ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Programa de Actividades Sectoriales

Nota sobre las labores

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

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

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

ISBN: 978-92-2-320002-2 (Print)
978-92-2-320003-9 (Web PDF)

Primera edición 2007

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

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

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

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

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

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

Página

Introducción 1

Discursos de apertura 2

Parte 1. Examen del punto inscrito en el orden del día 5

Informe del debate 7

- Introducción 7
- Composición del Grupo de Trabajo 7
- Presentación del informe y debate general 8
  - Presentación del informe 8
  - Debate general 8
- Debate y adopción del proyecto de conclusiones 24

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 25

- Evolución reciente y diálogo social 25
- Observancia de las normas establecidas en toda la cadena de suministro 26
- Aprendizaje permanente para mantener la competitividad 27
- Areas prioritarias de actuación de la OIT 28

Parte 2. Otras labores 29

Presentación del portal único de SECTOR, la base de datos SECTOR*Source* y la base de datos sobre zonas francas industriales (ZFI) 31

- Portal único de SECTOR 31
- Base de datos de SECTOR sobre zonas francas industriales e Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales 31
- SECTOR*Source*: un sistema de recuperación de datos 31
- Debate 32

Discursos de clausura 35

Lista de participantes 37

Introducción

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 se celebró los días 16 y 18 de abril de 2007 en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra. La Oficina había preparado un informe [1] para que sirviera de base a las deliberaciones de la Reunión, en el que se analizaron los siguientes temas:

- tendencias globales del empleo en las industrias de fabricación de productos eléctricos y electrónicos;
- subcontratación en el sector de la electrónica: el paso de los fabricantes subcontratistas a los proveedores de servicios de fabricación de sistemas electrónicos (EMS);
- fabricantes de diseños originales (ODM) y cadenas de valor mundiales para computadoras personales y teléfonos celulares;
- estrategias nacionales y locales;
- necesidades y requisitos en materia de formación;
- cuestiones sociales y laborales emergentes que influyen en las condiciones de trabajo;

El Consejo de Administración había designado al Sr. Nakajima, miembro trabajador del mismo, para que lo representara y presidiera la Reunión, la cual eligió a estos tres Vicepresidentes: Sr. Abutaleb, del Grupo Gubernamental, Sr. Patil, del Grupo de los Empleadores, y Sr. Sairo, del Grupo de los Trabajadores.

A la Reunión asistieron los representantes de los Gobiernos de 19 países, así como diez representantes empleadores y diez representantes trabajadores.

Estuvieron presentes en calidad de observadores representantes de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, GoodElectronics y la Organización Internacional de Empleadores.

Cada Grupo eligió a su Mesa, cuya composición fue la siguiente:

Grupo Gubernamental

Presidente: Sr. A. Abutaleb (Egipto)

Grupo de los Empleadores

Presidente: Sr. R. Garza

Secretario: Sr. J. Dejardin (Organización Internacional de Empleadores)

[1] 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, OIT, 2007), 126 páginas.

Grupo de los Trabajadores

Presidente:	Sr. P. Skyte
Vicepresidente:	Sr. Sairo
Secretario:	Sr. R. Steiert (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas)

La Secretaria General de la Reunión fue la Sra. J. Walgrave, Directora Ejecutiva en funciones del Sector del Diálogo Social, y la Secretaria General Adjunta la Sra. E. Tinoco, Jefe del Servicio de Actividades Sectoriales. El Secretario Ejecutivo fue el Sr. P. Bailey, del mismo Servicio, y como expertos actuaron el Sr. Appave, Sra. Foucault-Mohammed, Sr. Hahn, Sr. Kamakura, Sr. Meletiou, Sr. Myers, Sr. Ratteree, Sr. Sajhau, Sr. Sendanyoye, Sra. Tomoda, Sr. Wagner y Sra. Wiskow.

Discursos de apertura

El Presidente señaló que la industria englobaba la fabricación de equipos de oficina, contabilidad e informática, la fabricación de maquinaria eléctrica, así como la fabricación de equipos de radio, televisión y comunicaciones. Hoy día, los países trataban de captar a los distintos subsectores de la industria de fabricación y ensamblaje de componentes electrónicos en razón de su alto potencial para la creación de empleo e ingresos, su propensión a generar ingresos procedentes de la exportación, la inversión en investigación y desarrollo y el nivel de formación y competencias exigido. En Estados Unidos y en Japón, la producción y exportación de componentes electrónicos seguía siendo importante, si bien estaba en retroceso debido a que más de la mitad de las exportaciones mundiales procedían ahora de los países en desarrollo de la región asiática. Además, en los últimos años se habían producido varias fusiones y adquisiciones de importancia, que tuvieron una especial incidencia en el sector de las telecomunicaciones. No obstante, las condiciones de trabajo eran muy dispares en los distintos tramos de la cadena de valor. En un extremo de la misma, las principales empresas de marca eran sin duda las que más respetaban las condiciones de trabajo. A medida que se iba remontando la cadena de valor, era difícil determinar si prevalecían las prácticas óptimas. La competencia mundial estaba obligando a las empresas a implantar métodos de fabricación y procesos de organización del trabajo «justo a tiempo» para satisfacer la demanda del cliente. Evidentemente, esto repercutía en los trabajadores. El orador esperaba que en la Reunión se examinara el modo de afrontar estos desafíos.

La Sra. Walgrave, Directora Ejecutiva en funciones del Sector del Diálogo Social, indicó que la industria de las tecnologías de la información (TI), también denominada industria de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), constituía un sector de peso en muchos países, por su alcance e importancia de todo punto de vista: innovación, producción, empleo, salarios, exportación y valor añadido. Los rápidos cambios acaecidos a raíz de la mundialización económica también afectaban a la fabricación de componentes electrónicos para la industria de las tecnologías de la información, lo que significaba que un diálogo social eficaz cobraba ahora mayor urgencia. El diálogo social gozaba cada vez de mayor reconocimiento como la mejor manera de gestionar las consecuencias del cambio y equilibrar los intereses de trabajadores y empleadores. Asimismo, el diálogo social podía desempeñar un papel fundamental para afrontar con éxito los retos de la mundialización. Sin embargo, era indispensable contar con interlocutores sociales sólidos, independientes y responsables, voluntad política y un marco social y jurídico realista. Era la primera vez que la OIT dedicaba un informe completo a la fabricación y ensamblaje de componentes electrónicos. La tendencia creciente a recurrir a proveedores de componentes estaba transformando radicalmente un sector que, en 2004, daba trabajo a más de 18 millones de

personas en todo el mundo. Las cifras relativas al empleo en la fabricación no incluían a los programadores y desarrolladores de software, a los que se solía tener más presentes al hablar de la escasez de competencias en las industrias de las tecnologías de la información.

Los cambios que se estaban produciendo en este sector eran relevantes para gobiernos, trabajadores y empleadores, habida cuenta de la importancia del sector de la fabricación en el ámbito de las tecnologías de la información. De hecho, la mayor creación de puestos de trabajo en dicho sector tuvo lugar en países que acababan de incorporarse al mismo. No obstante, el auge de la industria de los componentes electrónicos se debía en gran parte a la externalización o subcontratación de trabajos que antiguamente se realizaban en las propias empresas de marca.

Estos cambios en el empleo han sido motivo de preocupación para los sindicatos, ya que la subcontratación de trabajos que anteriormente se llevaban a cabo en la propia empresa solía tener como resultado una disminución salarial y una pérdida de beneficios cuando una nueva empresa adquiría una planta ya existente.

En los últimos años, se habían creado Códigos de Conducta, a escala empresarial y sectorial, en virtud de la responsabilidad social de la empresa, a medida que las empresas habían comenzado a centrarse en la gestión de sus cadenas de valor a escala mundial. Un componente fundamental del Programa de Trabajo Decente era hallar el correcto equilibrio entre la flexibilidad que requieren las empresas y la necesidad de los trabajadores de gozar de una seguridad laboral. La oradora esperaba que esta Reunión proporcionara orientación al respecto.

Parte 1

Examen del punto inscrito en el orden del día

Informe del debate

Introducción

1. La Reunión se congregó para examinar el punto inscrito en su orden del día. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del *Reglamento de las reuniones sectoriales*, los integrantes de la Mesa se alternaron para presidir el debate.

2. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue la Sra. Nixon Gardiner. El portavoz del Grupo de los Trabajadores el Sr. Skyte. La Reunión celebró cuatro sesiones dedicadas a examinar el punto inscrito en su orden del día.

Composición del Grupo de Trabajo

3. En su tercera sesión y en virtud de lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 13 del Reglamento, la Reunión estableció un Grupo de Trabajo encargado de redactar un proyecto de conclusiones que reflejaran las opiniones expresadas en el curso del debate a que dio lugar el examen del informe. Dicho Grupo de Trabajo, presidido por el Vicepresidente gubernamental, Sr. Abutaleb (Egipto), quedó constituido de la siguiente manera:

Miembros gubernamentales

Benin:	Sra. Adegnika
Indonesia:	Sra. Supenti
Japón:	Sr. Hayashi
Suiza:	Sr. Hofmann-Reist
República Bolivariana de Venezuela:	Sr. Flores Torres

Miembros empleadores

Sr. Combuechen

Sr. Fabre-Roustand de Navacelle

Sra. Nixon Gardiner

Sr. Noel

Sr. Patil

Miembros trabajadores

Sra. Dhamayanti

Sra. Holdcroft

Sr. Mongeon

Sr. Steiert

Sr. Skyte

Presentación del informe y debate general

Presentación del informe

4. El Secretario Ejecutivo de la Reunión presentó el informe preparado por la Oficina. En su intervención hizo hincapié en que el informe se centraba en la fabricación de componentes electrónicos para las industrias de las tecnologías de la información (en adelante TI) y su ensamblaje y no en el desarrollo de programas informáticos. Actualmente, las empresas de marca, conocidas también como fabricantes de equipos originales (en adelante OEM, por su sigla en inglés) concentraban su quehacer en la concepción y la comercialización de productos nuevos. Su fabricación y ensamblaje se dejaba fundamentalmente en manos de fabricantes subcontratistas, conocidos también como servicios de fabricación de sistemas electrónicos (en adelante EMS). Pero, era cada vez más corriente que incluso el diseño se delegara en los fabricantes de diseños originales (en delante ODM). En los eslabones inferiores de la cadena de valor se encontraban los proveedores secundarios y terciarios. Aunque se observaba una disminución importante del empleo en los Estados Unidos y el Japón, estos dos países continuaban siendo los principales empleadores del sector. El país que había registrado el crecimiento más rápido en términos de empleo y exportaciones era China. Otros ejemplos notables los constituían Brasil, República de Corea, Filipinas, Francia, India, Italia, México, Federación de Rusia y Tailandia. Cinco países registraban más de 400.000 personas empleadas en el sector. Los países participaban en el proceso de mundialización de varias maneras, ya sea recibiendo inversión extranjera directa (IED) o exportando productos, o bien a través de la migración (salida y retorno de trabajadores), la educación y las remesas al extranjero. Algunos países habían tenido más éxito que otros en la tarea de atraer la inversión extranjera directa. Al respecto cabía señalar que en 1996 se firmó en Singapur el Acuerdo sobre las tecnologías de la información (ATI) de la Organización Mundial del Comercio (OMC). En virtud del trato de nación más favorecida (NMF) se asignaba un nivel arancelario nulo a los productos de las tecnologías de la información. No obstante, cabía preguntarse si la eliminación de los aranceles aduaneros conduciría necesariamente a incrementar el comercio, bajar los precios y crear empleo. El informe proporcionaba información sobre las necesidades de formación y la adquisición de competencias. No obstante, actualmente los canales oficiales de educación y de formación profesional no podían satisfacer plenamente estas necesidades. Por consiguiente, era necesario que las empresas y los trabajadores invirtiesen en el aprendizaje permanente. El informe proporcionaba ejemplos de empresas que habían redoblado sus esfuerzos en la comunidad, estableciendo una colaboración con los sistemas escolares locales (buenas prácticas). Las cuestiones sociales y laborales a que debía hacer frente el sector abarcaban los siguientes aspectos: seguridad del empleo; reestructuración; contratos de trabajo; trabajadores temporeros; libertad sindical y negociación colectiva; seguridad y salud; remuneraciones y horas de trabajo. El sector había respondido adoptando el Código de conducta para la industria electrónica (EICC). Sin embargo, seguían planteándose interrogantes acerca del contenido, la puesta en práctica y el control de la aplicación de ésta y otras iniciativas, como la Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico (GeSI)..

