

Reunión tripartita sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: el cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada

Ginebra
16-18 de abril de 2007

Conclusiones sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: el cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada

La Reunión tripartita sobre la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información: el cambio de las necesidades con respecto a la mano de obra en una economía mundializada,

Congregada en Ginebra del 16 al 18 de abril de 2007.

Adopta, el 18 de abril de 2007, las siguientes conclusiones:

1. El sector de las tecnologías de la información ha sido uno de los más dinámicos e innovadores en la economía mundializada, ha creado millones de puestos de trabajo y ha sido fuente de riqueza en todo el mundo. El rápido cambio experimentado en el sector a raíz de la mundialización, la innovación en tecnología y productos, el incremento de la productividad, la fluctuación de los precios, la evolución observada en las cadenas de suministro y la exigencia de calificaciones ha influido en el crecimiento, la competitividad, las decisiones de inversión y los mecanismos de reglamentación, el empleo y las condiciones de trabajo dentro y en torno a las empresas de las tecnologías de información a escala mundial.
2. Si bien las consecuencias del cambio han sido tanto positivas como negativas para las empresas y los trabajadores, el presente informe y la reunión organizada por la OIT ofrecen la oportunidad de articular soluciones a los problemas identificados por los mandantes tripartitos en los distintos planos: internacional, nacional y empresarial, con recurso al diálogo social.
3. Entre las cuestiones que deben considerarse con suma atención al abordar los retos que se plantean a un sector sano, dinámico y capaz de mantener un alto ritmo de crecimiento, figuran determinar en qué medida se tendrá en cuenta la voz de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones relativas a los cambios, así como el contenido y modalidad de aplicación de las iniciativas empresariales de carácter voluntario sobre la sostenibilidad de la empresa, los códigos de conducta y la responsabilidad social de la empresa (RSE),

teniendo presente que la dirección es la última responsable en lo que respecta al desarrollo y sostenibilidad de la empresa.

4. La implicación de las partes interesadas deberá reflejar la realidad del sector, incluidos en la medida — en que resulte apropiado — los intereses de una amplia gama de actores de la industria de las tecnologías de la información: grandes, medianas y pequeñas empresas, sus accionistas, los representantes de los trabajadores¹, los clientes y proveedores, y, según proceda, las ONG.

Evolución reciente y diálogo social

5. Los mandantes tripartitos vuelven a hacer hincapié en la importancia que asignan al diálogo social, tal como lo define la OIT². Un diálogo social eficaz sólo puede concebirse en un clima en que se respetan plenamente los principios fundamentales de libertad sindical y de negociación colectiva, tal como figuran en la *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998*. El aspecto crucial del diálogo social, en particular en lo que se refiere a las condiciones de empleo, radica en la negociación que tiene lugar entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores. El aspecto crucial del diálogo social, en particular en lo que se refiere a las condiciones de empleo, radica en la negociación que tiene lugar entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
6. Los procesos de diálogo social deberían considerar el establecimiento de plazos, la competitividad de la empresa, la sostenibilidad y continuidad del empleo, la empleabilidad y los calendarios, entre otras cuestiones. Se alentará a los interlocutores sociales a compartir información sobre buenas prácticas y experiencias que fortalezcan el diálogo social.
7. Es fundamental fortalecer la capacidad de los actores para lograr un fructífero diálogo social. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la propia Oficina tienen un papel que desempeñar a este respecto para fortalecer la capacidad de los mandantes mediante mecanismos tripartitos o bipartitos.
8. Los gobiernos desempeñan un papel muy concreto en los procesos de diálogo social, en particular contribuyendo a establecer los marcos jurídicos y/o institucionales necesarios para el diálogo social, actuando como moderadores y/o garantes de los acuerdos concluidos entre los interlocutores sociales, y apoyando la facilitación de formación compensatoria y ajustes en materia de bienestar para las empresas y los trabajadores afectados por el cambio.

¹ En todo el texto, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a la definición que figura en el artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135): «A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos».

² La OIT define el diálogo social de manera general e incluye en el concepto todo tipo de intercambio de información, consulta, negociación y negociación colectiva entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre los propios interlocutores sociales sobre cuestiones de interés común.

