La Secretaria General del Foro señaló que las enmiendas conducían a un error de hecho, ya que el párrafo indicaba ahora que incumbía a los gobiernos asegurar el respeto de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. El debate se pospuso.
- 101.** El párrafo 14 propuesto se adoptó con una enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores de sustituir la expresión «el cumplimiento destacado» por «los esfuerzos destacados», al señalarse que la expresión original no era clara.
- 102.** El párrafo 15 propuesto se adoptó con tres enmiendas. Dos fueron propuestas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental: añadir «la competitividad y el empleo productivo» y sustituir «universidades» por «instituciones educativas». La tercera enmienda, propuesta por el representante del Gobierno de China, fue añadir «formación» antes de «educativa» con el fin de subrayar el importante papel que desempeñan las instituciones de formación profesional.
- 103.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 16 propuesto con una enmienda sugerida por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), consistente en añadir una referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) al final. El representante de la OIE propuso reformular la referencia con fines de claridad, por lo que el Foro subenmendó la oración final como sigue: «así como los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover la Recomendación núm. 198».
- 104.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 16 propuesto, con una enmienda sugerida por el Grupo de los Empleadores, que se subenmendó ulteriormente. La propuesta inicial de los empleadores habría cambiado el apartado como sigue: «Promover y establecer una formación para atender las necesidades específicas en la industria de la electrónica». El Foro examinó el verbo exacto que describiría la acción recomendada, y una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) apoyó el verbo original «adaptar» para hacer referencia a la labor que ya estaba realizando la Oficina. El coordinador del Grupo de los Empleadores puntualizó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran intersectoriales, por lo que los trabajadores propusieron redactar el apartado como sigue: «establecer una formación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica». El representante del Gobierno de China propuso cambiar el apartado para que rezara: «promover la coordinación de políticas y establecer una formación demostrativa o modelo». El Foro no adoptó esta propuesta, que daba a entender que la OIT coordinaba las políticas a nivel mundial y establecía formaciones modelo para proporcionar ejemplos a otros países, lo que no era el objetivo de este apartado del Foro. Este texto hacía referencia a la formación ya existente y no a otras formaciones que pudieran necesitarse o no. La representante del Gobierno de Egipto estuvo de acuerdo con la supresión de la parte que hacía referencia a la coherencia de las políticas, y propuso incluir «establecer una formación personalizada. La participante trabajadora de IndustriALL Global Union expresó su acuerdo y añadió a esta oración propuesta: «que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica». El texto se adoptó en su forma enmendada.
- 105.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 16 con una enmienda propuesta por el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, consistente en añadir lo siguiente al final de la oración: «y ayudar a los mandantes a promover la capacidad de recopilar información de calidad a este respecto, y».

-
- 106.** El Foro adoptó el apartado *d)* del párrafo 16 propuesto con una enmienda sugerida por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), consistente en añadir «y en otras formas de» antes de la palabra «empleo». A la pregunta formulada por el representante de la OIE sobre el resultado propuesto de esta enmienda, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que debería conducir a un mejor entendimiento de las prácticas de adquisición y de la relación con diferentes formas de empleo.
- 107.** El representante del Gobierno del Camerún propuso organizar foros regionales sobre las cuestiones relacionadas con los países consumidores, al menos en África, porque éstas no se abordaban en el Foro. Respondiendo a la pregunta del coordinador del Grupo de los Empleadores acerca de los efectos en los consumidores o las consecuencias de las prácticas de adquisición en las empresas y el empleo, subrayó que había un efecto dominó entre la producción y el consumo. Muchos Estados Miembros de la OIT eran países consumidores, y el orador preguntó qué sucedería si las empresas produjeran bienes, pero no pudieran venderlos. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que tenía dificultades para comprender de qué modo esto se relacionaba con ese Foro, y propuso plantear la cuestión en otro foro de la OIT, y el representante de la OIE explicó que había un procedimiento aparte para solicitar reuniones sectoriales.
- 108.** Con el fin de abordar el debate anterior, el representante del Gobierno de la República de Corea solicitó que se aclarara si el texto correcto era «adquisición» o «compra». Tras cierta deliberación, se conservó el término «adquisición».
- 109.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 17 propuesto con una enmienda, propuesta por el coordinador del Grupo de los Empleadores, a saber, añadir las palabras «y las políticas» después de la palabra «legislación».
- 110.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 17 propuesto con las tres enmiendas. En primer lugar, el coordinador del Grupo Gubernamental propuso sustituir el término «empresas» por «interlocutores sociales». En segundo lugar, el coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso añadir la frase «y respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo» al final. En tercer lugar, el Foro suprimió la palabra «nacional» después de que el representante del Gobierno de China propusiera añadir «y regional» después de «nacional». El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir «nacional», para que el término abarcara todos los niveles de la legislación. Se adoptó la última propuesta.
- 111.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 17 con una enmienda, propuesta por el coordinador del Grupo Gubernamental, consistente en sustituir «invertir» por las palabras «fomentar la inversión pública y privada».
- 112.** El Foro adoptó el apartado *d)* del párrafo 17 con las tres enmiendas. La primera y la segunda enmiendas fueron propuestas por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, a saber, suprimir las palabras «agencia y», y añadir, al final de la oración «y a otras formas de empleo». La tercera enmienda la sugirió el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, que propuso añadir las palabras «y fiable» después de «pertinente».
- 113.** El Foro adoptó un nuevo apartado *e)* del párrafo 17 propuesto por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, del siguiente tenor: «mejorar la protección social de los trabajadores afectados por la fluctuación de la demanda». El Foro también adoptó una subenmienda propuesta por el coordinador del Grupo de los Empleadores, consistente en añadir al final de la oración las palabras «cuando sea necesario».
- 114.** El Foro adoptó un nuevo apartado *f)* del párrafo 17 propuesto por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, que rezaría así: «velar por el cumplimiento de la legislación mediante

la imposición de sanciones; prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita, y».

- 115.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 18 propuesto con dos enmiendas sugeridas por el coordinador del Grupo de los Empleadores, a saber, sustituir las palabras «igualdad de trato» por «trato equitativo», y suprimir las palabras «trabajadores» y «con independencia de», ya que el objetivo del párrafo era lograr un trato equitativo en numerosos ámbitos.
- 116.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 18 propuesto sin enmiendas.
- 117.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 18 propuesto con dos enmiendas, después de que el coordinador del Grupo de los Trabajadores expresara la intención inicial del Grupo de suprimirlo, pero, en su lugar, propuso sustituir la oración «establecer mecanismos encaminados a lograr la participación de las marcas en la promoción de empresas sostenibles en la industria de la electrónica» con un texto que sugiriera el Grupo de los Trabajadores. Como respuesta, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso sustituir la oración «regular el trabajo temporal o hallar alternativas al mismo» por «explorar conjuntamente alternativas al trabajo temporal o a otras formas de empleo, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda, y», al tiempo que propuso que el texto suprimido del proyecto de párrafo se examinara ulteriormente. La segunda enmienda sugerida por el representante del Gobierno de la República de Corea fue sustituir las palabras «hacer frente a» por la palabra «responder». Ambas enmiendas fueron adoptadas.
- 118.** El Foro no adoptó una propuesta formulada por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) consistente en añadir un apartado *d)* al párrafo 18 que rezara: «participar en el diálogo social sobre cómo hacer frente a la fluctuación de la demanda en el lugar de trabajo». El coordinador del Grupo de los Trabajadores no podía aceptar el nuevo apartado. El representante de la OIE explicó que los empleadores consideraban que el diálogo social hacía referencia a las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección en una empresa, pero el personal directivo tenía que determinar libremente cómo hacer frente a la fluctuación de la demanda en el lugar de trabajo, sin dejar margen para el diálogo social a ese nivel. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que tenía dificultades para comprender la posición del Grupo de los Empleadores, ya que se habían firmado múltiples convenios colectivos en ámbitos de producción en los que la fluctuación de la demanda era habitual. El representante de la OIE subrayó que el diálogo social sobre ese tema era una condición que debía evaluarse a nivel de empresa, y el Grupo lo acogía con agrado, pero no lo impondría en el lugar de trabajo. También rechazó la propuesta del Grupo de los Trabajadores consistente en cambiar las palabras «participar en» por «promover», y la del coordinador del Grupo Gubernamental, a saber, añadir «según proceda» al final de la oración, al indicar que el término «promover» no era claro. Reiteró que esta decisión debería tomarse en un momento dado, y que ellos no podrían recomendar ni imponer la práctica en el mundo.
- 119.** Retomando el párrafo 13 propuesto, el Foro estuvo de acuerdo en suprimir la expresión «los gobiernos» tal como había propuesto la Secretaria General del Foro, y en armonizar el texto con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Se adoptó el texto siguiente: «El respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como por los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, debería asegurarse a lo largo de las cadenas de suministro en la industria de la electrónica. Las medidas de responsabilidad social empresarial también pueden contribuir a la promoción del trabajo decente».
- 120.** Retomando los párrafos 4 y 5 propuestos, el Foro los adoptó con varias enmiendas. En primer lugar, los párrafos se trasladaron a la sección sobre las medidas encaminadas a

promover el trabajo decente y a contribuir a una industria más sostenible. Tras un prolongado debate, el párrafo adoptó el siguiente tenor:

«Si el trabajo temporal u otras formas de empleo plantean desafíos, deberían explorarse alternativas, tales como:

- a) sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo, en los que los trabajadores podrían trabajar más horas durante determinados períodos y compensarlas con horarios reducidos y tiempo libre durante otros períodos, y
- b) la polivalencia: se imparte formación a los trabajadores en múltiples disciplinas que les permiten realizar tareas más diversas, por lo que se permite que la producción tenga lugar con una fuerza de trabajo más pequeña sin obstaculizarse.

Se pueden identificar otras opciones a través del diálogo social con el fin de abordar estas cuestiones.».

- 121.** Remitiéndose nuevamente a los párrafos 8 y 9 propuestos, el Foro adoptó un único párrafo combinado con un texto alternativo, más un nuevo lenguaje para sustituir el noveno párrafo propuesto. Sin embargo, inicialmente, expresó su desacuerdo.
- 122.** El Presidente invitó a las partes a alcanzar un acuerdo, y el coordinador del Grupo de los Empleadores indicó que era necesario incluir un texto que expresara que había situaciones en las que el trabajo temporal y otras formas de empleo aportaban beneficios sociales. Señaló que el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores en el debate anterior se prestaría a una interpretación excesiva, y que todas las relaciones de trabajo debían ser voluntarias. Tras un debate prolongado sobre el empleo temporal, sobre cuándo podía considerarse voluntario y cuándo justificado, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso suprimir los párrafos 6 a 9.
- 123.** La Secretaria General del Foro dijo que seguía existiendo la opción de retomar el texto original propuesto por la Oficina. El coordinador del Grupo de los Empleadores se avino a ello si se introducían algunas pequeñas enmiendas. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) reconoció que el empleo temporal podía ser positivo, pero añadió que, en la mayoría de los casos, era negativo. El coordinador del Grupo de los Empleadores puntualizó que sólo quería que el texto indicara que el trabajo temporal aportaba ciertos beneficios.
- 124.** Tras un prolongado debate, se alcanzó un acuerdo sobre un párrafo 8 propuesto revisado, que incluiría texto del párrafo 9, a saber: «Los trabajadores que tienen contratos temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades. Entre ellas se cuentan la falta de seguridad del empleo y la falta de protección de una conciliación de la vida laboral y familiar, unas condiciones de trabajo menos favorables, y dificultades para ejercer sus derechos en el trabajo. Entre los trabajadores temporales, los más vulnerables son los trabajadores migrantes, las mujeres trabajadoras y los trabajadores jóvenes». Un nuevo texto que sustituiría el párrafo 9 propuesto rezaría como sigue: «En determinadas situaciones, el trabajo temporal y otras formas de empleo proporcionan flexibilidad a los trabajadores, y brindan oportunidades para encontrar un empleo a quienes se incorporan a la industria, y a otros trabajadores oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales». El Foro adoptó estos dos párrafos con este texto.
- 125.** El Foro no adoptó el apartado e) del párrafo 18 propuesto por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) que contenía un lenguaje idéntico a las Conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El texto habría sido el siguiente: «promover el diálogo social e identificar y desarrollar mecanismos que faciliten la participación de los

compradores en la mejora de las condiciones de trabajo, la productividad y la competitividad». También propuso insertar, después del párrafo 13, un nuevo párrafo que rezara como sigue: «La producción en el sector de la electrónica está realmente globalizada, por lo que el diálogo social puede beneficiarse de la participación de agentes internacionales, como los compradores». El representante de la OIE señaló que el texto de un Foro de diálogo mundial anterior no era vinculante para las reuniones ulteriores, y el coordinador del Grupo de los Empleadores rechazó las enmiendas propuestas. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) indicó que el Grupo de los Trabajadores seguiría colaborando con los compradores en lo que respecta a cuestiones relativas a la cadena de suministro en la industria de la electrónica, pero también quería que el Foro lo reconociera. El representante del Gobierno de la República de Corea preguntó por qué los textos acordados en otros foros de la OIT, como el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, no podía utilizarse para el sector de la electrónica. El coordinador del Grupo de los Empleadores respondió que su organización, la EICC, esperaba poder colaborar con los sindicatos, sobre una base voluntaria, con el fin de hallar estrategias que impulsaran a los compradores a participar en toda la cadena de suministro con miras a resolver cuestiones relativas al trabajo temporal, pero indicó que el concepto de compradores no debería incluirse en este documento.

- 126.** El Foro adoptó los puntos de consenso en su forma enmendada.
- 127.** Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, la Secretaria General y el Presidente del Foro expresaron su satisfacción con la adopción de los puntos de consenso y encomiaron el impresionante nivel de cooperación logrado durante la reunión.

Puntos de consenso ¹

Medidas adoptadas por las empresas para adaptarse a la fluctuación de la demanda

128. Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica.
129. Las empresas pueden adoptar una serie de opciones para responder a la fluctuación de la demanda. Dichas opciones comprenden una mejor coordinación entre compradores y vendedores para evitar picos de demanda particularmente altos, el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo, y unos mejores mecanismos de previsión para anticipar la demanda.