Debate general

5. El portavoz del Grupo de los Trabajadores se refirió elogiosamente a la iniciativa de la OIT de convocar una reunión del sector de las tecnologías de la información, que había llegado a constituir un sector clave pues afectaba en muchos sentidos nuestra vida diaria. Dicho sector se había mostrado muy innovador, particularmente los subsectores automotriz y de la telefonía móvil. Las innovaciones afectaban a los procesos de fabricación, facilitado así la subcontratación y la emergencia de fabricantes subcontratistas. Lo anterior había tenido consecuencias negativas para los trabajadores que con frecuencia debieron movilizarse para protestar contra la precariedad del empleo y unas condiciones de trabajo

insatisfactorias, en un marco de aplicación de políticas antisindicales. Esta evolución había ido también en detrimento del progreso en materia de políticas medioambientales. Estaba convencido de que la globalización era el resultado de decisiones tomadas por hombres y mujeres y sobre esa base era importante que al examinar la evolución del sector se prestara atención a lo que tenían que decir los trabajadores. Estos últimos no deberían acatar pasivamente los cambios sino participar de forma activa en la innovación a fin de beneficiarse del desarrollo del sector. Esperaba que el debate fuera significativo no sólo en los planos internacional y nacional sino también a escala local. Los trabajadores deberían involucrarse en el examen de temas como la transparencia de las cadenas de suministro y el aprendizaje permanente para asegurar la sostenibilidad de la fuerza de trabajo, de sus propias calificaciones, de la población y del planeta, así como para mejorar la situación laboral en el sector. Agregó que los trabajadores se disponían a entablar un diálogo social constructivo en el curso de la Reunión.

6. La portavoz del Grupo de los Empleadores hizo hincapié en la rapidez con que tenía lugar el cambio en el sector de las tecnologías de la información, principalmente en materia de innovación y eficacia, y que muchas de las cuestiones planteadas debían considerarse en el contexto de la citada evolución. Además de respetarse la propiedad intelectual, en el sector debían conservarse las calificaciones en un nivel elevado. En vista de la rapidez del cambio, los datos referentes a 2 o 3 años atrás habían perdido validez. De hecho, en el sector los costos laborales representaban una pequeña proporción con respecto al gasto total. Aunque era primordial considerar cuestiones como la seguridad y la salud de los trabajadores, cabía tener en cuenta la flexibilidad con que era necesario operar para responder a los rápidos cambios en la demanda. En el marco de la inquietud de los empleadores del sector de las tecnologías de la información frente a las cuestiones sociales resultantes de la evolución del sector, puso énfasis en las iniciativas voluntarias en las que se hallaban empeñados los empleadores, entre las que cabía mencionar la Iniciativa GeSI y el Código EICC, además del Código sobre la responsabilidad social de la empresa (RSE). El Código EICC había establecido un conjunto de normas comunes, armonizadas con los tratados comerciales internacionales, la realización periódica de auditorías y un control de su cumplimiento, con la finalidad de mejorar constantemente la situación. Las empresas que se habían adherido a él realizaban conjuntamente actividades de control y aplicaban medidas para crear capacidad ya que las normas no podrían ser sostenibles mientras no se integraran en la normativa de cada empresa. Esperaba que en el curso de la Reunión se examinaran los logros en materia de colaboración entre empresas que competían entre sí, así como la colaboración con las ONG. Invitó además a explorar cursos de acción para la OIT con el objeto de impulsar tales iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores del sector.

7. El representante gubernamental de Egipto señaló que, contrariamente a lo expresado en el informe, la fuerza de trabajo en el sector de las tecnologías de la información no era tan numerosa: en su país constituía entre un 1 y un 3 por ciento de la fuerza de trabajo. Reconoció sin embargo que el impacto de dicho sector era importante y que su peso se acrecentaba con rapidez. Si bien correspondía al 5 por ciento del PNB, aportaba del 20 al 25 por ciento al crecimiento del mismo. El sector de las TI, en particular el subsector de ensamblaje de componentes, no tenía dificultad para contratar trabajadores porque requería de trabajadores con calificaciones de nivel medio (aunque se exigía a los programadores calificaciones avanzadas). Por este motivo las empresas del sector eran capaces de relocalizar sus operaciones en los países en desarrollo. Por su parte, los gobiernos facilitaban la instalación y el funcionamiento de las empresas multinacionales, incluida la facilidad de «contratar y despedir» acordada a los empleadores, además de concederles rebajas de impuestos y otras condiciones de gran atractivo. Estimaba sin embargo que la OIT podría añadir el valor que ella misma representaba en este ámbito, mediante la elaboración de normas internacionales y la extensión de certificados destinados a facilitar la inversión extranjera directa, pero sin descuidar la protección de los trabajadores.

8. El representante gubernamental de Filipinas dio las gracias a la OIT por convocar la Reunión, la cual, a su juicio aumentaría la probabilidad de que los interlocutores sociales llegaran a un entendimiento sobre cuestiones de interés común. Esperaba que el debate fuera útil para mejorar la productividad.

9. El representante de la Iniciativa mundial sobre la sostenibilidad del medio electrónico (GeSI), una iniciativa industrial creada hace seis años, destacó la importancia que revestían la sostenibilidad y la cuestión de la responsabilidad social de la empresa en el ámbito de las cadenas de suministro en el sector de las tecnologías de la información. Señaló que, aunque cada empresa adoptaba su propio código, la GeSI, en colaboración con el Código de conducta para la industria electrónica (EICC), había conseguido juntar a muchas empresas cuyas perspectivas diferían entre sí con objeto de mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro de las empresas. Las empresas de la GeSI y del Código EICC habían desarrollado instrumentos inspirados en las normas de la OIT a tal fin, y celebrarían reuniones en Ginebra con ONG y otras partes interesadas para informarlas de los avances realizados y tratar de obtener su contribución una vez finalizada la Reunión de la OIT en curso.

Tema 1. Examen de la evolución reciente de las industrias de las tecnologías de la información y función del diálogo social

10. La portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que su Grupo estaba absolutamente de acuerdo con lo expresado acerca de la importancia que revestía el diálogo social. Los empleadores habían demostrado su actitud positiva a este respecto en las numerosas ocasiones en que sus representantes habían entablado un diálogo social constructivo en sus operaciones a escala mundial, entre otras, en el seno de GeSI y de EICC. No obstante, era necesario definir el concepto de diálogo social de manera que quedase reflejada en él la realidad del sector en lo que respecta a las diferentes partes interesadas. La definición de la OIT, que abarcaba «todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como entre los interlocutores sociales propiamente dichos, sobre todas las cuestiones de interés común» no incluía a determinados actores específicos del sector de las tecnologías de la información, tales como proveedores, clientes y accionistas. Muchos empleadores, concretamente los que adherían a las iniciativas EICC y GeSI, estaban activamente involucrados en el diálogo social, habían respondido a los llamamientos para dialogar y no rechazaban invitación alguna en este sentido. Cabía señalar sin embargo que en los casos en que no se había invitado a participar en los procesos de diálogo a todas las partes interesadas ello había ocurrido porque los empleadores no estaban en conocimiento de esa situación. Los empleadores estaban abiertos a incluir en el proceso de diálogo a otras partes que quisieran intervenir en dicho proceso. En los últimos tres años y a escala mundial los empleadores habían participado en varias reuniones y otras actividades en que se tratara de diálogo social. No estaba en su ánimo perder ocasión alguna de entablar un diálogo con los representantes de los trabajadores.

11. La oradora manifestó también que algunos empleadores (a título individual y como empresa) habían formulado comentarios constructivos acerca de la CAFOD, ÖKO, SOMO y SACOM [1] y, en dicho marco, habían encontrado a varios representantes de los trabajadores en diversos países. Si algunas partes interesadas seguían pensando que no se las involucraba en esas consultas, deberían hacerlo saber. Muchos empleadores

[1] Agencia Católica para el Desarrollo (CAFOD), Londres; Öko-Institute e.v. — Institute for Applied Ecology, Friburgo, Alemania; el Centro de Investigaciones sobre empresas multinacionales, Amsterdam, (SOMO); *Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour* (SACOM), Hong-Kong, China (estudiantes y docentes contra la mala conducta de las empresas).

consideraban atentamente los argumentos esgrimidos por los representantes de los trabajadores. Los 41 miembros de la GeSI y de EICC, así como muchas otras empresas pueden tener diferentes políticas y códigos de conducta, pero sobre el 95 por ciento de su contenido era similar. Con respecto al código EICC cabía señalar que habían adherido a él 26 empresas. La cuestión clave radicaba en su puesta en práctica. Hizo hincapié en que las empresas pequeñas y medianas (PYME) no contaban con recursos para desarrollar instrumentos y participar en eventos como las reuniones de la OIT. En tal caso, muchas empresas grandes deberían apoyar los procesos destinados a potenciar capacidades. A su juicio los empleadores deberían conservar su libertad a la hora de adoptar decisiones estratégicas referentes a la gestión de sus respectivas empresas. En el sector de las tecnologías de la información, donde el ritmo de cambio era extremadamente rápido se debía hacer frente al desafío de educar en permanencia a todas las partes. Los empleadores invitaban a la OIT y otras entidades a promover enfoques que alentaran la adquisición permanente de competencias en materia de gestión, así como las competencias que necesitarán los trabajadores para los trabajos del futuro. En China, en un proyecto notable destinado a elaborar estrategias de fortalecimiento de la capacidad en las cadenas de suministro de bienes electrónicos y en lo referente a la responsabilidad social de la empresa participaban el Servicio de Asesoría sobre Inversión Extranjera (FIAS), el Banco Mundial/Corporación Financiera Internacional, la Sociedad Electrónica Shenzhen, el Gobierno Municipal de Shenzhen, EICC, GeSI y la organización Business for Social Responsibility, entre otras entidades. Las estrategias destinadas a fortalecer la capacidad deberían elaborarse con recurso al diálogo social, lo cual facilitaría la consideración de las diferencias culturales y otras características de los diferentes países. La oradora hizo hincapié no obstante en que los empleadores no consideraban que el diálogo social sirviera para solucionar todos los problemas: llegado el caso las decisiones debían adoptarse en el plano empresarial.