Observancia de las normas establecidas en toda la cadena de suministro

9. Es difícil establecer una relación a largo plazo entre clientes y proveedores en un sector tan competitivo y que crece a un ritmo tan acelerado. Para entablar una relación duradera, es fundamental que los proveedores puedan contar con una fuerza de trabajo productiva y motivada. Por consiguiente, las empresas están interesadas en retener a esta mano de obra y beneficiarse de una mayor competitividad, en la misma medida en que los trabajadores desean un empleo estable a largo plazo y buenas condiciones de trabajo.
10. La Reunión considera que, a raíz de la mundialización del sector, la *Declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*³ y la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998*, así como los instrumentos en los que se basan, son particularmente relevantes para este sector. El respeto de estos instrumentos puede contribuir a crear un entorno propicio para la aplicación del Programa de Trabajo Decente, en colaboración con el programa de la OIT destinado a proporcionar a las empresas asesoramiento especializado para la aplicación de las normas internacionales. A los gobiernos les corresponde el papel concreto de reflejar los instrumentos internacionales en la legislación nacional. La legislación nacional constituye la base jurídica que rige las condiciones de trabajo, los reglamentos y los acuerdos de negociación colectiva, según proceda. Sin perjuicio de la obligación de los gobiernos de asegurar la aplicación de los convenios que han ratificado, en los países en que los convenios fundamentales de la OIT no sean aplicados, todas las partes deberían referirse a los mismos a fines de orientación a seguir en su respectiva política social.
11. Además, la Reunión reconoce la importancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo y su necesaria aplicación con miras a reducir los riesgos y crear entornos de trabajo seguros en todo el sector.
12. Exigir el cumplimiento de la ley es responsabilidad exclusiva de los gobiernos. No obstante, habida cuenta de la mundialización del sector, aliada al hecho de que todos los sistemas jurídicos no ofrecen el mismo grado de protección de los derechos de los trabajadores, las actividades de carácter voluntario relativas a la responsabilidad social de la empresa (tales como la Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico y el Código de conducta para la industria electrónica, así como los acuerdos marco internacionales) constituyen ejemplos de colaboración fructífera. Estas iniciativas fomentan el cumplimiento de las leyes y reglamentos a través de mecanismos de contratos, evaluación, auditoría, medidas correctoras (que en última instancia pueden incluir la terminación del contrato) y presentación de informes, y también a través de la formación y la educación. Pese a que existen opiniones diferentes en cuanto a la forma y el alcance de la participación de los trabajadores y sus representantes en dichas actividades, la Reunión conviene en la importancia capital de la implicación de estos últimos.

³ En particular, el párrafo 20 de la Declaración:

«Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades formuladas en los principios de la presente Declaración.»

-
13. La Reunión toma nota asimismo de los esfuerzos llevados a cabo para involucrar a los interlocutores sociales, y sugiere que se prosigan y amplíen. La Reunión reconoce además los esfuerzos desplegados en aras de la transparencia de las cadenas de suministro, en los que había que seguir profundizando.
 14. La Reunión toma nota de la evolución positiva observada en los esfuerzos desplegados en pos de la transparencia de las cadenas de suministro.

Aprendizaje permanente para mantener la competitividad

15. La Reunión reconoce como principio rector la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), que insta a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente⁴. La Reunión acepta asimismo que los contratos de larga duración facilitan el aprendizaje permanente.
16. El aprendizaje permanente es una responsabilidad compartida, en la que cada uno de los mandantes tripartitos desempeña un papel diferente y crucial. El aprendizaje permanente debe percibirse como una inversión, ser atractivo y accesible y estar incentivado. Además, es necesario certificar las calificaciones adquiridas. Si se instaura a tiempo, puede favorecer la capacidad de adaptación del trabajador y evitar la supresión de puestos de trabajo a través de una redistribución del personal, contribuyendo así a mantener la competitividad industrial.
17. La Reunión reconoce que seguir siendo competitivo en un sector que evoluciona con tanta rapidez es una ardua tarea, y que es más importante desarrollar las competencias a largo plazo que las calificaciones específicas. Es necesario elaborar políticas de desarrollo de las calificaciones, planes de estudio y programas de formación. La Reunión alienta a los participantes a que muestren una mayor empatía, promuevan los acuerdos de colaboración y abran nuevas vías de cooperación.
18. Asimismo, el aprendizaje permanente es fundamental para disponer de una formación actualizada en materia de riesgos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y desarrollar una cultura de la seguridad que privilegie la prevención.

Areas prioritarias de actuación de la OIT

19. La OIT debe redoblar esfuerzos en el marco de los programas de trabajo decente por país con miras a mejorar las condiciones de trabajo en el sector, a través del diálogo social y de la exigencia del cumplimiento de la *Declaración tripartita de principios sobre las*

⁴ El párrafo 6 de la Recomendación núm. 195 es especialmente relevante:

1) Los Miembros deberían establecer, mantener y mejorar un sistema educativo y de formación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente, teniendo en cuenta la responsabilidad principal que corresponde al gobierno en materia de educación, formación previa al empleo y de formación de los desempleados, reconociendo la función de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la formación posterior, en particular, el papel fundamental que incumbe a los empleadores en la facilitación de oportunidades de adquirir experiencia laboral.

2) La educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y las habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación.

empresas multinacionales y la política social y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998.

- 20.** La OIT debe seguir investigando los riesgos relativos a la seguridad y salud en el trabajo específicos de este sector, y seguir promoviendo normas en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector de las tecnologías de la información.
- 21.** La Oficina debe seguir proporcionando asistencia técnica a los Estados Miembros en el ámbito de la inspección de trabajo, para que éstos puedan mejorar su eficacia y utilizar las herramientas de formación sobre inspección de trabajo y otras orientaciones de la OIT específicas del sector.
- 22.** La OIT debe identificar y promover prácticas óptimas para la mejora de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y el aprendizaje permanente. Debe alentar a las grandes empresas a que compartan información entre ellas, sobre estas cuestiones, así como con sus proveedores y subcontratistas.