Consecuencias del recurso frecuente al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas

130. Los efectos del trabajo temporal y de otras formas de empleo en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las empresas suelen tener la necesidad de recurrir a modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo como un medio para hacer frente a la fluctuación.
131. Los beneficios comprenden la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con nuevas competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad mediante la creación y conservación de puestos de trabajo.
132. Los riesgos que conllevan los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa son, entre otros, la disminución de la productividad, la posible divulgación de secretos comerciales y amenazas concomitantes a la propiedad intelectual de una empresa, y los altos costos de contratación y formación de trabajadores temporales.

Consecuencias del recurso frecuente al trabajo temporal y a otras formas de empleo en los trabajadores

133. Los trabajadores que tienen contratos temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades. Entre ellas se cuentan la falta de seguridad del empleo y la falta de protección de una conciliación de la vida laboral y familiar, unas condiciones de trabajo menos favorables, y dificultades para ejercer sus derechos en el trabajo. Entre los trabajadores temporales, los más vulnerables son los trabajadores migrantes, las mujeres trabajadoras y los trabajadores jóvenes.

¹ El Foro de diálogo mundial adoptó estos puntos de consenso el 11 de diciembre de 2014. De conformidad con los procedimientos establecidos, se someterán a la consideración del Consejo de la Administración de la OIT.

-
134. En determinadas situaciones, el trabajo temporal y otras formas de empleo proporcionan flexibilidad a los trabajadores, y brindan oportunidades para encontrar un empleo a quienes se incorporan a la industria, y a otros trabajadores oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales.

Medidas encaminadas a promover el trabajo decente y a contribuir a una industria más sostenible

135. Las medidas encaminadas a adaptar la industria de la electrónica a las fluctuaciones de la demanda deberían procurar conciliar las preocupaciones de la industria por la sostenibilidad con las necesidades de los trabajadores. El diálogo social, que incluye la negociación colectiva, es de vital importancia para promover el trabajo decente, y para concebir y aplicar medidas sostenibles apoyadas tanto por los empleadores como por los trabajadores.
136. Dichas medidas deberían abarcar la protección social, la seguridad y salud en el trabajo (SST), la formación combinada y la readaptación profesional, y deberían asegurar la no discriminación.
137. Si el trabajo temporal u otras formas de empleo plantean desafíos, deberían explorarse alternativas, tales como:
- a) sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo, en los que los trabajadores podrían trabajar más horas durante determinados períodos y compensarlas con horarios reducidos y tiempo libre durante otros períodos, y
 - b) la polivalencia: se imparte formación a los trabajadores en múltiples disciplinas que les permiten realizar tareas más diversas, por lo que se permite que la producción tenga lugar con una fuerza de trabajo más pequeña sin obstaculizarse.

Se pueden identificar otras opciones a través del diálogo social con el fin de abordar estas cuestiones.

138. Siempre que sea posible, deben promoverse unas relaciones de trabajo duraderas, y todas las modalidades de empleo deberían ser voluntarias. Todos los trabajadores, incluidos los temporales, deberían tener pleno acceso a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para abordar el trabajo temporal y otras formas de empleo.
139. El respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como por los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, debería asegurarse a lo largo de las cadenas de suministro en la industria de la electrónica. Las medidas de responsabilidad social empresarial también pueden contribuir a la promoción del trabajo decente.
140. La inspección del trabajo es primordial para asegurar la conformidad de los lugares de trabajo. Los gobiernos no sólo deberían velar por el cumplimiento de la legislación mediante la imposición de sanciones, sino que también deberían prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita.

-
- 141.** Los gobiernos tienen una importante función que desempeñar en la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles. Podrían fomentar la competitividad y el empleo productivo en la industria, ayudando a las empresas a conceder prioridad a la investigación y al desarrollo, y estableciendo sistemas de formación dual y vínculos entre las instituciones educativas y de formación y las empresas.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

Habida cuenta del debate celebrado en el Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica, se recomendaron las actividades futuras siguientes.

- 142.** La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, con inclusión del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), así como los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198);
- b) establecer una formación personalizada sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica;
- c) recopilar y difundir estudios de caso y buenas prácticas sobre medidas justas para adaptarse a la fluctuación de la demanda conjuntamente concebidas por los trabajadores y los empleadores; desarrollar su capacidad para aplicar dichas medidas a todos los niveles, y ayudar a los mandantes a promover la capacidad de recopilar información de calidad a este respecto, y
- d) llevar a cabo investigaciones sobre las consecuencias de las prácticas de adquisición establecidas en el sector de la electrónica tanto en los derechos laborales como en el trabajo temporal y en otras formas de empleo.

- 143.** Los gobiernos deberían:

- a) lograr que los interlocutores sociales participen en la mejora de la legislación y las políticas, con el fin de atender mejor las necesidades de las empresas y de los trabajadores del sector;
- b) desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para comprender y cumplir mejor la legislación, y para respetar en mayor medida los principios y derechos en el trabajo;
- c) fomentar la inversión pública y privada en la educación, la formación y el desarrollo de las competencias profesionales, con objeto de promover el trabajo decente y el empleo productivo;
- d) compartir con las organizaciones de empleadores y de trabajadores información pertinente y fiable sobre el mercado de trabajo relativa específicamente a cuestiones como el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo;

-
- e)* mejorar la protección social para los trabajadores afectados por la fluctuación de la demanda, cuando sea necesario, y
 - f)* velar por el cumplimiento de la legislación mediante la imposición de sanciones; prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita.

144. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector de la electrónica deberían:

- a)* promover el trato equitativo de todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo;
- b)* crear conciencia y desarrollar la capacidad sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover el respeto de estos principios y derechos a lo largo de las cadenas de suministro;
- c)* explorar conjuntamente alternativas al trabajo temporal o a otras formas de empleo, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda, y
- d)* promover unas relaciones de trabajo duraderas, cuando sea posible.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

**Chairperson
Président
Presidente**

Mr Douglas L. SUN, First Secretary, United States Mission to the United Nations, Geneva, Switzerland.

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

ANGOLA

M. Alberto Samy GUIMARÃES, deuxième secrétaire, Mission permanente de la République d'Angola, Genève, Suisse.

BANGLADESH

Mr Shelley SALEHIN, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh, Geneva, Switzerland.

BURUNDI

Honorable Annonciata SENDAZIRASA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur général, Travail et Perfectionnement professionnel.

M. Philippe MINANI, deuxième conseiller, Mission permanente du Burundi, Genève, Suisse.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait P. ABOUGA NDZANA, chef, Cellule de la coopération technique, ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), Yaoundé.

M. Jean MARCEL, chef, Cellule de suivi, ministère de la Recherche scientifique et de l'Innovation.

M^{me} Suzanne ZAMBA, chef, Service des agréments et du contrôle (MINEFOP), ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction de la régulation de la main-d'œuvre, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Suzhong GAO, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

CONGO

M. Auxence Léonard OKOMBI, directeur général, Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller d'ambassade, Mission permanente du Congo, Genève, Suisse.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Walid AL-RASHID, First Secretary of the Ministry, Head of the Information Center Public Enterprise, Information Center Public Business Sector, Ministry of Investment.

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

Mr Majid Hossein HOSSIENPOUR, Expert, Department of Employment and Entrepreneurship Development, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

IRAQ

Mr Falih H. AL-AMIRI, Technical Deputy Minister, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq, Geneva, Switzerland.

**KOREA, REPUBLIC OF
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE
COREA, REPÚBLICA DE**

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar Bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr. Juvenal Arcanjo DENGO, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique, Geneva, Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Janette VERRIJZER, Policy Advisor, Department for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Labour, Geneva, Switzerland.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

OMAN OMÁN

Mr Khalid Hamed AL RAWAHI, Ministry of Manpower, Oman.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Ma. Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Andrzej JARZEWSKI, Expert, Electronic Economy Department, Ministry of Economy, Warsaw.

Ms Magdalena NOJSEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

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

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Mr João GIRÃO, Assessor, Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalmecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP), Porto, Portugal.

Mr Billy GRAYSON, Program Director, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Alexandria, United States.

Mr Mohamad Hashem HAJ HASAN, Board Member, Representative of the Engineering, Electrical Industries Sector, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

Mr Ilari KALLIO, Legal Advisor, The Federation of Finnish Technology Industries, Helsinki, Finland.

Ms Ana RASOVIC, Economic Affairs Adviser, Montenegrin Employers' Federation (MEF), Podgorica, Montenegro.

Sr. Gilberto SÁNCHEZ, Presidente, FERRONIKEL, Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Sandro PETTINEO, Policy Advisor, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium.

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

Mr Mohd Ridzwan Rama ABDULLAH, Executive Council, Electrical Industry Workers' Union (EIWU), Selangor, Malaysia.

Mr Reden ALCANTARA, National President, Metal Workers Alliance of the Philippines (MWAP), Quezon City, Philippines.

Mr Wan Noorulazhar Mohd HANAFIAH, President, Electronic Industry Employees Union (EIEU), Kuala Lumpur, Malaysia.

Mr Uday MAHALE, General Secretary, Siemens Employees Federation and Siemens Workers Union, Siemens Ltd, Mumbai, India.

Sr. Adão PEREIRA DE BRITO, Secretario de Organização, Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), São Paulo, Brazil.

Mr Judy WINARNO, Chairperson, Electrical and Electronics Sector, Unions of Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia.

Mr Takayuki YAGI, Assistant General Secretary, Japanese Electrical Electric and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Kan MATSUZAKI, Director, ICT, Electrical and Electronics, Shipbuilding and Shipbreaking, Geneva, Switzerland.

IndustriALL Global Union, Genève, Suisse

M. Philippe SAINT-AUBIN, secrétaire fédéral, Fédération générale des mines et de la métallurgie, (FGMM CFDT France), Paris, France.

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

GoodElectronics

Ms Irene SCHIPPER, Senior Researcher, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, Netherlands.

Mr Charles Héctor FERNÁNDEZ, Coordinator, Workers Hub for Change (WH4C), Amsterdam, Netherlands.

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale international (CSI)
Confederación Sindical Internacional

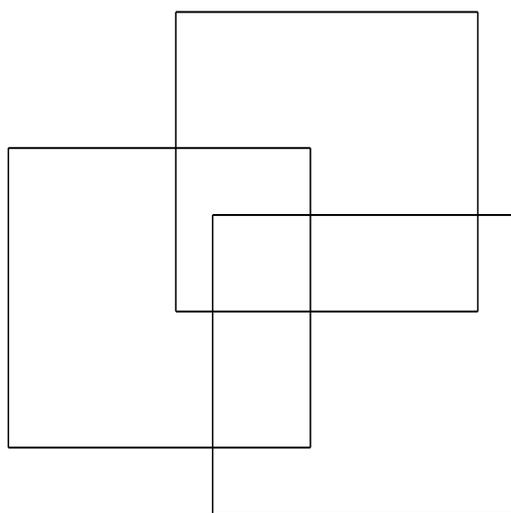
Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.



Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación
de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda
y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo
en el sector de la electrónica**

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)



GDFACE/2014/9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación
de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda
y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo
en el sector de la electrónica**

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)

Ginebra, 2015

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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 Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica (Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329049-8 (impreso)
ISBN: 978-92-2-329050-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique*, Genève, 9-11 décembre 2014, ISBN 978-92-2-229049-9, Ginebra, 2015, y en inglés: *Final Report of the discussion: Global Dialogue Forum on the Adaptability of companies to deal with fluctuating demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics*, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0, Ginebra, 2015.

necesidad de mano de obra / empleo temporal / tercerización / industria electrónica / informe de reunión

Datos de catalogación de la OIT

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 y los productos electrónicos 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.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Primer punto de debate: ¿Cómo se adaptan las empresas a la fluctuación de la demanda, que puede producirse, entre otras cosas, como consecuencia de la innovación tecnológica, de productos con ciclos de vida cada vez más cortos y de la rapidez con la que cambia la demanda de los consumidores?	3
Segundo punto para el debate: La adaptación a la fluctuación de la demanda se manifiesta a menudo en una alta incidencia del trabajo temporal y de otras formas de empleo. ¿Qué efectos tiene esta situación en las empresas? ¿Qué efectos tiene esta situación en los trabajadores?	6
Tercer punto para el debate: ¿Qué soluciones podrían adoptarse para tratar las cuestiones relacionadas con el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas y los trabajadores y cómo podría fomentarse el trabajo decente y contribuir, así, a forjar una industria más sostenible?	8
Cuarto punto para el debate: Recomendaciones de medidas que podrían adoptar en el futuro los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo en este sector	13
Debate sobre el proyecto de puntos de consenso	15
Puntos de consenso.....	25
Lista de participantes.....	29

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 9 al 11 de diciembre de 2014. En su 317.^a reunión (marzo de 2013) ¹, el Consejo de Administración había propuesto convocar el Foro, y aprobó la composición del Foro en su 320.^a reunión (marzo de 2014) ². La Oficina había preparado un documento temático ³ y unos puntos propuestos para el debate, que servirían de base para las deliberaciones del Foro. –
2. El propósito del Foro fue que los participantes tripartitos evaluaran los motivos por los que las empresas optan por trabajos temporales y otras formas de empleo, así como las consecuencias de estas formas de empleo en la empresa y en los trabajadores.
3. El Presidente del Foro fue el Sr. Douglas L. Sun, Primer Secretario (Estados Unidos). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Jarzewski (Polonia). Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Grayson y el Sr. Yagi. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), el Secretario Ejecutivo fue el Sr. David Seligson, y la Coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.
4. El Foro congregó a 49 participantes, incluidos 28 representantes gubernamentales y asesores provenientes de 18 Estados Miembros; diez participantes trabajadores y siete participantes empleadores, y cuatro observadores de organizaciones internacionales gubernamentales (OIG) y de organizaciones internacionales no gubernamentales (OING).
5. La Secretaria General del Foro presentó al Presidente. Éste explicó que los productos electrónicos se utilizaban ampliamente, y que las grandes fábricas empleaban a miles de trabajadores en el sector. El Foro tenía por objeto alcanzar un consenso para las futuras actividades a escala mundial, nacional y local.
6. La Secretaria General del Foro subrayó que el Foro se celebraba siete años después del último Foro sobre el tema. Desde entonces, las personas se habían hecho cada vez más dependientes de la electrónica. El objetivo del Foro era proponer soluciones sobre el modo en que las empresas pueden adaptarse a la fluctuación de la demanda de productos electrónicos. Con miras a facilitar las deliberaciones, se habían establecido cuatro puntos para el debate. Tras el Foro se prepararían dos documentos oficiales, a saber, un informe de puntos de consenso, que contendría recomendaciones para las futuras actividades que deberán realizar la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus Miembros, y unas actas del debate.