12. El portavoz del Grupo de los Trabajadores, refiriéndose al informe, señaló que le había sorprendido que no se destacara debidamente a la India, dada la importancia de su industria emergente de componentes electrónicos. Con respecto al diálogo social deseaba que los empleadores aclararan lo que ellos entendían por diálogo social, así como las partes que, según ellos, debían verse involucradas en el mismo.

13. La portavoz del Grupo de los Empleadores manifestó que su Grupo se basaba en la definición de diálogo social de la OIT, la cual incluía bajo ese concepto todo tipo de interacción, cuya gama abarcaba desde el intercambio de información hasta la consulta y la negociación entre empleadores y trabajadores. Pensaba sin embargo que el concepto podría ampliarse hasta abarcar otras partes interesadas tales como los clientes, las accionistas, los trabajadores y las organizaciones no gubernamentales, entre otras.

14. El portavoz del Grupo de los Trabajadores apoyó la idea de que las empresas incorporaran al proceso de diálogo a una extensa gama de partes interesadas en determinadas cuestiones. Hizo hincapié sin embargo en que la definición de diálogo social de la OIT se refería específicamente a conversaciones entre empleadores y trabajadores, directamente o por intermedio de sus sindicatos. Los trabajadores estimaban que hablar de partes interesadas en el contexto de diálogo social obedecía a la intención de menoscabar el papel de los sindicatos en el proceso de diálogo. Pese a los intentos en ese sentido en los últimos 200 años no se habían podido encontrar sustitutos satisfactorios a los sindicatos como representantes de los intereses de los trabajadores. Así, desde la perspectiva de los trabajadores el diálogo social sólo podía concebirse como un compromiso contraído entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas. Lamentaba que cupiese citar casos en varios países en los que los empleadores se habían negado a aceptar la invitación a encontrar a los representantes de los trabajadores para abordar cuestiones de interés común. No obstante, cabía considerar que en la economía contemporánea, cada vez más dependiente del conocimiento el elemento humano era más importante que los bienes físicos, como bien lo indicaba el título de la presente reunión. El cambio no sería sostenible

si sus peores consecuencias recaían exclusivamente sobre la fuerza de trabajo. La sostenibilidad de sus beneficios exigía que los empleadores y los gobiernos se involucraran en un diálogo social con los trabajadores y sus sindicatos. Los trabajadores esperaban que el diálogo social, tal y como lo definía la OIT, se reconociera y practicara en todo el mundo. El establecimiento de una relación sólida, cimentada en el diálogo social, contribuía a superar las diferencias. Si bien recibían con satisfacción el EICC, denunciaron la falta de representación de los trabajadores en el mismo. Era necesario involucrar a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas para que el proceso reflejara la opinión de los trabajadores. Estos reconocieron que el cambio era ya inevitable y que los sindicatos podían contribuir positivamente al mismo. De otro modo, volverían a cobrar validez las palabras de Martin Luther King, cuando dijo que las revueltas eran la voz de los no escuchados.

15. El representante gubernamental de Egipto destacó las dos funciones que los gobiernos podían desempeñar en el proceso de diálogo social. La primera hacía referencia al papel de moderador y garante de los acuerdos que se firmaran entre los propios interlocutores sociales. La segunda, a que los gobiernos eran una pieza clave para garantizar la protección adecuada de los trabajadores afectados por los cambios acaecidos en la industria, habida cuenta de la incidencia cada vez mayor de las reducciones de personal como consecuencia de la subcontratación y la mundialización de los procesos de producción, así como de la fragilidad de los sistemas de seguridad social de algunos países.

16. El representante gubernamental de España lamentó la escasez de datos observada en el informe de la Oficina, especialmente con respecto a la India, y se preguntó por los motivos de esta ausencia. Observó que el informe aludía principalmente a las grandes empresas y que no otorgaba apenas lugar a las pequeñas empresas subcontratistas y a los operadores de la economía informal. El orador percibía la falta de acuerdo en torno a conceptos como el de diálogo social, ya fuera en la definición de la OIT o en la que también engloba a la sociedad civil. Ambas eran importantes, pero la Reunión debía tratar de aclarar este punto. La ventaja comparativa de la OIT residía en su compromiso con un diálogo social tripartito, estructurado y organizado. Era importante reconocer el papel fundamental que desempeñaban los sindicatos como portavoces de los trabajadores, a escala tanto nacional como internacional, en cuestiones relacionadas con los cambios en el lugar de trabajo. Al final del régimen franquista, algunos empleadores de ese país pusieron en entredicho la conveniencia de legalizar los sindicatos. Ahora, todos los empleadores españoles estaban de acuerdo en que permitir la actividad de los sindicatos fue la mejor elección, tanto para sus empresas como para la sociedad en general. Instó a los delegados a que aceptaran la idea de que, en el marco de la Reunión, el diálogo social hacía referencia a la interacción entre las organizaciones de empleadores y trabajadores.

17. El representante gubernamental de Filipinas tenía la impresión de que el diálogo social iba más allá del concepto tradicional de las consultas, y debía incluir un mecanismo de toma de decisiones que satisficiera las necesidades de los trabajadores, empleadores y gobiernos. El diálogo social implicaba la colaboración entre los interlocutores sociales y las partes interesadas, y requería apertura, transparencia, así como seriedad por parte de los gobiernos a la hora de establecer orientaciones. En Filipinas, por ejemplo, el diálogo social abarcaba la creación de equipos de respuesta rápida para examinar el modo de prever, evitar y mitigar las pérdidas de empleos a consecuencia de una reestructuración, al tiempo que se explicaba la necesidad de proceder a una reestructuración de los trabajadores con objeto de ayudarles a entender y aceptar los cambios resultantes de la misma. Para que el diálogo social fuera eficaz, debía ir más allá de las consultas e incluir programas de acción para que todas las partes implicadas fueran capaces de asimilar los cambios.

18. Un observador empleador (del Consejo Europeo de Empleadores del Metal, la Ingeniería y las Industrias de Base Tecnológica – CEEMET) se mostró de acuerdo con el representante de España en que el diálogo social incluía la interacción entre las organizaciones de

empleadores y trabajadores. El término diálogo social era amplio y en sus procesos participaban diferentes categorías e interlocutores. No obstante, era imposible concretar su definición más allá de la proporcionada por la OIT. La referencia del portavoz empleador a la inclusión de las ONG en el diálogo social sólo era pertinente en el proceso voluntario del EICC. El orador señaló sin embargo que el informe de base de la Oficina también daba la impresión de promover dicha inclusión.

19. Un miembro empleador subrayó que, en Francia, donde la tradición del diálogo social se remontaba a más de 120 años, se entendía que el concepto englobaba la interacción entre empleadores y trabajadores en el plano nacional y empresarial. En virtud de esta definición, el diálogo social no incluía a la sociedad civil ni abarcaba la cogestión, que supondría volver a la época de la URSS. El diálogo social tampoco presuponía en todos los casos la existencia de una buena colaboración que desembocara en un acuerdo, sino que podía denotar un conflicto entre los interlocutores sociales. Además, el diálogo social servía para reunir a los representantes de los trabajadores y los empleadores. En ocasiones, los gobiernos también estaban presentes con objeto de fomentar la competitividad de las empresas y trabajadores, así como la innovación en aras del bienestar económico y social. Si bien las ONG podían participar en los procesos de diálogo social, no se trataba de un requisito vinculante para los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones.

20. El representante gubernamental de España declaró que no se podía circunscribir el diálogo social a la empresa, ya que la participación de los trabajadores era necesaria en la práctica. Con frecuencia, los gobiernos también eran piezas clave, en particular a escala nacional, por ejemplo en lo relativo a la reforma de los regímenes de jubilación y la normativa laboral. Si bien reconocía que la definición de diálogo social era general, en modo alguno resultaba imprecisa. Era importante velar por que el proceso fuera estructurado, incluso si el contenido del diálogo en sí mismo fuera general. Si procedía, las ONG también podían participar en los procesos de diálogo social, aunque en calidad de observadores y no como negociadores de pleno derecho. Otra cosa muy distinta era la participación en el diálogo de otras partes interesadas, como los clientes.

21. Un miembro trabajador de los Estados Unidos citó ejemplos de su país para denunciar que determinados empleadores, y en particular las grandes empresas, se mostraban reticentes a entablar un diálogo social con los sindicatos. Era importante que los gobiernos interviniesen para promover el diálogo social, por vía legislativa si fuera necesario. Con frecuencia, los sindicatos sucumbían a las presiones de las grandes empresas que buscaban la quiebra de los sindicatos y se negaban a reconocer a los sindicatos de buena fe. Muchos dirigentes sindicales perdieron su empleo en razón de su actividad sindical. El orador mencionó que, en su país, leyes como *The Employee Free Choice Act*, en proceso de aprobación, podían ser vetadas por el Presidente de los Estados Unidos. Subrayó la erosión de las condiciones de trabajo, así como la necesidad de que ambos cónyuges trabajaran para lograr un nivel de vida digno. Por consiguiente, instó a que se respaldara el diálogo social entre empleadores y trabajadores.

22. El portavoz del Grupo de los Trabajadores esperaba que la Reunión diera lugar a recomendaciones concretas, que pudieran presentarse posteriormente a las organizaciones de los participantes. No se debía modificar la definición ni el contexto de diálogo social, si bien sería conveniente involucrar a todas las partes interesadas. La mundialización no debía convertirse en una carrera hacia la mediocridad, en la que unos salieran ganando y otros perdiendo. No se podían echar a perder las mejoras en las condiciones de trabajo, que tanto había costado conseguir. Abogaba por una mayor utilización del diálogo social, inclusive en las multinacionales y en cuestiones relacionadas con la cadena de suministro. El orador acogió con satisfacción el compromiso activo de todas las partes interesadas, incluidas las grandes multinacionales, en iniciativas internacionales como el EICC y la GeSI. Auguraba a la OIT un mayor protagonismo en materia de aplicación de las normas

del trabajo en la cadena de suministro y la fabricación de componentes electrónicos. Asimismo, había que centrar la atención en los ejemplos positivos de buenas prácticas en las empresas y países.

23. La portavoz del Grupo de los Empleadores observó que el sector de la electrónica funcionaba de un modo eficaz según los parámetros de la definición de diálogo social de la OIT, que había citado. La oradora respaldaba las iniciativas internacionales como el EICC y la GeSI, si bien no creía que fueran representativas de toda la fuerza de trabajo del sector de la electrónica. Se trataba de una industria compleja, que englobaba a diversos subsectores, como los servicios, el desarrollo de software y otros ámbitos. El sector no había emprendido una carrera hacia la mediocridad, sino por el contrario una carrera en pos de la excelencia, y había experimentado progresos en diversos ámbitos laborales, entre los que destacó los derechos humanos y la mejora de las condiciones de trabajo y empleo. Agradeció la oportunidad de poder debatir las cuestiones relevantes en la OIT, que en su opinión podía intensificar el diálogo social y aumentar la divulgación de información sobre prácticas óptimas.

