

**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

---

## **Puntos de consenso <sup>1</sup>**

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

1. 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.
2. 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**

3. 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.
4. 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.

<sup>1</sup> 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.

- 
5. 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**

6. 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.
7. 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**

8. 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.
9. 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.
10. 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.

11. 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.

- 
12. 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.
  13. 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.
  14. 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.

15. 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.
16. 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.

**17.** 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.