¹ Documento GB.317/POL/5.

² Documento GB.320/POL/5.

³ OIT: *Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo*. Véase el sitio web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_317270.pdf.

-
7. El Foro adoptó los puntos propuestos para el debate y el proyecto de calendario sin objeciones.
 8. El Secretario Ejecutivo del Foro presentó el documento temático. El documento se había preparado con objeto de facilitar los debates, al proporcionar una visión de conjunto de la industria. El primer capítulo se centraba en las características principales, como el hecho de que la industria electrónica era un empleador importante, innovador y en constante evolución, que ofrecía muchos nuevos productos. Los productos electrónicos cambiaban continuamente, por ejemplo, en el caso de los vehículos de motor. En 2010, China había sido el primer productor de electrónica, mientras que los Estados Unidos habían aportado el mayor valor añadido, seguidos de China y el Japón. Sin embargo, las cadenas de suministro eran más diversas de lo que indicaban estas listas, y contaban con grandes productores y fabricantes. En el segundo capítulo se abordaba el modo en que las empresas respondían a las fluctuaciones reales de la producción, como la coordinación entre los compradores y los proveedores, los programas anualizados y otras modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo. Las formas atípicas de empleo también variaban de una región a otra. Cinco estudios de caso en varios países — China, Japón, Malasia, México y Hungría — mostraban las oportunidades y desafíos actuales en el sector, como la creación de empleo para los gobiernos; la flexibilidad, el costo, la calidad y la rotación de los trabajadores para las empresas, y la flexibilidad, la seguridad del empleo, los salarios, los derechos y la negociación colectiva para los trabajadores. En el tercer capítulo se cuestionaba si el recurso al empleo temporal era un punto de partida para acceder a un empleo permanente: algunos trabajadores preferían un trabajo temporal por su flexibilidad, aun cuando esto supusiera un riesgo para su carrera profesional, y era más probable que las mujeres tuvieran un trabajo temporal. Asimismo, estas formas de trabajo estaban mejor cubiertas por la negociación colectiva. Instrumentos de la OIT como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.198) ofrecían respuestas a estos desafíos.
 9. El coordinador del Grupo de los Empleadores acogió con agrado el debate sobre la nueva realidad de la industria de la electrónica, ya que las innovaciones y los rápidos cambios en los procesos de producción tenían grandes repercusiones en el empleo. Los acuerdos, las leyes y las competencias técnicas de los trabajadores deberían actualizarse y desarrollarse a la par de la competitividad. Términos como «trabajo atípico» y «trabajo precario» no eran adecuados, y el Foro debería centrarse en las nuevas realidades laborales para alcanzar un consenso, por lo que el documento temático sólo sería un punto inicial para el debate. Si bien en los capítulos 1 y 2 se proporcionaba el contexto de la situación laboral en la industria de la electrónica, el capítulo 3 no era tan imparcial como cabía esperar, ya que parecía que su contenido favorecía a los trabajadores. Los empleadores se enfrentaban a muchos desafíos en el sector, por lo que debían tener una fuerza de trabajo flexible y resistente; el empleo temporal podría representar un paso importante para el progreso económico. Era importante que las empresas siguieran siendo sostenibles, con el fin de proporcionar empleo en los lugares en los que las tasas de desempleo eran elevadas.
 10. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que tanto los sindicatos como los trabajadores tomaban medidas enérgicas contra la precariedad y expresaban una gran preocupación en lo que respecta al trabajo temporal como respuesta a las fluctuaciones. El número de trabajadores que tenía contratos temporales parecía ser más elevado de lo que se indicaba en el documento temático. En algunos casos, no se otorgaba a los trabajadores el derecho a sindicarse, lo cual era inaceptable. Los productos que tenían fluctuaciones considerables, como los iPhone y los PC, tan sólo eran una parte de la industria; otros muchos productos, como los sistemas de aire acondicionado, o las máquinas de fax y de copiado, no sufrían unas fluctuaciones tan altas. Recordó al Foro el axioma de la Declaración de Filadelfia de que el trabajo no era una mercancía, y señaló historias de éxito, como la polivalencia y los cambios estacionales de trabajadores, que podrían reducir

los problemas derivados de una alta fluctuación. Por último, señaló que algunas veces se obligaba a los trabajadores migrantes a realizar un trabajo forzoso y se les denegaba el derecho a sindicarse, lo que podía conducir a tragedias.

11. El coordinador del Grupo Gubernamental encomió el informe, pero señaló que hubiera deseado que se centrara en mayor medida en los países africanos. Dijo que la industria estaba globalizada y que las nuevas tecnologías tenían grandes repercusiones en las tendencias del empleo y también podían causar desempleo. Añadió que la perspectiva del consumidor y la perspectiva de los empleadores eran diferentes, pero que ambas se centraban en adquirir competencias profesionales y en compartir experiencias. Asimismo, era importante promover la idea de la responsabilidad social empresarial y de la capacidad nacional.
12. Un representante de GoodElectronics indicó que solía olvidarse que los trabajadores eran seres humanos y que las relaciones de trabajo no deberían responder únicamente a las fluctuaciones, porque ambas partes saldrían perdiendo. Muchos trabajadores temporales eran víctimas de explotación. La fluctuación de la demanda podría gestionarse con el tiempo y por otros medios, y no a través de contratos temporales o de múltiples contratos de corto plazo, o recurriendo a agencias. El incremento del trabajo temporal significaba una reducción del poder de negociación de los sindicatos. Asimismo, no se debería discriminar a los trabajadores en términos de remuneración, y las empresas deberían cumplir con las normas internacionales del trabajo. El Foro también debería examinar las cuestiones que afectaban a los estudiantes que trabajan, a los migrantes internos y a los trabajadores inmigrantes, que estaban expuestos a la explotación. La subcontratación del trabajo conducía a injusticias, y los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores una protección social adecuada.

Primer punto de debate:

¿Cómo se adaptan las empresas a la fluctuación de la demanda, que puede producirse, entre otras cosas, como consecuencia de la innovación tecnológica, de productos con ciclos de vida cada vez más cortos y de la rapidez con la que cambia la demanda de los consumidores?

13. El Secretario Ejecutivo presentó el primer punto para el debate. Señaló que las partes tal vez querían examinar las características de la industria y las diferentes formas de hacer frente a la fluctuación de la demanda.
14. El coordinador del Grupo de los Trabajadores indicó que las observaciones preliminares sobre el primer punto para el debate iban a ser formuladas por cuatro participantes trabajadores y que abordarían cuatro temas distintos. El participante trabajador de Malasia examinaría un programa nacional de migración; el participante trabajador de Filipinas analizaría el sistema de formación dual; el participante trabajador de la India presentaría las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores, y el participante trabajador de Indonesia haría referencia a los trabajadores polivalentes.
15. Un participante trabajador de Malasia señaló que los fabricantes por contrato habían respondido a la fluctuación de la demanda a través de la subcontratación, lo que había causado una afluencia de trabajadores migrantes a su país. Estos trabajadores temían que se les deportara si se sindicaban, ya que esto había sucedido cuando una empresa había tenido noticia de que algunos de sus trabajadores se habían sindicado. Esto tenía un efecto paralizador en la organización sindical.

-
- 16.** Un participante trabajador de Filipinas señaló al Foro la utilización del sistema de formación dual. Dicho sistema había dado lugar a que los contratos se prolongaran hasta 18 meses, pero no había transferencia de tecnología porque las tareas se limitaban al ensamblaje de productos. Los estudiantes recibían el 50 por ciento de los salarios, y la diferencia se pagaba a las universidades. El trabajo de los estudiantes fomentaba las condiciones de explotación y planteaba grandes problemas de seguridad y salud. Algunas empresas empleaban estudiantes de 16 ó 17 años de edad, o no proporcionaban equipo de protección personal (EPP). El sistema también debilitaba el poder de negociación de los sindicatos.
 - 17.** Un participante trabajador de la India dijo que su sindicato en Siemens había firmado un contrato para reducir los salarios en esta empresa durante cuatro años debido a la disminución de la demanda. La formación y la flexibilidad del horario de trabajo eran componentes importantes para hacer frente a los desafíos que se planteaban, y los trabajadores recibieron los salarios originales después del período de cuatro años.
 - 18.** Un participante trabajador de Indonesia presentó un caso, en el que la polivalencia permitía a una empresa cambiar los productos y modelos de un modo flexible. El proyecto entre el sindicato y la dirección introducía una tercera línea de producción que aumentaba las competencias profesionales de los trabajadores, por lo que menos de diez trabajadores podían realizar el trabajo que anteriormente habían llevado a cabo 15 trabajadores. El acuerdo proporcionaba otros beneficios por alcanzar las metas de producción, mantenía alta la moral de los trabajadores, permitía que éstos disfrutaran de su trabajo y evitaba conflictos.
 - 19.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad del participante trabajador del Japón, hizo referencia al caso de un fabricante japonés de sistemas de aire acondicionado. Dado que las personas compraban la mayoría de estos sistemas en primavera, el sindicato y las empresas llegaron al acuerdo de aumentar las horas de trabajo en temporada alta y de reducirlas en temporada baja.
 - 20.** El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que la intervención del Grupo se centraría en cuestiones colectivas de adaptación a las fluctuaciones; sin embargo, las empresas no eran monolitos, sino que experimentaban la demanda de una forma diferente. Las empresas de primer nivel asumían la carga de las fluctuaciones, pero trabajaban con otro tipo de fabricantes. Había una serie de trabajadores temporales en esta industria, que necesitaban diferentes tipos de protección. Acogió con agrado las diferentes experiencias presentadas por los participantes trabajadores.
 - 21.** Un participante empleador de Finlandia dijo que los empleadores tenían poca flexibilidad, porque las leyes nacionales y la normativa de la Unión Europea eran muy estrictas. Sin embargo, los sindicatos estaban mostrando más flexibilidad, en particular a nivel de empresa, a la hora de adaptarse a las condiciones en el lugar de trabajo. En Finlandia, muy pocos trabajadores tenían contratos temporales, pero era importante tener flexibilidad para emplear a trabajadores temporales. Sin embargo, la mano de obra barata no siempre era rentable.
 - 22.** Un participante empleador de Portugal dio el ejemplo de su país, donde las leyes laborales eran muy restrictivas, aunque se habían hecho más flexibles en los últimos cinco años como consecuencia de la crisis. Ambas partes comprendían que la flexibilidad era una cuestión de supervivencia y necesitaban estar preparadas para reaccionar rápidamente a los cambios en el mercado.
 - 23.** El coordinador del Grupo de los Empleadores, hablando en calidad de participante empleador de los Estados Unidos, señaló que las empresas reconocían que una coordinación y una comunicación mejores en la cadena de suministro era un instrumento esencial. Su organización, la Coalición de Ciudadanía de la Industria Electrónica (EICC, por sus siglas en inglés), proporcionaba un foro para esto.

-
24. El coordinador del Grupo Gubernamental indicó que la industria se había globalizado, y que, en este proceso, las nuevas tecnologías habían causado desempleo. Los gobiernos debían considerar la perspectiva de los consumidores, así como la promoción de la responsabilidad social.
 25. El representante del Gobierno de la República Popular China declaró que las empresas de electrónica deberían estudiar los mercados, las necesidades de los clientes y el cambio tecnológico, centrarse en la investigación y el desarrollo con el fin de concebir productos mejorados, y potenciar los conocimientos técnicos y las competencias profesionales, ya que se trataba de una industria con un alto coeficiente de inteligencia.
 26. El representante del Gobierno de Malasia reiteró que la formación para la adquisición de competencias era importante con el fin de hacer frente a las fluctuaciones. Puso de relieve la necesidad de estudiar el programa de desempleo y añadió que, en su país, se estaban estudiando las políticas relativas a los trabajadores extranjeros, así como las posibilidades de contar con mejores políticas para ellos, como la expansión de la red de seguridad. Sin embargo, aclaró que la ley permitía a los trabajadores extranjeros afiliarse a los sindicatos existentes, pero no constituir nuevos sindicatos.
 27. El representante del Gobierno del Camerún señaló que los países africanos eran grandes consumidores de productos electrónicos, aunque algunos países, como Sudáfrica, Argelia y Marruecos, también fabricaban electrónica. Los gobiernos también necesitaban regular la calidad de los productos, y velar por la seguridad y la salud de los trabajadores y los consumidores. Propuso que la Oficina organizara un foro sobre estos temas impulsados por los consumidores, o foros regionales en África y otras regiones. Incluso desde la perspectiva del consumidor, había cuestiones relacionadas con los puestos de trabajo, como la formación y el mantenimiento de productos.
 28. El Presidente agradeció al representante del Camerún su declaración, y le propuso plantear esta propuesta en el cuarto punto para el debate.
 29. El participante empleador de Portugal señaló que uno de los motivos por los que se habían registrado buenos resultados en este sector en Portugal era el sistema de formación dual: tras recibir formación, muchos estudiantes se incorporaban a la industria y se convertían en trabajadores permanentes de las empresas.
 30. Un participante trabajador de Indonesia describió el caso de JVC, una empresa de material de audio para automóviles, donde la fluctuación del número de trabajadores se había estimado en 200 entre 2008 y 2014. Sobre esta base, se podría establecer una estimación de 200 trabajadores temporales como un máximo para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda. Afirmó que debían hallarse maneras de establecer límites a la escala de trabajadores temporales que podían contratarse.
 31. El coordinador del Grupo de los Trabajadores consideró que el recurso a los trabajadores temporales podría aumentar los beneficios de las empresas a corto plazo, pero no a largo plazo.
 32. El coordinador del Grupo de los Empleadores puso de relieve la necesidad de prever mejor la demanda y de comunicar esto de una manera más eficaz a los segmentos inferiores de la cadena de suministro, con objeto de informar de antemano a los trabajadores temporales de sus perspectivas laborales.