Tema 2. Observancia de las normas establecidas en toda la cadena de suministro

24. La portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que, en la reunión anterior de su Grupo, se había puesto de relieve una serie de puntos que se consideraban de capital importancia en el ámbito de las empresas de marca y de los fabricantes subcontratistas con el objeto de cerciorarse del cumplimiento de las normas establecidas. Sin embargo, la pregunta en sí misma era demasiado limitadora, puesto que no reconocía que hubiera otras partes interesadas además de las empresas de marca (OEM) y de los fabricantes subcontratistas (EMS), como eran las asociaciones e iniciativas y los fabricantes de diseños originales (ODM) que se estaban convirtiendo en empresas de marca. También cabía recalcar que, en relación con lo que constituían las normas reconocidas, muchos códigos e iniciativas en materia de responsabilidad social de la empresa iban más allá (y en algunos casos mucho más allá) de los principios contemplados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. En muchos casos, los principios consagrados en la misma se ampliaban y profundizaban, por ejemplo, no sólo eliminando el trabajo infantil sino abordando cuestiones relacionadas con el mismo, como la formación de los jóvenes trabajadores. Las empresas habían de respetar la legislación del país en el que estuvieran implantadas. La oradora hizo un llamamiento a los gobiernos para que educaran a las empresas y aplicaran la ley, si fuera necesario. A pesar de que las empresas superaban con frecuencia los requisitos legales, el papel primordial de los gobiernos en la elaboración y el cumplimiento de la legislación era crucial. En cuanto a la cuestión de cómo garantizar la observancia, existían varias vías. Su Grupo aspiraba a establecer una relación positiva y constructiva entre las empresas y los proveedores y, a tal efecto, favorecía las medidas que facilitaran y promovieran la observancia. Otro método alternativo consistía en la terminación de los contratos con los proveedores. Sin embargo, las empresas que deseaban dar por terminado un contrato deberían velar por no infringir la legislación en materia de monopolios y de competencia. Por consiguiente, el principal problema residía en cómo promover la observancia. Se habían instaurado distintos procesos, y las iniciativas del EICC y la GeSI brindaban ejemplos en este sentido. Estas iniciativas eran sinónimo de buenas prácticas, si bien no todas las empresas las habían incorporado y, por este motivo, sólo se podían utilizar a modo de ejemplo. Ambas iniciativas reconocían que la educación era fundamental, y ambas recurrían a modelos de compromiso por parte del proveedor. Combinados con instrumentos contractuales, el control interno y la autoevaluación, estos modelos arrojaban resultados positivos. A pesar de que se solía considerar que el control interno y la autoevaluación no eran lo suficientemente fiables, las empresas que las aplicaban emprendían un proceso de mejora continua, si bien al principio algunas compañías no ofrecían una fiabilidad absoluta. Las demostraciones prácticas a los proveedores acerca de cómo utilizar herramientas de

supervisión solían aportar a las empresas los elementos que tanto necesitaban para saber qué requisitos se esperaba que cumplieran. Por último, la auditoría desempeñaba un papel clave; existían distintos esquemas, con sus correspondientes ventajas y desventajas. No obstante, era fundamental centrar la atención en las mejoras reales y prácticas en la planta de fabricación. Sólo así se lograría una mejora continua. En caso de incumplimiento, podía contemplarse la posibilidad de aplicar medidas correctoras, pero, habida cuenta de las repercusiones ya mencionadas, esto no siempre era posible. La transparencia era un elemento fundamental, puesto que los consumidores necesitaban acceder a la información relevante para poder formarse una opinión sobre los esfuerzos realizados y evaluar los resultados. Era necesario educar, instruir y orientar a las empresas, ya que por experiencia propia la oradora sabía que los fabricantes a menudo carecían de recursos y competencias para garantizar la observancia de las normas. Por último, era necesario aplicar técnicas de gestión modernas, tales como Six Sigma, con miras a garantizar que los fabricantes lograran una mejora sostenible.

25. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que su Grupo consideraba que sólo se podía lograr el cumplimiento de las normas establecidas con la participación activa de los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Los procesos externos, como las auditorías y evaluaciones, denotaban una mentalidad bastante cuadrada. No era posible supervisar la labor diaria del sector de forma exhaustiva, si bien los representantes de los trabajadores estaban en situación de hacerlo, y eso era fundamental. El Grupo de los Trabajadores manifestó su preocupación por las opiniones que los empleadores habían expresado el día anterior, en las que eludían hacer cualquier referencia a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores. En el Grupo de los Trabajadores estaban representados cuatro de los cinco continentes. Se componía de muy diversos países, culturas, idiomas y enfoques. Unánimemente denunciaban que los empleadores ignoraban a los sindicatos con la intención de soslayar el diálogo social. Este exigía la participación de los trabajadores, y no resultaba útil redefinir su concepto — que además era un principio fundamental de la OIT — únicamente para conformarse a un punto del debate. El Grupo de los Trabajadores reconocía la necesidad de tratar sobre la observancia de las normas establecidas y la responsabilidad social de la empresa. Aunque agradecían las iniciativas internacionales, tales como el EICC y la GeSI, los trabajadores y sus representantes no habían participado en su elaboración. El Grupo de los Trabajadores acogía con interés la reunión EICC que se celebraría dos días después, el 19 de abril de 2007, a la que por primera vez habían sido invitados los trabajadores. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), que representaba a trabajadores del sector de la electrónica, debería participar en las iniciativas EICC y GeSI. El Grupo de los Trabajadores consideraba que, hoy por hoy, dichas iniciativas no respetaban las normas internacionales fundamentales. Aunque se firmaba un número cada vez mayor de acuerdos marco internacionales entre empleadores y sindicatos, el sector de la electrónica aún carecía de ellos. Las industrias del calzado, los textiles y el vestido contaban con varios acuerdos marco a escala internacional. Por este motivo, la primera empresa que lograra pactar un acuerdo marco en el sector de los componentes electrónicos gozaría de un importante reconocimiento.

26. El orador destacó la responsabilidad de la OIT en materia de principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como su papel en la promoción de la justicia social y de los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT se encontraba en una situación óptima para apoyar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores se comprometía a dialogar y creía que la mejor manera de alcanzar este objetivo era a través del Programa de Actividades para las Empresas Multinacionales de la OIT. El Grupo de los Trabajadores estimaba oportuno reiterar la importancia de la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo. Si se detectaban carencias en la aplicación de las normas establecidas, el Grupo consideraba que sólo en última instancia debía recurrirse a excluir a dicha empresa de la cadena de suministro, y que preferentemente había que tratar de cambiar y mejorar el enfoque de la

empresa en materia de seguridad, salud y condiciones de trabajo. En este sentido, los trabajadores y sus representantes podían realizar importantes contribuciones.

27. Añadió que un aspecto fundamental que había que abordar era la necesidad de una mayor transparencia en las cadenas de suministro. El Grupo de los Trabajadores entendía que existían ciertas reticencias en este ámbito, pero podían inspirarse en las buenas prácticas de otros sectores, como el textil, que propiciaran una mayor transparencia en las cadenas de suministro de la industria electrónica. El Grupo de los Trabajadores solicitó que la OIT incrementara el desarrollo de programas a nivel nacional, y no circunscribiera sus iniciativas al plano internacional. Se podía tomar el ejemplo del programa «Better Factories Cambodia», y se debería desarrollar y extender este tipo de prácticas. Con referencia a la declaración de los empleadores de que la evolución del sector debería acompasarse con la legislación nacional, los trabajadores opinaban que era necesario pero insuficiente, ya que algunas normas internacionales, que los empleadores del sector de la electrónica deberían respetar, eran más rigurosas que las leyes nacionales. El orador consideraba que había que juzgar a las personas por los hechos, y no por las palabras. Observó que China era el país con un mayor número de trabajadores en el sector de los componentes electrónicos, tal y como indicaba el informe de la OIT, pero la situación en ese país no resultaba alentadora. El Gobierno chino había presentado un proyecto de ley básica en materia de contratos laborales, pero se estaba tratando por todos los medios de restar exigencia a dicha ley. En este sentido, se observaban diferencias entre los enfoques de las cámaras de comercio estadounidense y europea. La Cámara de Comercio europea se había posicionado, al afirmar que era necesario mejorar las condiciones de trabajo, y respaldaba la postura del Gobierno de China. Por el contrario, las enmiendas al proyecto de ley que deseaba proponer la Cámara de Comercio estadounidense serían contrarias a los derechos fundamentales proclamados por la OIT. El Grupo de los Trabajadores preguntó a los empleadores por qué enfoque optaban.

28. El portavoz del Grupo de los Trabajadores dijo, por último, que las cuestiones de la seguridad y salud en el trabajo y del medio ambiente, al tiempo que observaba que las organizaciones de trabajadores recibían numerosos informes acerca de las malas condiciones de la seguridad y la salud en la industria de transformación. Opinaban que la OIT debía redoblar esfuerzos para fortalecer las normas y principios relativos a la seguridad y la salud en el trabajo. Para ello, se debía mejorar la formación de inspectores de trabajo con miras a dar mayor cobertura a las cuestiones de seguridad y salud laborales y el medio ambiente en el lugar de trabajo. En este sentido, México había aportado ejemplos viables.

29. El representante gubernamental de Egipto advirtió que las normas de trabajo de otros sectores industriales no podían transferirse a la industria de las tecnologías de la información y la comunicación. Las calificaciones exigidas en el ámbito de la fabricación de hardware y software eran muy especializadas y eso no permitía recurrir al trabajo infantil. En cuanto a la cuestión de la discriminación salarial de las mujeres, éstas trabajaban casi exclusivamente en la cadena de producción, donde su destreza y precisión estaban muy valoradas, mientras que los ingenieros trabajaban en otros procesos. Habida cuenta de que los trabajadores de la cadena de producción siempre percibían un salario inferior al de los ingenieros, las denuncias por discriminación salarial resultarían improcedentes, ya que a cada categoría profesional correspondía una escala salarial. Si bien en el pasado el sector estaba expuesto a riesgos químicos, hoy día en gran medida esos riesgos habían desaparecido. Por consiguiente, los gobiernos estaban centrando su atención en los aspectos positivos, tales como la formación profesional y la educación continua.

30. El representante gubernamental de España declaró que, si bien respetaba el punto de vista del representante del Gobierno de Egipto en cuanto a la división del trabajo en función de los sexos, que se traducía en una prevalencia de las mujeres en la cadena de montaje, esta

postura resultaba anticuada, y era necesario encauzar mejor el debate. El principal problema radicaba en el respeto de las normas internacionales del trabajo. España respaldaba dichas normas, cuyo cumplimiento exigía la existencia de un gobierno democrático cimentado por el diálogo social y por la autoridad depositada en las instituciones democráticas. Añadió que no debían confundirse las normas internacionales del trabajo con las normas de los trabajadores. Si bien las normas laborales habían sido concebidas para proteger al trabajador frente al empleador en caso de que este último pudiera incurrir en algún abuso, había ocasiones en las que los trabajadores no respetaban las normas, por ejemplo, cuando no llevaban equipos de protección personal. En estos casos, el deber de proteger a los trabajadores incumbía al empleador. Sin embargo, la diferencia estribaba en que, al aplicar las normas internacionales del trabajo, se protegía a un colectivo de trabajadores frente a otro y se reducía el dumping social. Los sindicatos tenían un importante papel que desempeñar, ya que estaba en su mano denunciar el incumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Igualmente, un empleador podía denunciar a otro. Por consiguiente, en función de la legislación nacional, los gobiernos disponían de cierto margen para la aplicación de las normas internacionales del trabajo a los sindicatos y ONG, pero el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) abogaba por el control de la aplicación de la inspección de trabajo. Si se cumplían y aplicaban correctamente, las normas internacionales del trabajo protegían tanto a los trabajadores como a los empleadores. El orador destacó la necesidad de definir el concepto de «relaciones laborales». Los empleadores no habían respaldado la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), aprobada por la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que proporcionaba orientaciones para dicha definición. Para invertir en un país extranjero, era necesario conocer la legislación en materia de responsabilidad. En España, por ejemplo, las empresas familiares no estaban sujetas a la legislación nacional relativa a las relaciones laborales.

31. La Consejera Técnica del representante del Gobierno de Suiza puso en entredicho lo planteado por un orador anterior, en el sentido de que la división del trabajo en función de los sexos en el sector de la electrónica era natural, así como la idea de que las mujeres trabajadoras eran sumisas y estaban dispuestas a aceptar salarios más bajos, no sólo en China sino también en todo el mundo. Preguntó a la portavoz empleadora acerca de sus visitas a las plantas de China, donde parece ser que salieron a la luz las dificultades para aplicar las normas internacionales del trabajo debido a los apretados plazos con los que trabajaba la empresa.

32. El representante gubernamental de Filipinas destacó la importancia de la responsabilidad de los gobiernos de definir y promulgar normas a escala nacional que fueran coherentes con las normas internacionales del trabajo. Paralelamente, cada país debía señalar sus respectivas particularidades nacionales y sectoriales para facilitar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Los gobiernos deberían instar a los interlocutores sociales a que se involucraran más en el control de la observancia de las normas. A su vez, el cumplimiento de las normas propiciaba una mayor competitividad y crecimiento en el sector, que darían lugar a un entorno propicio a la creación de empleo y a la resolución de diferencias, así como a la disponibilidad de trabajadores calificados.

33. La portavoz del Grupo de los Empleadores contestó al representante gubernamental de Filipinas que aunque reconocía que las normas laborales internacionales contribuían a mejorar la seguridad, la salud y el entorno laboral, así como el grado de responsabilidad que les incumbía, cabía tener en cuenta que eran el único interlocutor que había levantado el reto. Con cerca de 500.000 empresas en China y solamente 200 inspectores del trabajo la responsabilidad total respecto de la aplicación de las normas recaía sobre los empleadores. En vista de ello, hacía un llamamiento a la OIT para que considerara enfoques diferentes y actuara como un agente de control. Su Grupo reconocía asimismo que para las empresas era tan importante cumplir con lo estipulado en la ley como considerar los rasgos culturales y sociales, y los desafíos geopolíticos en los países donde operaban. De modo

que los empleadores veían con buenos ojos un modelo basado en una formación adecuada y modalidades destinadas a hacer cumplir las normas. Muchos y muy complejos eran los rasgos que caracterizaban al sector de las tecnologías de la información: predominio de trabajadoras en las líneas de ensamblaje y en otros procesos laborales relativos a los servidores y la soldadura. Los trabajadores en cambio preferían trabajar en la construcción y en la industria automotriz. Al evaluar y supervisar la aplicación de las normas laborales en sus empresas los empleadores podían asegurar que no se discriminaba a la mujer, tal como lo exigían las normas de la OIT. Con respecto a la pregunta del representante gubernamental de Suiza sobre un control por terceros y una participación conjunta en las auditorías, cabía considerar que los empleadores estaban sometidos a la presión del tiempo y a la realidad del mundo de los negocios en materia de pedidos y adquisiciones. Los empleadores procuraban que las expectativas de sus proveedores se mantuvieran dentro de lo razonable. Ofrecían a sus proveedores la posibilidad de responder negativamente frente a plazos de entrega que estimaran irreales. Por otra parte, en vista de que los empleadores debían operar en un entorno muy competitivo, habían terminado por trabajar junto con sus proveedores en aras de un entendimiento que les beneficie a ambos. Un exceso de horas de trabajo y unas remuneraciones bajas provocaban una elevada rotación del personal que representaba un costo elevado para todos. La formación profesional en cambio beneficiaba a todo el mundo. Su propia empresa había establecido un sistema de gestión basado en la filosofía de velar por la seguridad y por la existencia de unas relaciones adecuadas entre los trabajadores y la dirección.

34. La portavoz del Grupo de los Empleadores no estaba en absoluto de acuerdo con lo declarado por los trabajadores respecto de «los representantes de los trabajadores» y manifestó que con referencia al cumplimiento de la normativa los empleadores conservarían su responsabilidad frente a la marcha de la empresa y la protección de los intereses de sus accionistas. Los empleadores habían esperado que en esta Reunión se hubiese entablado un diálogo y lamentaban verse enfrascados en un debate. Negó que se hubiera excluido a los representantes de los trabajadores del Código de conducta EICC y las actividades de la GeSI, que contemplaban la difusión de información en todos los planos de la gestión y la toma de decisiones. Sus declaraciones no reflejaban los esfuerzos desplegados por su empresa, el Código EICC y la GeSI para incluir a los representantes de los trabajadores en sus procesos de toma de decisiones. Por el contrario, y a este respecto agregó que su empresa había ido mucho más allá que ninguna otra a este respecto.

35. La portavoz del Grupo de los Empleadores añadió que su Grupo no reconocía a la FITIM como el interlocutor último de los trabajadores. Por su parte, los empleadores luchaban para cumplir las normas fundamentales del trabajo establecidas por el Código EICC y las empresas de la GeSI. Se habían establecido muchos mecanismos para asegurar el cumplimiento de las normas. Los empleadores reconocían a muchas de estas entidades y marcos orgánicos destinados a mejorar las fábricas y a establecer un entorno estimulante para la inversión. Su empresa, tan sólo en un primer nivel, trataba con 300.000 trabajadores en su cadena de suministro. En nombre de su Grupo, la oradora añadió que los empleadores no adoptaban el enfoque «consiga algo y retírese» cuando trataba con sus proveedores. Les inquietaban los trabajadores que podría verse afectados al aplicar tal enfoque. Alentaban la autoevaluación, valoraban el aprendizaje permanente y otorgaban a sus proveedores el beneficio de la duda. Los empleadores mantenían sus puertas abiertas para toda solución amistosa a los problemas planteados en el sector. Se esmeraban por cumplir la legislación antimonopolios y la que restringía la competencia. No obstante, aunque la transparencia era el objetivo perseguido, el sector de las tecnologías de la información se distinguía de los otros sectores en que la transparencia total respecto de un canal de proveedores podría constituir un error estratégico. Sin embargo, si la transparencia se convirtiera en una obligación legal, la industria estaría dispuesta a moverse en esa dirección. En Camboya, donde la situación evolucionaba positivamente, el Gobierno no había prestado enteramente su apoyo. Los empleadores procuraban extraer enseñanzas de las buenas prácticas e incitar a los gobiernos a mostrarse activos, para que

se los juzgara sobre la base de sus actos y no de sus palabras. En cuanto a la pregunta sobre la legislación laboral china, la OIT no era el foro apropiado para abordar la cuestión. La oradora dijo que había investigado a fondo el tema y que la cuestión planteada merecía analizarse con detenimiento. Lo que resultaba esencial, en una primera fase, era fortalecer las normas laborales. Su aplicación en cambio formaba parte de una segunda fase. Volviendo a su papel de portavoz, estimaba que el Código EICC y los códigos de las empresas miembros de la GeSI eran de mayor alcance que cualquier otro código sectorial. Respecto de la formación, era necesario reconocer que los retos seguían en pie pero que el sector continuaba empeñado en conseguir mejoras en ese ámbito. Por último, dijo que su Grupo se oponía a las declaraciones del Grupo de los Trabajadores.

36. El Secretario General de la Reunión hizo dos aclaraciones. En primer término, la Reunión y el debate en curso constituían en sí mismos una manifestación del diálogo social. Concretamente, el programa *Better Factories Cambodia* seguía adelante y, en lo que toca a su puesta en práctica, la OIT se complacía en informar que el Gobierno lo apoyaba activamente, con lo cual se demostraba que el diálogo social seguía activo.

37. El portavoz del Grupo de los Trabajadores subrayó que su Grupo estaba interesado en que el debate fuera constructivo. La cuestión residía en determinar cómo se podría asegurar la observancia de las normas en la cadena de suministro. Señaló que el respeto de las normas del trabajo no beneficiaba exclusivamente a los trabajadores sino que contribuían a instaurar una situación de igualdad que permitía a los buenos empleadores protegerse de la acción de los malos empleadores. Era pues beneficioso para los empleadores y para los trabajadores contar con normas que alentaran una carrera en pos de la excelencia y no en sentido inverso. A su Grupo le sorprendía y desilusionaba la actitud defensiva adoptada por los empleadores y su reticencia a aceptar a los sindicatos en la EICC. Recordó que los sindicatos habían visto la luz hacía más de un siglo, dando una voz independiente para luchar por sus intereses en lugar de valerse de intermediarios como los empleadores y los gobiernos. Cabía considerar además que la razón de ser de la negociación colectiva apuntaba a proporcionar un mecanismo donde pudieran conciliarse puntos de vista divergentes. Aunque acogían con beneplácito las ideas subyacentes en las iniciativas EICC y GeSI, los trabajadores deseaban poder apreciar si conservaban los mejores estándares posibles, lo cual podría garantizarse a través de la intermediación sindical. Lamentaba los comentarios de los empleadores pero esperaba que el debate y el diálogo restante — un día y medio — pudiera llevar a los empleadores a reconsiderar su posición. Si los empleadores no reconocían un papel a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, FITIM, como voz independiente que representara los intereses de los trabajadores del sector a escala internacional ¿qué otro actor les parecería más calificado para hacerlo? Respecto de lo expresado acerca de que la redacción del código era casi idéntica a la contenida en las normas de la OIT pertinentes, los trabajadores no se satisfacían con que fueran «casi idénticas». El código de la EICC, por ejemplo, no mencionaba la promoción del derecho de libertad sindical ni el de negociación colectiva, que figuraban entre las normas fundamentales de la OIT. Justamente por este tipo de razones los sindicatos deseaban que se los involucrara en la elaboración del código, para que pudieran asegurarse de que no se trataba tan sólo de un papel más. Se verían obligados a gritar desde afuera hasta que consiguieran que se abordaran las cuestiones fundamentales de los trabajadores. Coincidían con el Grupo de los Empleadores en que la industria electrónica difería de los otros sectores en muchos aspectos. No obstante, cabía señalar que compartían con ellos muchas características. La existencia de cadenas de suministro no era exclusiva al sector y muchas de las cuestiones examinadas también se compartían con otros sectores. Puesto que en muchos sectores ya se había encontrado solución para los problemas plateados era posible extraer enseñanzas adaptables a la problemática específica de la industria electrónica, según procediera. Al igual que los empleadores, los trabajadores deseaban que las empresas establecieran relaciones estables con sus proveedores. Relaciones de este tipo facilitaban el debate, hacían adelantar las conversaciones y propiciaban un entendimiento.

38. Un miembro trabajador, refiriéndose a la disposición relativa a la autosupervisión contenida en el código EICC, señaló que mientras no contaran con una voz externa que los representara los trabajadores no podían hacer valer su perspectiva. Se preguntaba si en tal caso podría hablarse de una evaluación objetiva de una situación.

39. La portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que la autoevaluación no era sino uno de los 20 instrumentos allí contenidos y que no había que considerarlo aisladamente. Su Grupo no pensaba que lo anterior representaba una panacea, pero estimaba que ayudaba al sector a seguir adelante en pos del aprendizaje permanente y proporcionaba una base sólida para el diálogo, puesto que el ejercicio de evaluación solía ser la primera etapa por la que una empresa comenzaba a familiarizarse con los pormenores del código. Insistió en que los empleadores preferían utilizar el término «representantes trabajadores», fórmula utilizada en muchos documentos de la OIT.