Segundo punto para el debate:

La adaptación a la fluctuación de la demanda se manifiesta a menudo en una alta incidencia del trabajo temporal y de otras formas de empleo.

¿Qué efectos tiene esta situación en las empresas?

¿Qué efectos tiene esta situación en los trabajadores?

33. El Secretario Ejecutivo describió a grandes rasgos las cuestiones que podían examinarse, como las ventajas y desventajas del trabajo temporal y de otras formas de empleo, las diferencias entre las regiones y países, y las dimensiones de género del trabajo temporal.
34. El coordinador del Grupo de los Empleadores destacó que el trabajo temporal debía examinarse como un beneficio, un riesgo y una necesidad. Éste contribuía a la conservación de los trabajos a tiempo completo y de las prestaciones. En vista de las diversas situaciones de las empresas y de las diferencias que existían en las regiones, consideraba que era importante para la rentabilidad que hubiera flexibilidad, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda. El trabajo temporal también podía atraer a jóvenes calificados a la fuerza de trabajo, y a conducir a posiciones permanentes. Asimismo, atraía a las empresas a trabajadores con conocimientos especializados y a mujeres que tal vez buscaran únicamente un trabajo a tiempo parcial debido a sus responsabilidades en el hogar con sus familias.
35. Reconoció los riesgos asociados con el trabajo temporal, al tiempo que señaló los diferentes contextos que existían en los países desarrollados y en desarrollo. En los países desarrollados, los beneficios superaban los riesgos. Mencionó los riesgos, especialmente en Asia, asociados con la formación de trabajadores temporales que después encontraban otro empleo; también señaló la posibilidad que existía de perder propiedad intelectual, y los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores a la hora de ejercer sus derechos fundamentales. Además, las empresas no siempre comprendían los riesgos a los que se exponían los trabajadores, como los trabajadores migrantes y los estudiantes, antes de incorporarse a las fábricas. Puso de relieve que los trabajadores temporales tenían derecho a gozar de unos derechos humanos fundamentales, y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores compartían la responsabilidad de informar debidamente a los trabajadores temporales de sus derechos.
36. Un participante empleador de Finlandia, remitiéndose al documento temático, consideró que muchos trabajadores temporales tenían interés en adquirir conocimientos generales que pudieran aplicar a diversos contextos. Sin embargo, los empleadores esperaban que los trabajadores contaran con estos conocimientos generales y, a su vez, estaban dispuestos a ofrecer formación específica de la empresa con el fin de que pudieran participar más directamente en las operaciones de la misma. Destacó que incumbía al Gobierno prever la formación para la adquisición de conocimientos generales.
37. El coordinador del Grupo de los Trabajadores expresó su sorpresa al estar de acuerdo con muchas de las declaraciones ya formuladas, y señaló cuatro ejemplos de la Unión Europea, el Brasil, Filipinas y la India, con miras a ilustrar diversas preocupaciones de los trabajadores.
38. Un participante trabajador de Francia, que también presidía el comité de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de IndustriALL Global Union, mencionó que si bien Europa no tenía los mismos problemas que los países asiáticos, recurrir a contratos temporales presentaba más riesgos que oportunidades. Algunos países permitían contratos muy temporales, como los contratos de cero horas de trabajo en el Reino Unido o la situación de España, donde los trabajadores presentaban ofertas y el empleador elegía la más baja. Un ejemplo más positivo podía hallarse en Alemania, donde el recurso del

kurzarbeit vinculado con la formación durante la recesión mejoraba la competitividad del país.

39. Además, la prevalencia de los contratos de trabajo de corta duración creaba problemas, como inseguridad en materia de vivienda y protección social, y menos cobertura para la negociación colectiva. El orador consideró que los debates tripartitos celebrados en Francia en 2013 habían mejorado la flexibilidad en el mercado de trabajo al recurrirse con más frecuencia a las horas extraordinarias, al trabajo en equipo y a medidas similares. Concluyó subrayando la importancia de las Directivas europeas relativas al trabajo de duración determinada (1999) y al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2008).
40. Un participante trabajador del Brasil, tomando nota de la expansión constante de los trabajadores temporales, consideró que las empresas estaban recurriendo a esta práctica para pagar menos prestaciones, y para desmovilizar asimismo a los miembros sindicales.
41. Un participante trabajador de Filipinas señaló que las formas precarias de trabajo estaban extendidas en su país. El número de trabajadores contractuales se había duplicado o triplicado en algunas empresas. Los trabajadores temporales se enfrentaban a unos salarios más bajos, a la falta de prestaciones y de protección social, a más problemas de seguridad y salud, a un horario de trabajo irregular y a la inseguridad de los ingresos. Se desalentaba a los trabajadores contratados a sindicarse o se les prohibía que lo hicieran. Así pues, estos trabajadores evitaban los sindicatos por temor a perder sus puestos de trabajo. Menos del 10 por ciento de la fuerza de trabajo filipina estaba sindicada, ya que los sindicatos habían perdido su base tradicional. Además, las empresas también estaban contratando a mujeres trabajadoras, que no solían sindicarse.
42. Un participante trabajador de la India señaló que si bien los trabajadores eran temporales, los empleos eran permanentes. Muchos productos y empleos habían experimentado cambios, y las empresas preferían contratar a trabajadores temporales con el fin de reducir costos. Las empresas realizaban beneficios y los trabajadores se veían afectados por los bajos salarios debido a la falta de sindicación.
43. El representante del Gobierno de Malasia indicó que el trabajo temporal podía ser ventajoso para quienes no pueden trabajar a tiempo completo. En su país, la edad de la jubilación había pasado a 60 años, y se había establecido que los trabajadores temporales y a tiempo parcial empleados durante más de dos años tendrían derecho a una jubilación al alcanzar la nueva edad.
44. El representante del Gobierno de China, haciendo referencia al párrafo 52 del documento temático, aclaró que no se recurría a trabajadores estudiantes, sino a aprendices. Estos aprendices no estaban en las fábricas para satisfacer la demanda de mano de obra, sino para aprender.
45. Otro representante del Gobierno de China aclaró que el sistema de formación dual consistía en aprender en las aulas y en realizar prácticas en las fábricas. Las escuelas proporcionaban a los aprendices un seguro para accidentes relacionados con el trabajo. Estos aprendices tendrían trabajo tras su graduación.
46. La representante del Gobierno de Filipinas señaló que el empleo no sólo se había visto afectado por la fluctuación de la demanda de productos electrónicos, sino también por las innovaciones tecnológicas. La industria tenía una mayor necesidad de introducir nuevas competencias profesionales y ocupaciones, y los gobiernos y las empresas debían potenciar la formación para colmar las brechas en materia de calificaciones. La industria de la electrónica había impulsado el incremento del empleo, lo que había conducido al crecimiento de los puestos de trabajo, pero también a la pérdida de puestos de trabajo. La

necesidad de mejorar el cumplimiento podría atenderse en parte a través de iniciativas privadas de cumplimiento y de la cooperación tripartita.

47. El coordinador del Grupo de los Empleadores consideró que la demanda de productos electrónicos, que experimentaba fluctuaciones grandes y frecuentes, se reflejaba claramente en el gráfico 7 del documento temático. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían ayudar a suavizar las bruscas fluctuaciones de la demanda, y a asegurar un mayor recurso a los trabajadores a tiempo completo. Añadió que las empresas no podían permitirse contratar mano de obra en los momentos altos, para que luego esta mano de obra estuviera inactiva en los momentos bajos, ni se podía esperar que la fuerza de trabajo contratada trabajara horas extraordinarias, ya que iba en contra de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, además de socavar la salud, la seguridad y el bienestar emocional de los trabajadores. Sin embargo, tampoco aumentarían los puestos de trabajo si se rechazaban los negocios cuando había una fuerte demanda. Reconfirmó el compromiso de su Grupo con el respeto de los derechos humanos en el marco de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al tiempo que reconoció claramente la realidad de la demanda.
48. El coordinador del Grupo de los Trabajadores destacó que incumbía al trabajador elegir libremente la flexibilidad; si bien el trabajo flexible solía ser inevitable, debía asegurarse el derecho de los trabajadores a sindicarse. Con demasiada frecuencia no se permitía que los trabajadores se sindicaran, o se evitaban los sindicatos, lo que debilitaba las capacidades de estos últimos de negociar efectivamente.
49. Un participante trabajador de Francia señaló que si bien la industria se caracterizaba por las fluctuaciones de la demanda de algunos productos debido a factores estacionales, esto no se aplicaba a toda la industria y se recurría de manera desproporcionada al trabajo temporal.
50. El coordinador del Grupo de los Empleadores subrayó que su Grupo estimaba que no debería impedirse que los trabajadores se sindicaran de conformidad con la legislación local.

Tercer punto para el debate:

¿Qué soluciones podrían adoptarse para tratar las cuestiones relacionadas con el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas y los trabajadores y cómo podría fomentarse el trabajo decente y contribuir, así, a forjar una industria más sostenible?

51. El Presidente resumió los debates anteriores: el trabajo temporal podía ser una fórmula beneficiosa para todas las partes, que podía ayudar a las empresas a adaptarse a la fluctuación de la demanda.
52. El Secretario Ejecutivo de la reunión presentó el tercer punto para el debate, invitando a los participantes a explorar soluciones innovadoras en el contexto del trabajo decente en la industria. También indicó al Foro que, en febrero de 2015, tendría lugar una reunión de expertos sobre el tema de las formas atípicas de empleo.

-
- 53.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que no había una única solución al problema del recurso al trabajo temporal y a formas atípicas de empleo en la industria de la electrónica, pero que los estudios de caso podían ser un buen ejemplo que considerar. Sin embargo, las leyes nacionales deberían tener en cuenta los riesgos y beneficios del trabajo temporal y de otras formas de empleo. Pidió a seis participantes trabajadores que proporcionaran ejemplos nacionales e internacionales.
- 54.** Un participante trabajador de Malasia señaló que la mejor solución a la fluctuación de la demanda sería promover el empleo directo. En su país, las agencias de empleo no habían estado reguladas por la legislación hasta marzo de 2012. Gracias a la actividad sindical, la nueva legislación limitaba el recurso a agencias de contratación en algunos sectores. Sin embargo, el recurso a las agencias de empleo rompía la relación de trabajo, y los trabajadores sólo podían sindicarse y estar cubiertos por convenios de negociación colectiva si estaban empleados directamente por la empresa usuaria, y los trabajadores migrantes no podían ejercer la libertad sindical y de asociación. Además, las agencias no tenían un control real de las condiciones de trabajo.
- 55.** Un participante trabajador de Filipinas sostuvo que todos los trabajadores deberían tener una situación regular desde el comienzo de la relación de trabajo. Mencionó la lucha reciente que había tenido lugar en NXP, donde los sindicatos negociaban la regularización de 200 trabajadores temporales. Los sindicatos filipinos trataban de hacer extensivos los convenios de negociación colectiva y los mecanismos de presentación de quejas a estos trabajadores, con el fin de sindicarlos y de ayudarles a crear asociaciones de trabajadores. Subrayó la importancia de la educación en derechos fundamentales del trabajo. Los sindicatos filipinos también entablaban un diálogo con el Gobierno sobre la cuestión del trabajo precario y abogaban por la adopción de la Ley de Empleo Regular, que limitaría la contratación irregular y proporcionaría a estos trabajadores seguridad del empleo. Por último, señaló que la creación de alianzas en los planos local, nacional e internacional promovía acciones concertadas con el fin de plantear la cuestión del trabajo precario, al tiempo que fomentaba el trabajo decente. Preconizó la celebración de consultas a nivel local con el personal directivo para contrarrestar los efectos de los ciclos comerciales.
- 56.** Un participante trabajador de Indonesia presentó seis soluciones que se habían puesto en práctica en su país. En primer lugar, los sindicatos y el personal directivo de dos grandes zonas industriales negociaban un límite de trabajadores temporales del 30 por ciento, a través de la comunicación y del respeto mutuo. En segundo lugar, a muchos trabajadores temporales se les concedían unos salarios más altos que a los trabajadores permanentes, con objeto de desalentar a las empresas a abusar de este tipo de contratos. En tercer lugar, la legislación indonesia sólo permitía a los empleadores que subcontrataran determinados puestos de trabajo (y no en sectores fundamentales como la manufactura), y muchos de estos trabajadores tenían más seguridad a través de contratos que eran al menos de un año de duración. Además, se exigía a los empleadores que proporcionaran contratos permanentes después de dos contratos temporales consecutivos. En cuarto lugar, muchos trabajadores temporales gozaban de las mismas condiciones que sus homólogos permanentes. En quinto lugar, muchos empleadores procuraban conservar a los trabajadores cuando la demanda disminuía, por ejemplo, asignándoles otras tareas, impartiendo formación cuando faltaba trabajo, o manteniéndolos temporalmente en su país y rotándolos más tarde. En sexto lugar, se estaba examinando la posibilidad de crear una condición especial de accionista a los trabajadores, que les proporcionaría ciertos ingresos cuando estuvieran desempleados. Además, los trabajadores despedidos estaban cubiertos por el seguro de salud estatal o financiado por el empleador tras finalizar sus contratos.
- 57.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad de participante trabajador del Japón, presentó dos estudios de caso sobre los salarios mínimos internos y la utilización de directrices y de fichas de control. En primer lugar, algunos sindicatos y

empleadores negociaban unos salarios mínimos internos sobre la base del salario mínimo establecido por el Gobierno a escala nacional o local. En segundo lugar, su sindicato había elaborado directrices y fichas de control para su utilización a nivel local. Dichos procedimientos conferían responsabilidad local para asegurar unas condiciones de trabajo decente en el terreno.