40. El Secretario General de la Reunión intervino para aclarar este último punto. En la OIT, organismo constitucionalmente tripartito, se consideraba que los sindicatos eran los representantes de los trabajadores.

Tema 3. Aprendizaje permanente y prácticas óptimas para mantener la competitividad

41. La portavoz del Grupo de los Empleadores opinaba que la responsabilidad de la formación permanente recaía en los trabajadores, y que se trataba de una responsabilidad compartida con otros actores y en ocasiones individual, pero en todo caso importante. En algunas ocasiones, la decisión de formarse se tomaba de consuno entre los trabajadores y los empleadores. En este sector, las técnicas, las competencias necesarias y las capacidades de gestión estaban sujetas a un cambio rápido y constante. La industria se estaba desplazando hacia otras economías. Por consiguiente, la formación profesional era clave para el sector, y la formación permanente ejercía una gran atracción. Era más importante desarrollar las competencias que las calificaciones. Asimismo, era necesario facilitar el acceso a la formación y crear mecanismos y entornos de aprendizaje adecuados. Cuando se producía un cambio empresarial o económico, era fundamental ser sincero con los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tenían un importante papel que desempeñar en la educación de los trabajadores para ayudarles a seguir siendo competitivos. Los gobiernos, en colaboración con los empleadores y trabajadores, tenían la responsabilidad de cooperar en la formulación y aplicación de políticas en materia de formación. Los trabajadores necesitaban ayuda para entender los cambios y adaptarse a sus nuevas funciones. Sería conveniente compartir las buenas prácticas. Además, los gobiernos podían desempeñar un papel crucial a largo plazo, en ámbitos como el sistema educativo, la capacitación y la utilización de un sistema impositivo con miras a promover la formación.

42. Un miembro empleador de Canadá explicó que, en su país, el Gobierno alentaba a los trabajadores a invertir en formación permanente. Se otorgaban ventajas fiscales a los trabajadores que invertían en formación de su propio bolsillo, y ésta era una iniciativa que había demostrado su eficacia.

43. La portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que también México concedía exenciones fiscales en concepto de gastos de formación. En su opinión, los empleadores podían desempeñar un papel muy amplio, que abarcara incluso la educación de los trabajadores para que éstos pudieran entender la complejidad del entorno empresarial y comercial. Los empleadores no podían controlar todos los aspectos del cambio, y en estas cuestiones los gobiernos eran los responsables de garantizar la aplicación de la ley. Tanto los gobiernos como los empleadores deberían asumir la responsabilidad de financiar o cofinanciar programas para que los trabajadores reconocieran y aceptaran los cambios. Según la oradora, las iniciativas de carácter voluntario eran las que mayor éxito lograban.

Los empleadores respaldaban el concepto de aprendizaje permanente y se mostraban dispuestos a buscar apoyo y colaboradores para dinamizar este proceso.

44. El portavoz del Grupo de los Trabajadores observó que el aprendizaje permanente y el desarrollo de las calificaciones debía considerarse como una inversión y no como un gasto, ya que se trataba de formar a la fuerza de trabajo para competir en el futuro. A tal efecto, los sindicatos se esforzaban por trabajar con los buenos empleadores y velar por que los malos empleadores no supusieran una cortapisa para los buenos. Citó la definición de «trabajo decente» proporcionada por el Director General de la OIT, los informes de la OIT en materia de desarrollo de los recursos humanos y en particular los párrafos 6.1 y 6.2 de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), que establecía responsabilidades en el ámbito de la educación y la formación en el marco del concepto del aprendizaje permanente. Los gobiernos eran los responsables de la educación desde la infancia hasta la senectud, con inclusión del aprendizaje permanente. No obstante, le parecía difícil que el aprendizaje permanente fuera compatible con el empleo temporal o los contratos de corta duración. Los trabajadores sujetos a esos regímenes no podrían disfrutar de las ventajas de una inversión a largo plazo en aprendizaje y formación.

45. Un miembro trabajador de Singapur ofreció información sobre un proyecto tripartito emprendido en su país, en el que cooperaban los sindicatos, los empleadores y el Gobierno con miras a que los trabajadores de una planta de fabricación de semiconductores, amenazados por una reestructuración, no perdieran sus puestos de trabajo. En el proyecto participaban cerca de 300 trabajadores, 25 por ciento de los cuales eran de edad madura. Los sindicatos y los empleadores evaluaron conjuntamente el déficit de calificaciones. El programa de formación resultante incluía materias como el inglés, la familiarización con la técnica y la formación en el empleo. En este proyecto, era fundamental entender la necesidad del cambio y los cambios en el entorno de trabajo. Se trataba de una situación en la que todos salían ganando, que compensaba con creces la inversión en capacitación.

46. Un miembro trabajador de Túnez explicó que, en razón de la carencia de estructuras de formación en su país, los trabajadores solían partir al extranjero para formarse. Sin embargo, habida cuenta de que estos trabajadores solían tener contratos de duración determinada, carecían de contrato al regresar a su país. Por este motivo, muchos trabajadores intentaban permanecer en los países en los que se habían formado, porque por desgracia no lograban encontrar un puesto de trabajo en su país de origen. Era necesario reconocer y paliar las graves consecuencias que los contratos de corta duración tenían en las vidas de los trabajadores.

47. El portavoz del Grupo de los Trabajadores añadió que este ejemplo ponía de relieve los complicados vínculos existentes entre el aprendizaje permanente y una relación laboral inestable. En relación con la Recomendación núm. 195, señaló que el párrafo 5, *f)*, revestía una importancia especial para su Grupo. El fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva a escala empresarial, sectorial, local, regional, nacional e internacional era sin duda un principio básico para el desarrollo de sistemas, la pertinencia de los programas, la calidad y la rentabilidad. Su Grupo acogía con satisfacción la oportunidad de aunar fuerzas con las empresas para trabajar en estas cuestiones, y recordó a la Reunión que el alcance del aprendizaje permanente era mucho mayor que el de las cuestiones de empleo, puesto que afectaba por igual a toda la sociedad, ya fueran mujeres u hombres. El vínculo entre la pobreza y la falta de educación era evidente, y debía estar reflejado en las políticas educativas.

48. El representante gubernamental de Filipinas observó que seguir siendo competitivo era una ardua tarea, de la que no sólo eran responsables los gobiernos. Sin embargo, éstos debían tomar la iniciativa de diseñar estrategias en colaboración con los trabajadores y los empleadores. La disponibilidad de trabajadores de calidad dependía de que la industria manifestara cuáles eran sus necesidades concretas. Era necesario elaborar políticas de

desarrollo de las calificaciones, planes de estudio y oportunidades de formación a escala nacional, para garantizar que las empresas dispusieran de trabajadores con las calificaciones adecuadas. Además de estos programas gubernamentales, los Estados también debían contemplar la posibilidad de apoyar los programas de formación privados, y lo que es más importante, de establecer un sistema de equiparación de la oferta a los perfiles, a fin de ofrecer a los trabajadores un empleo correspondiente a su perfil. Con objeto de ayudar a las empresas a tomar decisiones en materia de inversión, era necesario elaborar un inventario de calificaciones. Asimismo, el gobierno podía impulsar este proceso mediante campañas gubernamentales de promoción profesional. La estrategia central de los gobiernos debía radicar en tratar de reducir el papeleo y en crear incentivos para que los trabajadores y empleadores siguieran siendo competitivos. Era necesario que los empleadores organizaran programas de formación en la empresa como complemento a los programas estatales, en caso de que estos últimos presentaran deficiencias. Sin embargo, también era esencial que los empleadores divulgaran sus necesidades, de modo que las políticas nacionales se formularan de conformidad con dichas necesidades. Por último, los sindicatos tenían un papel fundamental que desempeñar en materia de asesoramiento a sus miembros, así como a la hora de ayudarles a entender las nociones de competitividad, empresa y cambios en los patrones de trabajo y empleo.

49. El representante gubernamental de Argelia indicó que el aprendizaje permanente revestía gran importancia, en particular en los sectores sujetos a cambios acelerados. El establecimiento de colaboraciones entre su Gobierno y las empresas de las tecnologías de la información había permitido crear academias en donde los trabajadores obtenían calificaciones muy sofisticadas, certeramente orientadas hacia el sector de las nuevas tecnologías. Como el programa había dado resultado se esperaba que varias otras empresas que aún no participaban en él se fueran incorporando a éste.

50. El representante gubernamental de Egipto resumió los puntos debatidos en el seno del Grupo Gubernamental el día anterior. Los gobiernos coincidían en que la formación era de inestimable valor, en particular porque atraía la inversión extranjera. En este contexto los gobiernos verían con buenos ojos que la OIT desempeñara un papel apoyando la creación de un sistema de certificación y programas de formación, en colaboración con organizaciones internacionales y empresas multinacionales. Al decidir en materia de inversiones, las empresas multinacionales asignaban gran importancia a la existencia de un número suficiente de trabajadores con las calificaciones requeridas. A este respecto unas normas interesantes eran los certificados de Microsoft y el certificado ICDL – Permiso Internacional de Manejo de Computadoras. India había conseguido generar muchos puestos de trabajo especializados en el ámbito de la tecnología de punta y contaba con el mayor número de trabajadores titulares de un certificado de competencia informática. A titulo de ejemplo cabía señalar que existía una gran demanda de personal técnico, impulsada por la necesidad de efectuar controles de calidad del *hardware*. Contar con ellos era un prerrequisito para la instalación de las fábricas productoras de esos bienes. Si la OIT atendiera a la cuestión de los programas de certificación se beneficiarían tanto las empresas multinacionales interesadas en externalizar actividades como los países.

51. La portavoz del Grupo de los Empleadores explicó que su Grupo había examinado con detenimiento la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), de la OIT. Reconocían que se trataba de un documento muy bien concebido y articulado, que abordaba el grueso de las cuestiones y de las responsabilidades respectivas. No obstante, estimaban que en relación con el párrafo 5, *f)*, era necesario un mayor diálogo. La postura de los empleadores con respecto a dicha Recomendación figuraba, resumida, en las actas de las recientes discusiones en el seno del Consejo de Administración (marzo de 2007), concretamente en los párrafos 83 y 84 del documento GB.298/11. El Grupo de los Empleadores hacía constar allí muy claramente la importancia que asignaban al concepto de «flexiguridad», que habían ilustrado con buenos ejemplos extraídos de las empresas de las tecnologías de la información y la comunicación.

Otro documento importante que merecía considerarse era el informe especial del Grupo de Trabajo de la EMF-CEEMET [2], titulado *Skills Shortage in the Metal Industry* y publicado en enero de 2003. El párrafo 2 del capítulo III sobre «Motivación — para la formación, el aprendizaje permanente, etc.» era muy pertinente para el debate. Por último, no debiera menospreciarse la experiencia de México a este respecto. Luego de un período de crecimiento, la relocalización de la producción de bienes en países asiáticos puso a la industria mexicana de las tecnologías de la información frente a un desafío considerable al que respondió recurriendo a la reconversión profesional de los trabajadores, orientándolos hacia el sector de los servicios. Actualmente esas industrias estaban retornando a México (obligadas por la necesidad de acercarse al consumidor). Actualmente la reconversión profesional seguía su curso.

52. Un miembro empleador de México añadió que la política nacional en la materia se había focalizado en sectores específicos con el objeto de responder con mayor eficacia a la situación creada. Concentrándose en los desafíos específicos planteados en los diferentes sectores, se había alentado la colaboración entre trabajadores, empleadores y académicos a escala sectorial, con buen resultado. La rapidez del cambio en un sector que se caracterizaba por cadenas de suministro de tipo vertical, se había abordado recurriendo al sistema de redes. Por su parte, la supervisión de la red, tarea mucho más difícil y compleja, exigía contar con trabajadores con formación específica, lo cual era clave. El éxito de los programas emprendidos había dependido en gran medida de la participación de los trabajadores.

53. La portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que las empresas seguían necesitando apoyo en lo que respecta a la formación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Aunque se había impartido formación en esta esfera, los resultados no eran satisfactorios. Con frecuencia se trataba de una cuestión de sensibilización de los trabajadores, en particular con respecto al uso del equipo de protección personal. Para incentivarlos y alentarlos a utilizar el equipo la ayuda de los sindicatos podría ser de gran valor. Respecto de lo expresado por el representante gubernamental de Egipto, estaba de acuerdo en que la formación revestía una importancia primordial y que en ello tanto a los gobiernos como a los sindicatos les cabía un papel. En Viet Nam, el sector de las tecnologías de la información, muy dinámico, había contribuido a generar muchos puestos de trabajo en un lapso de tiempo muy corto. Con respecto a la supervisión en materias sociales en particular, aparentemente faltaba personal calificado y con formación certificada que pudiera realizar dichas tareas. En ese contexto, la OIT podía desempeñar un papel constructivo facilitando la certificación de las competencias adquiridas al objeto de constituir un fondo de supervisores sociales más numeroso.

54. El portavoz del Grupo de los Trabajadores planteó que la utilización inadecuada del equipo de protección personal en ciertas empresas podría obedecer al hecho de que no se había invitado a los sindicatos a participar en la selección del equipo. Solía suceder que los equipos de protección personal no se utilizaban porque no estaban adaptados a los trabajadores o no les convenían. Tales problemas sólo podrían resolverse invitando a los trabajadores a participar en la toma de decisiones de manera que se pudiera disponer de un equipo adecuado. En lo que respecta al párrafo 5, *f)* de la Recomendación núm. 195, consideraba que el instrumento abordaba una cuestión primordial con una gran amplitud y dio las gracias a la OIT por incluir el tema en el orden del día de la Reunión.

[2] WEM era el acrónimo de la antigua *Western European Metal Trades Employers' Organisation*. En 2004 pasó a denominarse *Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries* (CEEMET). La FEM es la Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos. El documento aludido se puede consultar en http://www.ceemet.eu/positiondocs/FINAL/%20DOCUMENT%%20.doc.

55. Un miembro empleador de Francia hizo hincapié en el aprendizaje permanente, cuestión fundamental tanto para los trabajadores como para las empresas. La responsabilidad frente a éste, así como frente a las inversiones que exigía dicho aprendizaje debía compartirse: por lo general los empleadores contribuían a financiarlo; a su vez, el aporte de los trabajadores cobraba forma en el tiempo que destinarían a la formación y que restarían de su tiempo libre. Respecto del equipo de protección personal señaló que en muchos casos los trabajadores se negaban a utilizarlo, así como se negaban a participar en los programas de formación. Frente a ello era importante pensar en los incentivos. En Francia se habían conseguido muy buenos resultados presentando como incentivo la posibilidad de que los trabajadores obtuviesen una certificación específica al servicio y al puesto de trabajo desempeñado y no asociada exclusivamente con una empresa determinada. Ese tipo de certificados de competencia permitía una transferibilidad de las competencias si los trabajadores cambiaban de patrón.

Debate y adopción del proyecto de conclusiones

56. El Grupo de Trabajo sobre las conclusiones presentó su proyecto a la Reunión en la quinta y última sesión.

57. La Reunión adoptó por unanimidad dicho proyecto, tras haber propuesto una serie de cambios de redacción.

Ginebra, abril de 2007.

Sr. S. Nakajima,
Presidente.

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.

Evolución reciente y diálogo social

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 trabajadores [1], los clientes y proveedores, y, según proceda, las organizaciones no gubernamentales.

[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

5. Los mandantes tripartitos vuelven a hacer hincapié en la importancia que asignan al diálogo social, tal como lo define la OIT [2]. 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.

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.

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 relaciones de trabajo estables 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,*

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.

[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.»

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 ratificados 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 como los acuerdos contractuales, las evaluaciones, las auditorías, las medidas correctoras (que en última instancia pueden incluir la terminación del contrato) y la 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 actuales 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.

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.

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 permanente [4]. La Reunión acepta asimismo que los contratos de larga duración facilitan el aprendizaje permanente.

[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

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 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 ésta sea más eficaz, 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.

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.

Parte 2

Otras labores

Presentación del portal único de SECTOR, la base de datos SECTOR*Source* y la base de datos sobre zonas francas industriales (ZFI)

Ponentes: Sr. Bill Ratteree, Servicio de Actividades Sectoriales

Sr. Ralph Doggett, Hagen Resources International (Ginebra)

Portal único de SECTOR

En su presentación, el Sr. Ratteree hizo un repaso del portal único de SECTOR. Destacó la importancia de mantener informados a los mandantes acerca de las próximas reuniones sectoriales y de los programas en curso. Mostró el menú desplegable que facilitaba el acceso a todos los sectores, a las actividades intersectoriales (violencia y estrés en el trabajo, VIH/SIDA, zonas francas industriales, etc.) y a las publicaciones recientes. Incluía la posibilidad de que los mandantes pudieran abrir foros de discusión si así lo deseaban; por ejemplo, en el caso de los expertos que se disponen a adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas en una reunión futura. La sección «Novedades» informa a los usuarios sobre los últimos acontecimientos relacionados con todos los sectores. Los sectores más citados en los últimos tiempos han sido el transporte marítimo, puertos, pesca y transporte interior; los progresos en la ratificación del Convenio sobre trabajo marítimo, los documentos de identidad de la gente de mar y la propuesta de Convenio relativo a la pesca; la educación (políticas relativas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, Día Mundial de los Docentes y CEART); el transporte (orientaciones relativas al VIH/SIDA); los textiles, vestido, cuero y calzado (conclusiones de la reunión sobre el Acuerdo Multifibras); y el calendario de reuniones sectoriales. El portal también existía en francés y en inglés, y se realizaban esfuerzos para proceder a su actualización en los tres idiomas.

Base de datos de SECTOR sobre zonas francas industriales e Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales

A continuación, el Sr. Ratteree presentó la base de datos sobre zonas francas industriales, que agrupa diversos documentos de la OIT y mantiene actualizada la información relativa al número de zonas y a los niveles de empleo en cada una de ellas. La base de datos sobre zonas francas industriales también contiene enlaces a otros sitios web y facilita la consulta de los casos del Comité de Libertad Sindical de la OIT. El acceso a la base de datos se realiza directamente (www.ilo.org/epz), o bien a través del portal único. Según todos los criterios, la base de datos era una importante fuente de información sobre las zonas francas industriales. Se esperaba que la base de datos pudiera contribuir a completar la base de conocimientos necesaria para desarrollar la Iniciativa InFocus contemplada en el Programa y Presupuesto vigente de la OIT.

SECTOR*Source*: un sistema de recuperación de datos

En la tercera presentación, el Sr. Ralph M. Doggett, de Hagen Resources International, presentó SECTOR*Source*. Explicó que el objetivo de esta base de datos única es aumentar la capacidad de los expertos para mejorar la calidad de los datos estadísticos y la facilidad de acceso a los mismos. En respuesta a una serie de resoluciones adoptadas por las reuniones tripartitas, SECTOR había empezado a elaborar una base de datos estadística con carácter experimental.

A continuación, el Sr. Doggett explicó que, cuando SECTOR*Source* esté totalmente operativa, contará con un acceso a través del portal único de SECTOR. Dispondrá de funciones interactivas para acceder y visualizar información relativa al mercado de trabajo y otros datos procedentes de muy diversas fuentes, que abarcarán diversas categorías de información. La base de datos extrae información facilitada por varios difusores primarios principales. No se introducirán ajustes, salvo en lo que se refiere a la manera de organizar y presentar de modo uniforme la información. El carácter único del enfoque de SECTOR*Source* radica en su capacidad para recuperar datos de forma instantánea a partir de distintas bases de datos, sin necesidad de acudir a cada uno de los sitios web, y para centrarse en industrias concretas de sectores económicos específicos de una manera uniforme y coherente.

Al finalizar su presentación, el Sr. Doggett indicó que, por el momento, el acceso a SECTOR*Source* está reservado a un reducido número de usuarios que se encuentran probando el sistema. Se espera convertirlo en breve al formato Oracle, con miras a facilitar su acceso a todo el personal de la OIT a través de la Intranet, así como a los mandantes interesados, a quienes se podría proporcionar una contraseña o un CD-ROM.

Debate

El representante del Gobierno de Filipinas pidió a los funcionarios de la OIT información acerca de la actualización de las bases de datos. La Oficina señaló que cada fuente institucional realizaba sus propias actualizaciones. Una vez recibida la información, la OIT la pondría a disposición de los interesados en su sitio web. La base de datos de la OCDE no se actualizaba desde 2005. Los datos más recientes remontaban a 2003. La base de datos EUROSTAT se actualizaba anualmente, aunque a veces con algún retraso. A la base de datos de la ONUDI sólo se accedía previa suscripción anual. Los datos de la OMC y la CNUCED remontaban a 2004.

El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señaló que era importante que las bases de datos se actualizaran oportunamente. Le preocupaba asimismo la falta de armonización respecto de los conceptos de subempleo y desempleo. Preguntó si se hacía algún esfuerzo en materia de armonización, en particular cuando los interesados debían recolectar información de seis fuentes diferentes, por ejemplo. Los funcionarios de la Oficina respondieron que esa cuestión se planteaba cada año, pero que desafortunadamente a escala sectorial no se contaba con definiciones de subempleo y desempleo. La OIT no modificaba la información que le era presentada. Todas las definiciones diferían de una fuente de información a la otra, e incluso de un país a otro.

El representante del Gobierno de Argelia preguntó si la Oficina podía completar los vacíos existentes en las bases de datos. Preguntó también cuánto se tardaría en difundir la información y con qué sistema se operaría. Tenía entendido que el sistema utilizado funcionaba con la base de datos de Microsoft y Windows XP 2000 Professional. De hecho, los sitos web estaban en formato ASP, que incorpora estándares a partir del mismo ordenador. La periodicidad y la frecuencia podrían ser anuales. Pero, en función de los sectores industriales, la periodicidad podía ser trimestral o semestral. Dicha información estaba en formato Microsoft.

El representante del Gobierno de Argelia pidió más detalles acerca de la actualización del portal de SECTOR. Los funcionarios de la Oficina respondieron que ello dependía del tipo de información que se difundía. Por lo general, el informe de una reunión se publicaba dos meses antes de lo previsto. En el caso de otro tipo de información, la actualización podría tomar más tiempo.