- 58.** Un participante trabajador de la India identificó tres soluciones aplicadas en su empresa con el fin de proporcionar trabajo decente y desarrollar una industria sostenible. En primer lugar, un convenio colectivo de 2004 establecía que los salarios de los trabajadores que se contrataría serían el 60 por ciento de los salarios percibidos por los trabajadores en plantilla, y que se igualarían a los de estos últimos en un período de cuatro años. En 2010, otro convenio colectivo establecía que el salario de los trabajadores que se contratarían sería el 80 por ciento de los salarios percibidos por los trabajadores en plantilla, y que el salario de los primeros se igualaría al de estos últimos en un período de nueve años. En segundo lugar, los programas de formación permitían que los trabajadores llevaran a cabo diferentes tareas en empresas de múltiples productos. En tercer lugar, una empresa y un sindicato habían entablado negociaciones para que se contratara con prioridad a 40 trabajadores de una planta de producción cerrada.
- 59.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) observó que las negociaciones a nivel local eran muy importantes. Sin embargo, el recurso al trabajo temporal y a las agencias de empleo solía privar a los trabajadores de la oportunidad de sindicarse y de negociar colectivamente, por lo que era preciso redoblar los esfuerzos, en particular por parte de los gobiernos, para concederles dicho acceso. Acogió con agrado que se hubiera puesto énfasis en el desarrollo de las competencias profesionales, que era una forma adecuada de hacer frente a las consecuencias de la fluctuación de la demanda, aunque era en gran parte incompatible con el trabajo temporal. Si bien las negociaciones a nivel local podrían tener éxito, era preciso realizar más esfuerzos a nivel mundial para reconocer la función de los trabajadores temporales y para tomar en consideración sus estructuras generales. En un seminario celebrado en Boston en 2012, IndustriALL había podido examinar la cuestión de los trabajadores temporales con la EICC. En el seminario, se había reconocido la importancia de la libertad sindical y de asociación, y los participantes habían estado de acuerdo asimismo en que las empresas deberían examinar sus prácticas de contratación en relación con los trabajadores temporales, y analizar de manera crítica la necesidad que tenía el sector de ese trabajo en correlación con la diligencia debida establecida por los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. La oradora indicó que era necesario actuar en el terreno y a nivel mundial, y acogió con agrado la continuación del diálogo con miras a hallar un equilibrio entre los requisitos de las empresas y los derechos de los trabajadores.
- 60.** El coordinador del Grupo de los Empleadores tomó nota con satisfacción de las declaraciones realizadas por los participantes trabajadores, señalando que no se oponían a ciertas formas de flexibilidad. Su Grupo estaba de acuerdo en que todos los trabajadores deberían tener libertad sindical y de asociación, y derechos de negociación colectiva, de conformidad con la legislación local; en que los derechos humanos deberían respetarse con independencia de la condición de empleo, y en que todos los trabajadores deberían tener el mismo nivel de seguridad y salud en el trabajo. Un punto clave que surgió en el debate fue que los empleadores y los trabajadores debían aunar esfuerzos para adaptarse al mercado y a todas las formas de trabajo. Las deliberaciones no deberían centrarse excesivamente en los trabajadores migrantes y en los suministrados por agencias, sino más bien en los trabajadores que se encontraban en situaciones vulnerables. Su Grupo acogía con agrado las soluciones basadas en el desarrollo de las capacidades y los ejemplos de formación combinada interna. Los gobiernos, los sindicatos y los empleadores tenían la responsabilidad conjunta de formar a la siguiente generación de trabajadores y de asegurar el continuo desarrollo de la generación actual. Había un consenso general acerca de la necesidad de establecer estrategias para conceder la flexibilidad que requerían las

empresas, respetando al mismo tiempo las normas. Todos tenían la responsabilidad de hacer que los trabajadores se sintieran realmente parte de sus empresas, y de informarles de sus derechos. Las leyes nacionales también deberían evolucionar para adaptarse a una creciente fluctuación de la demanda y para aprovechar plenamente todas las formas de trabajo flexible, asegurando al mismo tiempo el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores, independientemente de su afiliación a un sindicato. Su Grupo estaba de acuerdo con la observación formulada por el participante trabajador de Indonesia acerca de que los trabajadores temporales deberían tener los mismos derechos que los trabajadores permanentes. Estuvo de acuerdo en que todos los trabajadores temporales deberían recibir el salario mínimo, y en que las negociaciones a nivel local eran una manera eficaz de abordar los problemas. En cada una de sus tres últimas declaraciones, había advertido acerca de la adopción de unas normas generales basadas en soluciones aplicadas en contextos específicos. También solicitó que se aclarara la naturaleza exacta de las fichas de control mencionadas por el participante trabajador del Japón.

- 61.** Un participante empleador de Portugal señaló que debería adoptarse una legislación flexible para permitir la competitividad y que todo el mundo conociera y respetara.
- 62.** Un participante empleador de Bélgica se felicitó de que los trabajadores apoyaran la libertad sindical y de asociación para los trabajadores contratados y otros trabajadores. Explicó que había fondos en siete países destinados a la formación y a ofrecer unas mejores condiciones de trabajo a los trabajadores suministrados por agencias, por ejemplo, para ayudar a los trabajadores a obtener préstamos y permisos de conducir. No había una erosión real de los derechos de negociación colectiva, sino más bien una evolución del mercado, y la prohibición de la cesión de trabajadores por agencias de empleo no era la solución. Instó a los países a ratificar el Convenio núm. 181 de la OIT, con el fin de acabar con los abusos vinculados con la contratación de trabajadores a través de agencias de empleo temporal.
- 63.** El representante del Gobierno de Egipto subrayó que modificar la legislación llevaba tiempo. Además, derechos como los seguros médicos no estaban previstos por todos los países. Por lo tanto, no era lógico que dichos seguros fueran obligatorios en todos los Estados. Por último, la cuestión del trabajo temporal dependía de la oferta y la demanda, y los gobiernos no podían obligar a las empresas a cambiar el trabajo temporal por el trabajo permanente.
- 64.** El representante del Gobierno de China destacó la importancia de un piso de protección social para los trabajadores temporales, incluido el seguro médico y la seguridad y salud en el trabajo (SST). También señaló que deberían ofrecerse oportunidades flexibles para el sector informal, que debería alentarse la formación, y que deberían mejorarse la creación de capacidad y el desarrollo de las competencias profesionales. Por último observó que los sistemas de calificaciones profesionales eran importantes, ya que las certificaciones podrían aumentar la movilidad de los trabajadores.
- 65.** El representante del Gobierno de la República de Corea subrayó que el número de trabajadores ocasionales o no regulares estaba aumentando en su país, al representar 6 millones o el 33 por ciento de la fuerza de trabajo nacional total. Indicó que la República de Corea había adoptado medidas generales para hacer frente a la discriminación contra los trabajadores ocasionales y para reforzar la red de seguridad social de los grupos vulnerables. Las tres principales políticas de su país hacían referencia a: i) el fortalecimiento de la inspección en los lugares de trabajo con objeto de identificar casos de discriminación; ii) la obligación impuesta a las empresas de más de 300 trabajadores de mejorar su situación y de revelar el número de trabajadores que tenían cada tipo de contrato, y iii) la promoción de actividades educativas y de asesoramiento, así como de medidas voluntarias con el fin de reducir la discriminación.

-
- 66.** El coordinador del Grupo Gubernamental resumió las deliberaciones que habían tenido lugar en su Grupo. En primer lugar, las relaciones de trabajo en la industria de la electrónica no deberían diferir de las de otros sectores. En segundo lugar, era importante que el mercado de trabajo fuera flexible, y éste influía considerablemente en la industria de la electrónica debido a la alta fluctuación de la demanda. En tercer lugar, además de centrarse en la legislación, era importante concentrarse en la responsabilidad social empresarial y en la lucha contra la discriminación. En cuarto lugar, la formación profesional y para la adquisición de calificaciones apoyaba la flexibilidad de la fuerza de trabajo y la regularización de los contratos. Por último, las políticas gubernamentales deberían asegurar la estabilidad del sector de las TIC y facilitar las negociaciones.
- 67.** La representante del Gobierno de Filipinas dio ejemplos de su país. En primer lugar, el estricto cumplimiento de la normativa laboral era importante: en su país, el número de inspectores del trabajo había aumentado y se les había impartido la formación adecuada en los últimos años, y se proporcionaban incentivos para que se cumpliera la legislación laboral, por ejemplo, con certificados de cumplimiento o incluso con un certificado presidencial de excelencia en el cumplimiento de la legislación laboral. En segundo lugar, estaban elaborándose nuevas leyes a través del diálogo social en el Consejo Nacional de Paz Laboral Tripartita, lo cual se traduciría en adopciones más rápidas. En tercer lugar, el diálogo social seguía siendo activo en los planos nacional y regional, mediante iniciativas particulares como el consejo tripartito para la industria electrónica, que tenía por objeto examinar cuestiones sectoriales específicas. Por último, el Gobierno de Filipinas proporcionaba más apoyo y desarrollo de la capacidad al potenciar las competencias para la solución de conflictos.
- 68.** El representante del Gobierno de China subrayó que la inspección del trabajo debería desempeñar un papel importante. Se remitió a la declaración de la representante del Gobierno de Filipinas y añadió que China había iniciado recientemente consultas sobre los salarios con los interlocutores sociales.
- 69.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores, hablando en calidad de participante trabajador del Japón, destacó que las fichas de control eran verificaciones dentro de las empresas, a nivel del terreno, con el fin de asegurar que se actuaba de manera adecuada en el momento apropiado y en el lugar adecuado, con el fin de mantener unas buenas relaciones laborales. Los trabajadores también debían rellenarlas, no sólo las empresas. Dado que el coordinador del Grupo de los Empleadores había expresado su voluntad de obtener más información, explicó que el término «ficha de control» se había inventado en el Japón y que se promovían unas normas uniformes para ellas, al centrarse en puntos clave entre los que figuraban los salarios. Se habían llevado a cabo numerosos estudios. El Presidente intervino declarando que probablemente se refería a lo que se llamaba «listas de control» en los Estados Unidos.
- 70.** Un participante trabajador de Suiza (IndustriALL Global Union) recordó a los empleadores que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran universales y no estaban limitados por leyes nacionales.
- 71.** El coordinador del Grupo de los Empleadores respondió a las cinco cuestiones planteadas por otros participantes. En primer lugar, apoyó la utilización de las listas de verificación, pero prefería programas de auditoría validados, que considerarían todos los derechos humanos fundamentales junto con sistemas de gestión, principios éticos y la responsabilidad medioambiental. En segundo lugar, señaló que todas las partes que habían ratificado los convenios de derechos humanos deberían desplegar esfuerzos para regirse por ellos. El representante de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) aclaró que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran vinculantes para todos los Estados Miembros por el mero hecho de haberse adherido a la OIT. El coordinador del Grupo de los Empleadores continuó con su tercer punto, acogiendo con agrado la

extensión del seguro social y de otras protecciones a los trabajadores temporales por parte de los Gobiernos de China y de la República de Corea, pero no apoyó la utilización de cuotas para el trabajo temporal ni de límites a la duración de situaciones de trabajo temporal, ya que, a su juicio, los trabajadores y las empresas eran los que debían decidir al respecto, en lugar de imponerse por ley. En cuarto lugar, la mayoría de los empleadores no estaban en contra de que se revelara el número de trabajadores con trabajos temporales u otras formas de empleo, aunque algunos consideraban esto parte de su estrategia empresarial. En quinto lugar, el Grupo acogió con agrado las ideas expresadas por la representante del Gobierno de Filipinas, en particular el concepto de creación de alianzas para fomentar las medidas correctivas y motivar para que el rendimiento fuera excelente. Esto era preferible a la formulación de políticas únicamente, que podía estimular los engaños, la falsificación de registros y los sobornos.

Cuarto punto para el debate: Recomendaciones de medidas que podrían adoptar en el futuro los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional del Trabajo en este sector

72. El Presidente agradeció a los participantes la gran labor realizada en lo que respecta al tercer punto 3 durante la sesión de la mañana antes de iniciarse los debates del cuarto punto sobre las recomendaciones de medidas que podrían adoptarse en el futuro.
73. El coordinador del Grupo de los Empleadores recalcó la importancia que revestían las negociaciones tripartitas para abordar las cuestiones relativas a los derechos y la protección que afectaban a los trabajadores temporales, así como la función que desempeñaba el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), al orientar estas iniciativas. Recomendó que la OIT promoviera de manera proactiva su ratificación y aplicación. También preconizó que la OIT prosiguiera sus investigaciones sobre el trabajo flexible y proporcionara ideas a través de casos de países que mostraban la importancia de la cooperación entre empleadores y trabajadores. Impartir formación a los trabajadores sobre sus derechos fundamentales era una responsabilidad conjunta de las partes, y la OIT también tenía que desempeñar un papel a este respecto. Concluyó alentando a los gobiernos a que adaptaran la legislación con miras a facilitar la labor de encarar los nuevos desafíos en términos de flexibilidad, pero también para aplicar sistemáticamente la ley.
74. Un participante trabajador de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso una serie de recomendaciones para su consideración. Empezó señalando que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y la Oficina deberían seguir promoviendo el trabajo decente y el empleo sostenible en la industria de la electrónica, e insistió en que el comercio en la industria se basara en los principios de la justicia y la igualdad con el fin de mejorar el nivel de vida apoyando el crecimiento del trabajo decente, mejorando la protección social, y velando por los derechos fundamentales de los trabajadores, las normas ambientales, los derechos humanos y la democracia. Recomendó a los gobiernos que velaran por que se informara con regularidad a los representantes de los trabajadores o a los sindicatos del país sobre el número de trabajadores temporales o suministrados por agencias y sobre sus posiciones. Los gobiernos y empleadores deberían asegurar la igualdad de trato para todos los trabajadores en lo que respecta a los salarios, las condiciones de trabajo, la SST, la seguridad social o el seguro social, y otras prestaciones, independientemente de su condición de empleo. También deberían alentar la inversión en formación y en la adquisición de competencias con el fin de asegurar el empleo sostenible y la creación de puestos de trabajo de calidad. Los empleadores y los trabajadores deberían entablar un diálogo social y negociaciones eficaces, con miras a hallar alternativas al

empleo temporal. Señaló que la OIT y los gobiernos deberían promover la inclusión de las normas de trabajo en todos los acuerdos comerciales. Además, recomendó que la OIT:

- velara por que se aplicaran de manera eficaz las normas internacionales del trabajo pertinentes para la industria de la electrónica, en particular para que los trabajadores que tenían empleos precarios recibieran la misma protección que los trabajadores en plantilla en lo que respecta al derecho de sindicación y de negociación colectiva, a la SST y a la discriminación;
- fortaleciera y reforzara la capacidad de los empleadores y de los sindicatos para asegurar la producción industrial sostenible y unas perspectivas de empleo a largo plazo a todos los niveles, a saber, de empresa, industria, nacional, regional e internacional;
- promoviera la negociación justa entre los trabajadores y el personal directivo sobre las cuestiones del trabajo precario, que era consecuencia de la fluctuación de la demanda;
- investigara los efectos de las prácticas de adquisición en el sector sobre los derechos laborales y el empleo temporal;
- promoviera el diálogo social, e identificara y elaborara mecanismos para mejorar las prácticas de adquisición con el fin de hacer frente al empleo temporal en la industria de la electrónica, e
- instara a los gobiernos a que legislaran contra las empresas que podían despedir a los trabajadores con contratos de trabajo directos de duración indeterminada con el fin de contratarlos después nuevamente con un contrato precario y peores condiciones de trabajo para realizar el mismo trabajo.