El representante de la República Islámica del Irán dijo que su Gobierno tenía proyectado instalar redes de Internet en las escuelas en todas las zonas del país. El problema que deseaba plantear concernía al acceso a Internet en las zonas más alejadas, por ejemplo, en el caso de los inspectores del trabajo que acudían a las fábricas de estas zonas para recabar información. Si bien dichos inspectores conseguían recoger la información y difundirla, la falta de acceso a ordenadores o a Internet dificultaba su puesta a disposición. Pidió asistencia técnica a la Oficina para establecer y mantener una base de datos. La Oficina puso en claro que la Reunión no abordaba la cuestión de los servidores de Internet ni del desarrollo de programas informáticos. La Oficina recomendaba que dirigiera su petición a otros donantes.

El representante del Gobierno de Filipinas señaló que los proyectos de los que se hablaba eran buenos, y que esperaba que más personas empezaran a utilizar las bases de datos. Pero, para ello, era necesario que más Estados Miembros supieran de la existencia de dichas bases. El Sr. Ratteree dijo que la Oficina agradecía las observaciones y comentarios de los participantes. Se daba cuenta de que el acceso a Internet no estaba al alcance de cualquiera en Africa o en Asia. Una de las opciones que proponía era que se publicaran estadísticas e información a escala sectorial en un CD-ROM. Sin embargo, esto iba a exigir contar con recursos adicionales.

Discursos de clausura

La portavoz empleadora felicitó a la Reunión por la clausura de la Reunión. Expresó su más profunda gratitud a la OIT por haber organizado este importante encuentro, así como por su magnífica labor administrativa y de secretaría. La Reunión había supuesto un ejercicio positivo en materia de diálogo social. La oradora observó que éste no era sino el primer paso en el largo camino que llevaría a la puesta en práctica de las conclusiones.

En nombre del portavoz del Grupo de los Trabajadores, que hubo de abandonar la Reunión justo antes de su clausura, el Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores dio las gracias a la OIT por haber organizado la Reunión, que serviría para promover el diálogo social en la industria de las tecnologías de la información. Esperaba que las buenas relaciones mantenidas con el Grupo de los Empleadores a lo largo de toda la Reunión fueran la tónica en el futuro.

El representante del Gobierno de Suiza elogió el espíritu solidario que guió a todos los participantes a la hora de alcanzar un acuerdo en la Reunión, a pesar de que las probabilidades de lograr el consenso eran remotas.

La Secretaria General felicitó a la Reunión por sus constructivas aportaciones. Confiaba en que las conclusiones de la Reunión sirvieran para promover las buenas relaciones entre los representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en la industria de las tecnologías de la información. Alabó la labor de todos los participantes en la Reunión, que aprobaron unas conclusiones que sentarían las bases para proseguir el trabajo de la OIT en materia de promoción del diálogo social en la industria de las tecnologías de la información.

El Presidente felicitó a la Reunión por haber cumplido su misión, que consistía en ahondar en la comprensión de este sector tan complejo y en constante evolución. Elogió los esfuerzos desplegados con miras al establecimiento de diversos códigos de conducta, así como la implicación de las diversas partes interesadas. Se hizo reiteradamente referencia a la observancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y a las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Por último, la Reunión hizo hincapié en el aprendizaje permanente, por su carácter fundamental en un sector en constante evolución. Los esfuerzos de los participantes dieron sus frutos al adoptar unas conclusiones con las que todos ellos quedaron satisfechos. Como primer paso para su aplicación, se encargaría de someter las conclusiones de la Reunión a la aprobación del Consejo de Administración. Dio por clausurada la Reunión.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body of the International Labour Office

Représentant du Conseil d'administration du Bureau international du Travail

Representante del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr Shigeru Nakajima, Executive Director, Department of International Affairs, Japanese Trade Union Confederation-JTUC, Tokyo

Interpreter/Interprète/Intérprete

Ms Michiko Hayashibala

Members representing Governments

Membres représentant les gouvernements

Miembros representantes de los Gobiernos

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Saidi Toufik, sous-directeur de l'informatisation, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Alger

BENIN BÉNIN

Mme Claire Annick Adegnika, directrice des ressources humaines, ministère de la Communication et des nouvelles Technologies, Cotonou

Adviser/ Conseiller technique/Consejera técnica

M. Mahoutin Bernard Ahissou, directeur des relations professionnelles et de la sécurité sociale, ministère du Travail et de la Fonction publique, Cotonou

BURKINA FASO

Mme T. Balima, Mission permanente du Burkina Faso à Genève

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Chanvisal Mey, Deputy Chief Office of Foreigner Management Office, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

Adviser/ Conseillers techniques/Consejera técnica

Mr Chanthou Ouk, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

Mr Kimthan Or, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

EGYPT EGYPTE EGIPTO

Mr Ahmed S. Abutaleb, Director of the Programme for the Development of the Production of Technological Equipment, Ministry of Communications and Information Technology, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms Soheir Elerian, Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

GUATEMALA

Sra. Ingrid Martínez Galindo, Primer Secretario, Misión Permanente de Guatemala en Ginebra

INDIA INDE

Mr Bireshwar Prasad, Joint Director (Training), Ministry of Labour and Employment, New Delhi

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Titin Supenti, Head, Division of Labour Market Development, Directorate-General of Domestic Employment Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms Sri Lestari, Head, Subdivision of International Cooperation, Directorate-General of Domestic Manpower Placement Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

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

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

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Masahiko Hayashi, Counsellor, Permanent Mission of Japan in Geneva

KUWAIT KOWEÏT

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Al Maimouni Meshre, Ministry of Social Affairs and Labour, Director of Government Projects Labour Department, Kuwait

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

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

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Manuel G. Imson, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Renata Lemieszewska, Counsellor, Permanent Mission of Poland in Geneva

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

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

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Roger Hofmann-Reist, Office fédéral de la communication, économie et statistique, Bienne

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico

Mme Ellen Hertz, Université de Neuchâtel, Neuchâtel

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

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

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Halit Oyman, Expert, Permanent Mission of Turkey in Geneva

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

Sr. Carlos E. Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana deVenezuela

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

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

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Ali Mubarak Ali Aljalahma, IT Business Relations Manager, Bahrain Telecommunications Co., Hamala Manama, Bahrain

Mr Ricardo M. Biggs, I.S. and Technical Coordinator, Jamaica Employers' Federation, Kingston, Jamaica

Mr Uwe Combüchen, Adviser, Belgium Enterprise Federation, Brussels, Belgium

Mr Bojidar Danev, President, Bulgarian Industrial Association (BIA), Sofia, Bulgaria

M. Henri Fabre-Roustand de Navacelle, directeur du service Gestion des resources humaines/formation, Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris, France

Adviser/Conseillers techniques/Consejera Técnica

Mme Christine Manuelyan, chef du service «Affaires internationales», Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris, France

Sr. José Rogelio Garza Garza, Director General, Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) México, México

Ms Bonnie Nixon Gardiner, Manager, Supply Chain Social and Environmental Responsibility, Hewlett Packard Company, Palo Alto, United States

Mr Raymond Noel, Canadian Employers Council, Celestica Inc., Toronto, Canada

Mr Sharad S. Patil, Secretary-General, Employers' Federation of India, Mumbai, India

Mr Shahid Zaki, Chairman and CEO, Philips Electrical Industries of Pakistan Pvt. Ltd, Karachi, Pakistan

Members representing the workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr Béla Balogh, President, Hungarian Metalworkers' Federation (VASAS), Budapest, Hungary

Adviser/Conseillers techniques/Consejera Técnica

Ms Krisztina Somodi, Hungarian Metalworkers' Federation (VASAS), Budapest, Hungary

Ms Michele Ida Ciciliato, Diretora Executiva/Conselho Fiscal, CNM/CUT, São Paulo, Brasil

Ms Aghni Dhamayanti, Vice-President Women Empowerment, Serikat Pekerja Metal Indonesia, Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia

M. Ben Somiya Faouzi, Fédération générale de la métallurgie et de l'électronique (FGME-UGTT), Tunis, Tunisie

Mr Steven Goh Tiat Yang, Industrial Relations Officer, United Workers of Electronics and Electrical Industries (UWEEI), c/o IMF Singapore Council, Singapore, Singapore

Mr Wolfgang Koch, Chairman of the Workers' Council, FLEXTRONICS Int. Germany GmbH and Co. KG, Paderborn, Germany

Mr Earl E. Mongeon, Vice-President of the Alliance at IBM, Westford, United States

Mr Mayumi Ofuku, Vice-President, Japanese Electrical, Electronic and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan

Adviser/Conseillers techniques/Consejero Técnico

Mr Shigetoshi Asai, Chief Assistant Director, Japan Council of Metalworkers' Unions, Tokyo, Japan

Mr Kari Sairo, Researcher/Chairman of the EMF-IT-Task Force, Metallityöväen Liitto r.y Finnish Metalworkers' Union, Helsinki, Finland

Mr Peter D. Skyte, National Officer, Amicus, London, United Kingdom

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

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

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

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo

Ms Geneviève Féraud, Head, ICT and e-Business Branch, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

GoodElectronics

Ms Monique Lempers, Coordinator, Amsterdam, Netherlands

International Metalworkers' Federation (IMF)

Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Mr Robert Steiert, Director ICT, Geneva

Ms Jenny Holdcroft, Department Head, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin/Genève

Mr Brian Glazebrook, Manager, Supply Chain Social Responsibility Manufacturing, Cisco Systems, Inc., San Jose, United States

M. Luis Neves, President, GeSI Global e-Sustainability Initiative, c/o UNEP Division of Technology, Industry and Economics, Paris, France

Mr Timothy Mohin, Senior Manager, Apple Inc., Cuperrino, United States

Ms Kathleen Edmond, Chief Ethics Officer, Best Buy Co. Inc., Richfield, United States

Mr Jian Wang, Senior Manager of Vendor Compliance, Best Buy Inc., Shenzhen, China

Ms Jannie Bailey, Program Manager Global Citizenship, Dell Inc., Round Rock, United States

Ms Lena Pripp-Kovac, Head of Corporate Responsibility, Dell Inc., Upplands Vasby, Sweden

Mr Tod Arbogast, Director Sustainability, Dell Inc., Round Rock, United States

Mr Steven Viera, Materials Strategic Program Manager, Intel Corporation, Chandler, United States

Ms Leann Speta, Supply Chain Social/Environmental Responsibility PM, Sun Microsystems Inc., Menlo Park, United States

Mr Eric Austermann, Director, Environmental Affairs, Jabil Circuit Inc., Auburn Hills, United States

Ms Jacqueline Vereen, Supplier Diversity, Ombudsman and Sustainability Program Manager, Lenovo, Morrisville, United States

Ms Lucianne Verweij, Ethics Officer, Philips Electronics NV, Eindhoven, the Netherlands

Mr Tim Rabon, Compliance Specialist, Solectron, West Colombia, United States

Ms Grainne Blanchette, Director, Ethics and Compliance, Solectron Corporation, Westborough, United States

Ms Keiko Hirai, Manager, Environment, Safety and Health, Sony Corporation, Tokyo, Japan

Ms Dani Harder, Microsoft

Ms Kate Rigge, CR Director, STMicroelectronics, Plan-les-Ouates/Geneva

Ms Wendy Hudry, Corporate Responsibility Project Manager, STMicroelectronics, Clermont, France

International Trade Union Confederation (ITUC)

Confédération syndicale internationale

Confederación Sindical Internacional

Ms Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

Ms Raquel González, Assistant Director, Geneva Office, Geneva