75. Un participante trabajador de Indonesia aclaró que el concepto de flexibilidad en su país hacía referencia únicamente al período de empleo; por consiguiente, todos los trabajadores deberían tener las mismas prestaciones.

76. El coordinador del Grupo Gubernamental resumió las deliberaciones de los gobiernos, y propuso que la OIT organizara una reunión similar para examinar esta cuestión en cinco años y considerara la preparación de directrices o de un manual de buenas prácticas referente al trabajo temporal en el sector. Añadió que la OIT debería promover la ratificación de los Convenios núms. 175 y 181, y compilar buenos ejemplos del modo en que los países aplicaban estos convenios. Los empleadores deberían proporcionar oportunidades de formación a los trabajadores temporales sobre sus derechos y prestaciones. También indicó que los representantes gubernamentales de África consideraban necesario celebrar un foro regional sobre los mismos temas. Por último, pidió a la OIT que ayudara a establecer un programa de creación de capacidad que se centrara en el sector.

77. El coordinador del Grupo de los Empleadores apreció la propuesta del Grupo de los Trabajadores, que era clara y completa, y estuvo de acuerdo con algunas propuestas, como las que exigían la protección de los trabajadores y el respeto de los derechos humanos. Sin embargo, no estaba de acuerdo con otras, y pidió al Grupo de los Empleadores que las examinara entre ellos y formulara observaciones al respecto al día siguiente.

78. El representante del Gobierno de la República de Corea describió la labor del sistema de diálogo tripartito a nivel nacional, iniciado en 1998, que, a su juicio, había contribuido a reducir los conflictos sociales al celebrarse debates y facilitar la conclusión de acuerdos o la formulación de recomendaciones sobre cuestiones laborales fundamentales. El sistema

se reformaría con objeto de representar mejor a los trabajadores vulnerables no sindicados. Los representantes de los trabajadores despedidos o subcontratados internos podrían participar en los consejos de los trabajadores y el personal directivo, y expresar sus opiniones.

79. La representante del Gobierno de Filipinas preguntó si los resultados de la reunión se remitirían a la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo.
80. La Secretaria General explicó que los resultados se presentarían al Consejo de Administración. Éste pediría al Director General que tuviera en cuenta las conclusiones en las actividades futuras. Los puntos de consenso se difundirían, pero no se someterían a la reunión de expertos para su aprobación.

Debate sobre el proyecto de puntos de consenso

81. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFACE/2014/5, que contenía los puntos de consenso propuestos para los puntos de debate 1-3, redactados por la Oficina sobre la base de los debates plenarios.
82. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso suprimir el texto «Si bien no todos» en el párrafo 1. Propuso el siguiente texto para el primer párrafo: «Los productos electrónicos están sujetos a fluctuaciones de la demanda. Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica». Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que deberían examinar el título y suprimir la oración «Si bien no todos los productos electrónicos están sujetos a una elevada fluctuación de la demanda». El coordinador del Grupo de los Empleadores expresó su acuerdo con esta sugerencia, pero propuso suprimir todo el párrafo 1. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que era una afirmación útil y que debería conservarse. El coordinador del Grupo de los Empleadores señaló que la fluctuación de la demanda afectaba incluso a los productos que se consideraban protegidos, como las aspiradoras. Sin embargo, aceptaría el texto propuesto. El Foro adoptó el párrafo 1 como sigue: «Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica».
83. El Foro adoptó el párrafo 2 propuesto con enmiendas. El término «medidas» se sustituyó por el término «opciones». El Grupo de los Trabajadores no estuvo de acuerdo con cambiar la palabra «adoptar» por «explorar», tal y como proponía el Grupo de los Empleadores, porque no representaba una acción. Se añadió la oración «el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo» y el párrafo adoptado fue el siguiente: «Las empresas pueden adoptar una serie de opciones para responder a la fluctuación de la demanda. Dichas opciones comprenden una mejor coordinación entre compradores y vendedores para evitar picos de demanda particularmente altos, el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo, y unos mejores mecanismos de previsión para anticipar la demanda».
84. El Foro adoptó la propuesta del Grupo de los Trabajadores de suprimir el párrafo 3 propuesto.
85. El examen de los párrafos 4 y 5 puso de relieve las diferencias entre los interlocutores sociales acerca de los riesgos percibidos y de los beneficios del trabajo temporal y de otras formas de empleo, y el Foro decidió retomarlos al examinar las medidas propuestas con el fin de promover el trabajo decente y contribuir a una industria más sostenible.

-
- 86.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso un nuevo texto para el párrafo 4 propuesto, que figuraría después del párrafo 5 propuesto y que comenzaría con la oración: «Los sindicatos y los empleadores han negociado otras muchas opciones», y propuso sustituir la palabra «alternativas» por la palabra «opciones» o por «otras muchas opciones» que se utilizaría en un nuevo párrafo. El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso combinar los párrafos 4 y 5, de tal modo que el nuevo párrafo comenzara con una oración que transmitiera que «existen una serie de opciones disponibles para hacer frente a la fluctuación de la demanda, como los sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo y la polivalencia». Otras opciones se establecerían a través del diálogo social. La participante trabajadora de IndustriALL Global Union no estuvo de acuerdo, y señaló que era idéntico al párrafo 2, aunque estaba de acuerdo con utilizar la expresión «diálogo social».
- 87.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso incluir los sistemas para contabilizar las horas de trabajo y la polivalencia. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que esto era un paso atrás, y propuso abordar las alternativas a través del diálogo social. Añadió que había consecuencias negativas y que las alternativas debían examinarse. El representante de la OIE estuvo en desacuerdo con cualquier documento que indicara que el trabajo temporal era esencialmente incorrecto, a lo que una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que, en el párrafo 2, el Grupo ya había reconocido que el trabajo temporal era una opción, y propuso trasladar este párrafo al final de los puntos de consenso.
- 88.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), al estar en desacuerdo con el Grupo de los Empleadores en que el trabajo temporal era tan sólo una opción más, señaló que, para su Grupo, el trabajo temporal no siempre era la peor situación, pero tenía enormes consecuencias en la calidad del trabajo en la industria, por lo que era necesario examinar las alternativas. Si no se hiciera, el diálogo social no habría logrado nada. Los efectos negativos en los derechos de los trabajadores y en las condiciones de trabajo debían conciliarse con las necesidades de las empresas, a través del diálogo social. Dado que se recurría en exceso al trabajo temporal en la industria de la electrónica y que éste tenía consecuencias negativas, la necesidad de hallar alternativas a través del diálogo social debía reflejarse en los puntos de consenso.
- 89.** El Foro adoptó los párrafos 6 y 7 tras prolongadas deliberaciones y numerosas enmiendas, incluida la introducción de un párrafo intermedio. El coordinador del Grupo de los Empleadores inició el debate proponiendo que el párrafo 6 se enmendara como sigue: «Los efectos del empleo temporal en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo son una necesidad». Propuso introducir un nuevo párrafo después de este párrafo que rezara como sigue: «Los beneficios positivos pueden comprender la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con nuevas competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad — en último término conservando y creando puestos de trabajo». También propuso que el principio del séptimo párrafo propuesto se enmendara con sigue: «Los efectos negativos que tiene un cambio en la fuerza de trabajo de una empresa pueden comprender los siguientes:».
- 90.** Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que, en lo que respecta al párrafo 6, la propuesta de los trabajadores no incluía la expresión «para una serie de empresas», preguntó si pretendían suprimirla, y expresó su preferencia por el texto original, ya que no resultaba verdadero en todos los casos. Asimismo, propuso una subenmienda a principio del párrafo 7 propuesto con el fin de que rezara «que tienen los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa» en lugar de «un cambio». El coordinador del Grupo de Empleadores aceptó esto, reconoció que el trabajo temporal no era una necesidad para todas las empresas y propuso añadir «las empresas suelen tener necesidad

de recurrir a modalidades de trabajo temporal». Además, dado que «negativos como positivos» se había sustituido por «aportar beneficios y entrañar riesgos», propuso cambiar «efectos positivos» y «efectos negativos» por «los beneficios pueden comprender» y «los riesgos pueden conllevar». El representante del Gobierno de Polonia propuso suprimir el término «en último término» del párrafo 8 propuesto y armonizar el texto con «modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo».

91. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) solicitó que el texto propuesto se mostrara en los proyectores. El representante de la OIE propuso que se preguntara a todos los participantes si tenían objeciones a que sólo se mostrara la versión inglesa en los proyectores. El coordinador del Grupo de los Trabajadores señaló que había muchos participantes trabajadores que no hablaban inglés y para los que sería conveniente que el texto se mostrara. Una representante del Gobierno de Polonia indicó que, dado que el Foro representaba a la industria de la electrónica, debería utilizar tecnología con miras a facilitar los debates. Por último, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) expresó su decepción con la política de lenguas de la OIT. La industria electrónica estaba establecida en gran parte en Asia y la delegación de los trabajadores provenía mayormente de Asia; sin embargo, no se les proporcionaba interpretación en ninguna lengua asiática. Esto daba lugar a que los participantes que tenían interpretación estuvieran en una situación de ventaja en relación con el Grupo de los Trabajadores.

92. Los párrafos adoptados serían del siguiente tenor:

«Los efectos del trabajo temporal y de otras formas de empleo en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las empresas suelen tener la necesidad de recurrir a modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo como un medio para hacer frente a la fluctuación.»

«Los beneficios comprenden la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad mediante la creación y conservación de puestos de trabajo.»

«Los riesgos que conllevan los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa son, entre otros, la disminución de la productividad, la posible divulgación de secretos comerciales y amenazas concomitantes a la propiedad intelectual de una empresa, y los altos costos de la contratación y formación de trabajadores temporales.»

93. El Foro examinó si el texto propuesto de los párrafos octavo y noveno debería abordar los riesgos y beneficios que conlleva el trabajo temporal y otras formas de empleo representadas por las empresas y los trabajadores, y decidió finalizarlos en una fase ulteriormente teniendo en cuenta al mismo tiempo la propuesta formulada por el representante del Gobierno de la República de Corea de hacer referencia constantemente a las «modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo».

94. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso suprimir la oración: «Si bien el trabajo temporal puede proporcionar flexibilidad a los trabajadores, y brindar oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales,» y conservar el texto «los trabajadores temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades» como parte del párrafo noveno o como un párrafo aparte. Todas las declaraciones del Grupo de los Trabajadores habían subrayado los efectos negativos del «recurso frecuente» al trabajo temporal, que era el título de la sección — no los efectos generales de dicho trabajo. Estos ejemplos mostraban que la flexibilidad del trabajo temporal era importante, pero que los trabajadores raramente preferirían el trabajo temporal al trabajo permanente. Propuso introducir texto adicional para aportar respuestas a las preocupaciones de los Empleadores, a saber: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en

función de las circunstancias, puede ser un instrumento para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda». Su Grupo reconocía los beneficios del trabajo temporal para los empleadores, pero no que los trabajadores consideraran el trabajo temporal como un beneficio. El coordinador del Grupo de los Trabajadores añadió que los debates deberían centrarse en la fluctuación de la demanda en el sector de la electrónica, y no en los desafíos generales a los que se enfrentaba el mundo del trabajo.

- 95.** El coordinador del Grupo de los Empleadores no podía aceptar una declaración sobre el trabajo temporal que se centrara exclusivamente en sus desafíos, y había estado de acuerdo provisionalmente con el nuevo párrafo propuesto por el Grupo de los Trabajadores, partiendo de la base de que dichos efectos se reconocerían. Señaló que el trabajo temporal voluntario podía ser un resultado deseable; otras formas de empleo, como las pasantías o el empleo a tiempo parcial, proporcionaban a menudo puntos de apoyo o un medio para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Los participantes de todos los grupos habían reconocido que el trabajo temporal y otras formas de empleo podrían ofrecer recompensas a los trabajadores en algunos casos y que la naturaleza tripartita del Foro exigía reflejarlo en el texto, sin utilizar el término «beneficios». Por lo tanto, propuso añadir un nuevo párrafo al inicio de la sección: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en función de las circunstancias, el trabajo temporal puede tener una serie de efectos positivos, incluida flexibilidad para los trabajadores y una oportunidad para que los nuevos trabajadores hallen un empleo, y para que otros trabajadores perfeccionen sus competencias profesionales», con el fin de ser coherente con el debate anterior sobre los beneficios y riesgos para las empresas. Ulteriormente, el Grupo propuso el siguiente texto revisado: «Si bien el trabajo temporal y otras formas de empleo se acuerdan y justifican en función de las circunstancias, pueden aportar beneficios, incluida flexibilidad para los trabajadores y una oportunidad para que los nuevos trabajadores hallen un empleo, y para que otros trabajadores perfeccionen sus calificaciones profesionales». El Grupo rechazó la propuesta de los trabajadores de limitar la sección al «trabajo temporal».
- 96.** El Presidente propuso dejar de lado los dos párrafos y pasar a la siguiente sección sobre las medidas. El coordinador del Grupo de los Empleadores preguntó si este debate abarcaría también los párrafos 4 y 5. Se acordó examinar en primer lugar los párrafos 10 a 15.
- 97.** El Foro adoptó el párrafo 10 propuesto sin ninguna modificación.
- 98.** El Foro adoptó el párrafo 11 propuesto incluyendo el siguiente texto sugerido por el Grupo de los Empleadores: «Dichas medidas deberían abarcar la protección social, la seguridad y salud en el trabajo (SST), la formación combinada y la readaptación profesional, y deberían asegurar la no discriminación». El Grupo de los Trabajadores prefirió este texto a la segunda opción de los empleadores de suprimir todo el párrafo.
- 99.** El Foro adoptó el párrafo 12 propuesto con enmiendas. El Grupo de los Empleadores propuso que rezara como sigue: «Siempre que sea posible, deben promoverse unas relaciones de trabajo duraderas, y todas las modalidades de empleo deberían ser voluntarias. Todos los trabajadores, incluidos los temporales, deberían tener pleno acceso a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para los trabajadores temporales y los que realizan otras formas de trabajo». A su vez, el Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda a la última oración, a saber «El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para abordar el trabajo temporal y otras formas de empleo». El Foro adoptó el texto resultante.

-
- 100.** El párrafo 13 propuesto se adoptó con tres enmiendas, pero se suspendió su texto final. El Grupo de los Empleadores propuso dos enmiendas: 1) añadir «los gobiernos» después de «deberían asegurar», y 2) añadir «también» después de «responsabilidad social empresarial» (RSE) en la segunda oración del párrafo. El coordinador del Grupo Gubernamental propuso añadir «importante» después de «función» de la RSE. La Secretaria General del Foro señaló que las enmiendas conducían a un error de hecho, ya que el párrafo indicaba ahora que incumbía a los gobiernos asegurar el respeto de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. El debate se pospuso.
- 101.** El párrafo 14 propuesto se adoptó con una enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores de sustituir la expresión «el cumplimiento destacado» por «los esfuerzos destacados», al señalarse que la expresión original no era clara.
- 102.** El párrafo 15 propuesto se adoptó con tres enmiendas. Dos fueron propuestas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental: añadir «la competitividad y el empleo productivo» y sustituir «universidades» por «instituciones educativas». La tercera enmienda, propuesta por el representante del Gobierno de China, fue añadir «formación» antes de «educativa» con el fin de subrayar el importante papel que desempeñan las instituciones de formación profesional.
- 103.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 16 propuesto con una enmienda sugerida por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), consistente en añadir una referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) al final. El representante de la OIE propuso reformular la referencia con fines de claridad, por lo que el Foro subenmendó la oración final como sigue: «así como los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover la Recomendación núm. 198».
- 104.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 16 propuesto, con una enmienda sugerida por el Grupo de los Empleadores, que se subenmendó ulteriormente. La propuesta inicial de los empleadores habría cambiado el apartado como sigue: «Promover y establecer una formación para atender las necesidades específicas en la industria de la electrónica». El Foro examinó el verbo exacto que describiría la acción recomendada, y una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) apoyó el verbo original «adaptar» para hacer referencia a la labor que ya estaba realizando la Oficina. El coordinador del Grupo de los Empleadores puntualizó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran intersectoriales, por lo que los trabajadores propusieron redactar el apartado como sigue: «establecer una formación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica». El representante del Gobierno de China propuso cambiar el apartado para que rezara: «promover la coordinación de políticas y establecer una formación demostrativa o modelo». El Foro no adoptó esta propuesta, que daba a entender que la OIT coordinaba las políticas a nivel mundial y establecía formaciones modelo para proporcionar ejemplos a otros países, lo que no era el objetivo de este apartado del Foro. Este texto hacía referencia a la formación ya existente y no a otras formaciones que pudieran necesitarse o no. La representante del Gobierno de Egipto estuvo de acuerdo con la supresión de la parte que hacía referencia a la coherencia de las políticas, y propuso incluir «establecer una formación personalizada. La participante trabajadora de IndustriALL Global Union expresó su acuerdo y añadió a esta oración propuesta: «que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica». El texto se adoptó en su forma enmendada.
- 105.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 16 con una enmienda propuesta por el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, consistente en añadir lo siguiente al final de la oración: «y ayudar a los mandantes a promover la capacidad de recopilar información de calidad a este respecto, y».

-
- 106.** El Foro adoptó el apartado *d)* del párrafo 16 propuesto con una enmienda sugerida por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union), consistente en añadir «y en otras formas de» antes de la palabra «empleo». A la pregunta formulada por el representante de la OIE sobre el resultado propuesto de esta enmienda, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) respondió que debería conducir a un mejor entendimiento de las prácticas de adquisición y de la relación con diferentes formas de empleo.
- 107.** El representante del Gobierno del Camerún propuso organizar foros regionales sobre las cuestiones relacionadas con los países consumidores, al menos en África, porque éstas no se abordaban en el Foro. Respondiendo a la pregunta del coordinador del Grupo de los Empleadores acerca de los efectos en los consumidores o las consecuencias de las prácticas de adquisición en las empresas y el empleo, subrayó que había un efecto dominó entre la producción y el consumo. Muchos Estados Miembros de la OIT eran países consumidores, y el orador preguntó qué sucedería si las empresas produjeran bienes, pero no pudieran venderlos. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que tenía dificultades para comprender de qué modo esto se relacionaba con ese Foro, y propuso plantear la cuestión en otro foro de la OIT, y el representante de la OIE explicó que había un procedimiento aparte para solicitar reuniones sectoriales.
- 108.** Con el fin de abordar el debate anterior, el representante del Gobierno de la República de Corea solicitó que se aclarara si el texto correcto era «adquisición» o «compra». Tras cierta deliberación, se conservó el término «adquisición».
- 109.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 17 propuesto con una enmienda, propuesta por el coordinador del Grupo de los Empleadores, a saber, añadir las palabras «y las políticas» después de la palabra «legislación».
- 110.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 17 propuesto con las tres enmiendas. En primer lugar, el coordinador del Grupo Gubernamental propuso sustituir el término «empresas» por «interlocutores sociales». En segundo lugar, el coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso añadir la frase «y respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo» al final. En tercer lugar, el Foro suprimió la palabra «nacional» después de que el representante del Gobierno de China propusiera añadir «y regional» después de «nacional». El coordinador del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir «nacional», para que el término abarcara todos los niveles de la legislación. Se adoptó la última propuesta.
- 111.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 17 con una enmienda, propuesta por el coordinador del Grupo Gubernamental, consistente en sustituir «invertir» por las palabras «fomentar la inversión pública y privada».
- 112.** El Foro adoptó el apartado *d)* del párrafo 17 con las tres enmiendas. La primera y la segunda enmiendas fueron propuestas por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, a saber, suprimir las palabras «agencia y», y añadir, al final de la oración «y a otras formas de empleo». La tercera enmienda la sugirió el representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, que propuso añadir las palabras «y fiable» después de «pertinente».
- 113.** El Foro adoptó un nuevo apartado *e)* del párrafo 17 propuesto por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, del siguiente tenor: «mejorar la protección social de los trabajadores afectados por la fluctuación de la demanda». El Foro también adoptó una subenmienda propuesta por el coordinador del Grupo de los Empleadores, consistente en añadir al final de la oración las palabras «cuando sea necesario».
- 114.** El Foro adoptó un nuevo apartado *f)* del párrafo 17 propuesto por el coordinador del Grupo de los Trabajadores, que rezaría así: «velar por el cumplimiento de la legislación mediante

la imposición de sanciones; prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita, y».

- 115.** El Foro adoptó el apartado *a)* del párrafo 18 propuesto con dos enmiendas sugeridas por el coordinador del Grupo de los Empleadores, a saber, sustituir las palabras «igualdad de trato» por «trato equitativo», y suprimir las palabras «trabajadores» y «con independencia de», ya que el objetivo del párrafo era lograr un trato equitativo en numerosos ámbitos.
- 116.** El Foro adoptó el apartado *b)* del párrafo 18 propuesto sin enmiendas.
- 117.** El Foro adoptó el apartado *c)* del párrafo 18 propuesto con dos enmiendas, después de que el coordinador del Grupo de los Trabajadores expresara la intención inicial del Grupo de suprimirlo, pero, en su lugar, propuso sustituir la oración «establecer mecanismos encaminados a lograr la participación de las marcas en la promoción de empresas sostenibles en la industria de la electrónica» con un texto que sugiriera el Grupo de los Trabajadores. Como respuesta, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso sustituir la oración «regular el trabajo temporal o hallar alternativas al mismo» por «explorar conjuntamente alternativas al trabajo temporal o a otras formas de empleo, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda, y», al tiempo que propuso que el texto suprimido del proyecto de párrafo se examinara ulteriormente. La segunda enmienda sugerida por el representante del Gobierno de la República de Corea fue sustituir las palabras «hacer frente a» por la palabra «responder». Ambas enmiendas fueron adoptadas.
- 118.** El Foro no adoptó una propuesta formulada por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) consistente en añadir un apartado *d)* al párrafo 18 que rezara: «participar en el diálogo social sobre cómo hacer frente a la fluctuación de la demanda en el lugar de trabajo». El coordinador del Grupo de los Trabajadores no podía aceptar el nuevo apartado. El representante de la OIE explicó que los empleadores consideraban que el diálogo social hacía referencia a las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección en una empresa, pero el personal directivo tenía que determinar libremente cómo hacer frente a la fluctuación de la demanda en el lugar de trabajo, sin dejar margen para el diálogo social a ese nivel. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) señaló que tenía dificultades para comprender la posición del Grupo de los Empleadores, ya que se habían firmado múltiples convenios colectivos en ámbitos de producción en los que la fluctuación de la demanda era habitual. El representante de la OIE subrayó que el diálogo social sobre ese tema era una condición que debía evaluarse a nivel de empresa, y el Grupo lo acogía con agrado, pero no lo impondría en el lugar de trabajo. También rechazó la propuesta del Grupo de los Trabajadores consistente en cambiar las palabras «participar en» por «promover», y la del coordinador del Grupo Gubernamental, a saber, añadir «según proceda» al final de la oración, al indicar que el término «promover» no era claro. Reiteró que esta decisión debería tomarse en un momento dado, y que ellos no podrían recomendar ni imponer la práctica en el mundo.
- 119.** Retomando el párrafo 13 propuesto, el Foro estuvo de acuerdo en suprimir la expresión «los gobiernos» tal como había propuesto la Secretaría General del Foro, y en armonizar el texto con los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Se adoptó el texto siguiente: «El respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como por los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, debería asegurarse a lo largo de las cadenas de suministro en la industria de la electrónica. Las medidas de responsabilidad social empresarial también pueden contribuir a la promoción del trabajo decente».
- 120.** Retomando los párrafos 4 y 5 propuestos, el Foro los adoptó con varias enmiendas. En primer lugar, los párrafos se trasladaron a la sección sobre las medidas encaminadas a

promover el trabajo decente y a contribuir a una industria más sostenible. Tras un prolongado debate, el párrafo adoptó el siguiente tenor:

«Si el trabajo temporal u otras formas de empleo plantean desafíos, deberían explorarse alternativas, tales como:

- a) sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo, en los que los trabajadores podrían trabajar más horas durante determinados períodos y compensarlas con horarios reducidos y tiempo libre durante otros períodos, y
- b) la polivalencia: se imparte formación a los trabajadores en múltiples disciplinas que les permiten realizar tareas más diversas, por lo que se permite que la producción tenga lugar con una fuerza de trabajo más pequeña sin obstaculizarse.

Se pueden identificar otras opciones a través del diálogo social con el fin de abordar estas cuestiones.».

- 121.** Remitiéndose nuevamente a los párrafos 8 y 9 propuestos, el Foro adoptó un único párrafo combinado con un texto alternativo, más un nuevo lenguaje para sustituir el noveno párrafo propuesto. Sin embargo, inicialmente, expresó su desacuerdo.
- 122.** El Presidente invitó a las partes a alcanzar un acuerdo, y el coordinador del Grupo de los Empleadores indicó que era necesario incluir un texto que expresara que había situaciones en las que el trabajo temporal y otras formas de empleo aportaban beneficios sociales. Señaló que el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores en el debate anterior se prestaría a una interpretación excesiva, y que todas las relaciones de trabajo debían ser voluntarias. Tras un debate prolongado sobre el empleo temporal, sobre cuándo podía considerarse voluntario y cuándo justificado, una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) propuso suprimir los párrafos 6 a 9.
- 123.** La Secretaria General del Foro dijo que seguía existiendo la opción de retomar el texto original propuesto por la Oficina. El coordinador del Grupo de los Empleadores se avino a ello si se introducían algunas pequeñas enmiendas. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) reconoció que el empleo temporal podía ser positivo, pero añadió que, en la mayoría de los casos, era negativo. El coordinador del Grupo de los Empleadores puntualizó que sólo quería que el texto indicara que el trabajo temporal aportaba ciertos beneficios.
- 124.** Tras un prolongado debate, se alcanzó un acuerdo sobre un párrafo 8 propuesto revisado, que incluiría texto del párrafo 9, a saber: «Los trabajadores que tienen contratos temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades. Entre ellas se cuentan la falta de seguridad del empleo y la falta de protección de una conciliación de la vida laboral y familiar, unas condiciones de trabajo menos favorables, y dificultades para ejercer sus derechos en el trabajo. Entre los trabajadores temporales, los más vulnerables son los trabajadores migrantes, las mujeres trabajadoras y los trabajadores jóvenes». Un nuevo texto que sustituiría el párrafo 9 propuesto rezaría como sigue: «En determinadas situaciones, el trabajo temporal y otras formas de empleo proporcionan flexibilidad a los trabajadores, y brindan oportunidades para encontrar un empleo a quienes se incorporan a la industria, y a otros trabajadores oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales». El Foro adoptó estos dos párrafos con este texto.
- 125.** El Foro no adoptó el apartado e) del párrafo 18 propuesto por una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) que contenía un lenguaje idéntico a las Conclusiones del Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El texto habría sido el siguiente: «promover el diálogo social e identificar y desarrollar mecanismos que faciliten la participación de los

compradores en la mejora de las condiciones de trabajo, la productividad y la competitividad». También propuso insertar, después del párrafo 13, un nuevo párrafo que rezara como sigue: «La producción en el sector de la electrónica está realmente globalizada, por lo que el diálogo social puede beneficiarse de la participación de agentes internacionales, como los compradores». El representante de la OIE señaló que el texto de un Foro de diálogo mundial anterior no era vinculante para las reuniones ulteriores, y el coordinador del Grupo de los Empleadores rechazó las enmiendas propuestas. Una participante trabajadora de Suiza (IndustriALL Global Union) indicó que el Grupo de los Trabajadores seguiría colaborando con los compradores en lo que respecta a cuestiones relativas a la cadena de suministro en la industria de la electrónica, pero también querría que el Foro lo reconociera. El representante del Gobierno de la República de Corea preguntó por qué los textos acordados en otros foros de la OIT, como el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, no podía utilizarse para el sector de la electrónica. El coordinador del Grupo de los Empleadores respondió que su organización, la EICC, esperaba poder colaborar con los sindicatos, sobre una base voluntaria, con el fin de hallar estrategias que impulsaran a los compradores a participar en toda la cadena de suministro con miras a resolver cuestiones relativas al trabajo temporal, pero indicó que el concepto de compradores no debería incluirse en este documento.

- 126.** El Foro adoptó los puntos de consenso en su forma enmendada.
- 127.** Los coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores, la Secretaria General y el Presidente del Foro expresaron su satisfacción con la adopción de los puntos de consenso y encomiaron el impresionante nivel de cooperación logrado durante la reunión.

Puntos de consenso ¹

Medidas adoptadas por las empresas para adaptarse a la fluctuación de la demanda

- 128.** Los cortos ciclos de vida de los productos y la rapidez a la que cambian las demandas de los consumidores, algunas veces estacionales, son una realidad para algunos ámbitos de la industria de la electrónica.
- 129.** Las empresas pueden adoptar una serie de opciones para responder a la fluctuación de la demanda. Dichas opciones comprenden una mejor coordinación entre compradores y vendedores para evitar picos de demanda particularmente altos, el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo, y unos mejores mecanismos de previsión para anticipar la demanda.

Consecuencias del recurso frecuente al trabajo temporal y a otras formas de empleo en las empresas

- 130.** Los efectos del trabajo temporal y de otras formas de empleo en las empresas pueden aportar beneficios y entrañar riesgos al mismo tiempo. Las empresas suelen tener la necesidad de recurrir a modalidades de trabajo temporal y de otras formas de empleo como un medio para hacer frente a la fluctuación.
- 131.** Los beneficios comprenden la capacidad para adaptar el tamaño de la fuerza de trabajo a la demanda, para integrar en la empresa a nuevos trabajadores con nuevas competencias profesionales, y para mantener un cierto nivel de competitividad mediante la creación y conservación de puestos de trabajo.
- 132.** Los riesgos que conllevan los cambios en la fuerza de trabajo de una empresa son, entre otros, la disminución de la productividad, la posible divulgación de secretos comerciales y amenazas concomitantes a la propiedad intelectual de una empresa, y los altos costos de contratación y formación de trabajadores temporales.

Consecuencias del recurso frecuente al trabajo temporal y a otras formas de empleo en los trabajadores

- 133.** Los trabajadores que tienen contratos temporales suelen enfrentarse a una serie de dificultades. Entre ellas se cuentan la falta de seguridad del empleo y la falta de protección de una conciliación de la vida laboral y familiar, unas condiciones de trabajo menos favorables, y dificultades para ejercer sus derechos en el trabajo. Entre los trabajadores temporales, los más vulnerables son los trabajadores migrantes, las mujeres trabajadoras y los trabajadores jóvenes.

¹ El Foro de diálogo mundial adoptó estos puntos de consenso el 11 de diciembre de 2014. De conformidad con los procedimientos establecidos, se someterán a la consideración del Consejo de la Administración de la OIT.

-
- 134.** En determinadas situaciones, el trabajo temporal y otras formas de empleo proporcionan flexibilidad a los trabajadores, y brindan oportunidades para encontrar un empleo a quienes se incorporan a la industria, y a otros trabajadores oportunidades para perfeccionar sus competencias profesionales.

Medidas encaminadas a promover el trabajo decente y a contribuir a una industria más sostenible

- 135.** Las medidas encaminadas a adaptar la industria de la electrónica a las fluctuaciones de la demanda deberían procurar conciliar las preocupaciones de la industria por la sostenibilidad con las necesidades de los trabajadores. El diálogo social, que incluye la negociación colectiva, es de vital importancia para promover el trabajo decente, y para concebir y aplicar medidas sostenibles apoyadas tanto por los empleadores como por los trabajadores.
- 136.** Dichas medidas deberían abarcar la protección social, la seguridad y salud en el trabajo (SST), la formación combinada y la readaptación profesional, y deberían asegurar la no discriminación.
- 137.** Si el trabajo temporal u otras formas de empleo plantean desafíos, deberían explorarse alternativas, tales como:
- a) sistemas anualizados para contabilizar las horas de trabajo, en los que los trabajadores podrían trabajar más horas durante determinados períodos y compensarlas con horarios reducidos y tiempo libre durante otros períodos, y
 - b) la polivalencia: se imparte formación a los trabajadores en múltiples disciplinas que les permiten realizar tareas más diversas, por lo que se permite que la producción tenga lugar con una fuerza de trabajo más pequeña sin obstaculizarse.

Se pueden identificar otras opciones a través del diálogo social con el fin de abordar estas cuestiones.

- 138.** Siempre que sea posible, deben promoverse unas relaciones de trabajo duraderas, y todas las modalidades de empleo deberían ser voluntarias. Todos los trabajadores, incluidos los temporales, deberían tener pleno acceso a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El intercambio de la información disponible con los trabajadores y sus representantes sobre la evolución del mercado y las previsiones de la demanda es especialmente útil para abordar el trabajo temporal y otras formas de empleo.
- 139.** El respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como por los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, debería asegurarse a lo largo de las cadenas de suministro en la industria de la electrónica. Las medidas de responsabilidad social empresarial también pueden contribuir a la promoción del trabajo decente.
- 140.** La inspección del trabajo es primordial para asegurar la conformidad de los lugares de trabajo. Los gobiernos no sólo deberían velar por el cumplimiento de la legislación mediante la imposición de sanciones, sino que también deberían prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita.

-
- 141.** Los gobiernos tienen una importante función que desempeñar en la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles. Podrían fomentar la competitividad y el empleo productivo en la industria, ayudando a las empresas a conceder prioridad a la investigación y al desarrollo, y estableciendo sistemas de formación dual y vínculos entre las instituciones educativas y de formación y las empresas.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

Habida cuenta del debate celebrado en el Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica, se recomendaron las actividades futuras siguientes.

142. La Oficina debería:

- a) promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, con inclusión del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), así como los convenios relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198);
- b) establecer una formación personalizada sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que sea específica para las necesidades del sector de la electrónica;
- c) recopilar y difundir estudios de caso y buenas prácticas sobre medidas justas para adaptarse a la fluctuación de la demanda conjuntamente concebidas por los trabajadores y los empleadores; desarrollar su capacidad para aplicar dichas medidas a todos los niveles, y ayudar a los mandantes a promover la capacidad de recopilar información de calidad a este respecto, y
- d) llevar a cabo investigaciones sobre las consecuencias de las prácticas de adquisición establecidas en el sector de la electrónica tanto en los derechos laborales como en el trabajo temporal y en otras formas de empleo.

143. Los gobiernos deberían:

- a) lograr que los interlocutores sociales participen en la mejora de la legislación y las políticas, con el fin de atender mejor las necesidades de las empresas y de los trabajadores del sector;
- b) desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales para comprender y cumplir mejor la legislación, y para respetar en mayor medida los principios y derechos en el trabajo;
- c) fomentar la inversión pública y privada en la educación, la formación y el desarrollo de las competencias profesionales, con objeto de promover el trabajo decente y el empleo productivo;
- d) compartir con las organizaciones de empleadores y de trabajadores información pertinente y fiable sobre el mercado de trabajo relativa específicamente a cuestiones como el recurso al trabajo temporal y a otras formas de empleo;

-
- e)* mejorar la protección social para los trabajadores afectados por la fluctuación de la demanda, cuando sea necesario, y
 - f)* velar por el cumplimiento de la legislación mediante la imposición de sanciones; prestar asesoramiento correctivo, técnico y en materia de desarrollo, y crear incentivos para recompensar los esfuerzos destacados, por ejemplo, a través de mecanismos que promuevan la colaboración tripartita.

144. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector de la electrónica deberían:

- a)* promover el trato equitativo de todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo;
- b)* crear conciencia y desarrollar la capacidad sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover el respeto de estos principios y derechos a lo largo de las cadenas de suministro;
- c)* explorar conjuntamente alternativas al trabajo temporal o a otras formas de empleo, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda, y
- d)* promover unas relaciones de trabajo duraderas, cuando sea posible.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr Douglas L. SUN, First Secretary, United States Mission to the United Nations, Geneva, Switzerland.

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

ANGOLA

M. Alberto Samy GUIMARÃES, deuxième secrétaire, Mission permanente de la République d'Angola, Genève, Suisse.

BANGLADESH

Mr Shelley SALEHIN, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh, Geneva, Switzerland.

BURUNDI

Honorable Annonciata SENDAZIRASA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur général, Travail et Perfectionnement professionnel.

M. Philippe MINANI, deuxième conseiller, Mission permanente du Burundi, Genève, Suisse.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait P. ABOUGA NDZANA, chef, Cellule de la coopération technique, ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), Yaoundé.

M. Jean MARCEL, chef, Cellule de suivi, ministère de la Recherche scientifique et de l'Innovation.

M^{me} Suzanne ZAMBA, chef, Service des agréments et du contrôle (MINEFOP), ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction de la régulation de la main-d'œuvre, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Suzhong GAO, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

CONGO

M. Auxence Léonard OKOMBI, directeur général, Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller d'ambassade, Mission permanente du Congo, Genève, Suisse.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Walid AL-RASHID, First Secretary of the Ministry, Head of the Information Center Public Enterprise, Information Center Public Business Sector, Ministry of Investment.

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

Mr Majid Hossein HOSSIENPOUR, Expert, Department of Employment and Entrepreneurship Development, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

IRAQ

Mr Falih H. AL-AMIRI, Technical Deputy Minister, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq, Geneva, Switzerland.

**KOREA, REPUBLIC OF
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE
COREA, REPÚBLICA DE**

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar Bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr. Juvenal Arcanjo DENGGO, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique, Geneva, Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Janette VERRIJZER, Policy Advisor, Department for International Affairs, Ministry of Social Affairs and Labour, Geneva, Switzerland.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

OMAN OMÁN

Mr Khalid Hamed AL RAWAHI, Ministry of Manpower, Oman.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Ma. Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Andrzej JARZEWSKI, Expert, Electronic Economy Department, Ministry of Economy, Warsaw.

Ms Magdalena NOJSEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

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

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Mr João GIRÃO, Assessor, Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalmecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP), Porto, Portugal.

Mr Billy GRAYSON, Program Director, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Alexandria, United States.

Mr Mohamad Hashem HAJ HASAN, Board Member, Representative of the Engineering, Electrical Industries Sector, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

Mr Ilari KALLIO, Legal Advisor, The Federation of Finnish Technology Industries, Helsinki, Finland.

Ms Ana RASOVIC, Economic Affairs Adviser, Montenegrin Employers' Federation (MEF), Podgorica, Montenegro.

Sr. Gilberto SÁNCHEZ, Presidente, FERRONIKEL, Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Sandro PETTINEO, Policy Advisor, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium.

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

Mr Mohd Ridzwan Rama ABDULLAH, Executive Council, Electrical Industry Workers' Union (EIWU), Selangor, Malaysia.

Mr Reden ALCANTARA, National President, Metal Workers Alliance of the Philippines (MWAP), Quezon City, Philippines.

Mr Wan Noorulazhar Mohd HANAFIAH, President, Electronic Industry Employees Union (EIEU), Kuala Lumpur, Malaysia.

Mr Uday MAHALE, General Secretary, Siemens Employees Federation and Siemens Workers Union, Siemens Ltd, Mumbai, India.

Sr. Adão PEREIRA DE BRITO, Secretario de Organização, Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), São Paulo, Brazil.

Mr Judy WINARNO, Chairperson, Electrical and Electronics Sector, Unions of Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia.

Mr Takayuki YAGI, Assistant General Secretary, Japanese Electrical Electric and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Kan MATSUZAKI, Director, ICT, Electrical and Electronics, Shipbuilding and Shipbreaking, Geneva, Switzerland.

IndustriALL Global Union, Genève, Suisse

M. Philippe SAINT-AUBIN, secrétaire fédéral, Fédération générale des mines et de la métallurgie, (FGMM CFDT France), Paris, France.

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

GoodElectronics

Ms Irene SCHIPPER, Senior Researcher, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, Netherlands.

Mr Charles Héctor FERNÁNDEZ, Coordinator, Workers Hub for Change (WH4C), Amsterdam, Netherlands.

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale international (CSI)
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.