GDFACE/2014

Organización
Internacional
del Trabajo

# Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo

Departamento
de Políticas
Sectoriales

**GDFACE/2014**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Departamento de Políticas Sectoriales**

# Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo

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

(Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014)

Ginebra, 2014

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
*Primera edición 2014*

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

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

---

*Vicisitudes en la industria de la electrónica: fluctuación de la producción y recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo,* documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica, Ginebra, 9-11de diciembre de 2014, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.

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

Publicado también en francés: *Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi.* Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, Genève, 9-11 décembre 2014, ISBN 978-92-2-229049-9 (imprimé) et ISBN 978-92-2-229050-5 (web pdf), Genève, 2014, y en inglés: *Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment,* Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Adaptability of Companies to Deal with Fluctuating Demands and the Incidence of Temporary and Other Forms of Employment in Electronics, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0 (print) and ISBN 978-92-2-129050-6 (web pdf), Geneva, 2014.

necesidad de mano de obra / empleo temporal / tercerización / industria electrónica / informe de reunión
13.01.2

*Datos de catalogación de la OIT*

---

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

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

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

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

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

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

# Prefacio

El Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR) ha elaborado el presente documento temático para el Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica, que se celebrará en Ginebra del 9 al 11 de diciembre de 2014.

En su 317.ª reunión (marzo de 2013), el Consejo de Administración aprobó una propuesta encaminada a que, «en un foro de diálogo mundial, los mandantes tripartitos abordaran la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica». En su 320.ª reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración decidió invitar a ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, previa consulta con sus respectivos Grupos en el Consejo de Administración, para que asistieran al foro, así como a representantes de todos los gobiernos interesados en la cuestión.

El presente documento ha sido elaborado por David Seligson (SECTOR), quien ha recibido aportaciones significativas de Gale Raj-Reichert y Xiaolei Xian, contribuciones de otros departamentos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la asistencia de Huw Thomas y Youbin Kang. Este documento se publica bajo la dirección de la OIT.

***Contents Table des matières Indice***


*Página*

Prefacio ..... iii

1. La industria de la electrónica ..... 1
   - 1.1. Panorama y estructura ..... 1
   - 1.2. Cadenas mundiales de suministro ..... 3
   - 1.3. Especializaciones regionales ..... 7

2. Las fluctuaciones de la producción y la forma en que la industria de la electrónica puede adaptarse a ellas ..... 11
   - 2.1. Fluctuaciones de la producción ..... 11
   - 2.2. Coordinación entre compradores y proveedores ..... 14
   - 2.3. Sistemas anualizados ..... 14
   - 2.4. Recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo ..... 15
   - 2.5. Incidencia y regulación del trabajo temporal y otras formas de empleo ..... 18
     - 2.5.1. China ..... 18
     - 2.5.2. Japón ..... 25
     - 2.5.3. Malasia ..... 27
     - 2.5.4. México ..... 29
     - 2.5.5. Hungría ..... 31

3. Oportunidades y desafíos que conlleva la utilización del trabajo temporal y de otras formas de empleo ..... 33
   - 3.1. El trabajo temporal y otras formas de empleo: definiciones y discusiones ..... 33
   - 3.2. Creación de empleo ..... 34
   - 3.3. Preferencia de los trabajadores por el empleo temporal ..... 35
   - 3.4. Repercusiones para las empresas en términos de costos y de calidad ..... 36
   - 3.5. Seguridad en el empleo y conciliación de la vida laboral y familiar ..... 38
   - 3.6. Salarios ..... 40
   - 3.7. Derechos en el trabajo, negociación colectiva y diálogo social ..... 41

# 1. La industria de la electrónica

## 1.1. Panorama y estructura

**1.** La industria de la electrónica constituye uno de los mayores sectores industriales de la economía mundial y genera más ingresos que cualquier otro sector de producción de bienes [1]. Aunque es difícil calcularlo con exactitud, en un estudio realizado para el programa Better Work de la OIT en 2010 se estimó en 18 millones el número total de trabajadores de la industria de la electrónica a escala mundial [2]. En 2011, la Iniciativa de Comercio Sostenible calculó que estos trabajadores superaban los 15 millones [3]. La industria mundial de la electrónica es altamente competitiva, innovadora y dinámica, los ciclos de vida de sus productos son breves [4] y, en general, sus compañías utilizan métodos de producción justo a tiempo. Para que las empresas sigan siendo competitivas en una industria de esta índole, «la clave del éxito consiste en seguir el ritmo de los cambios. En cualquier fase de la cadena de suministro, el superávit de existencias, el tiempo de transporte excesivo y las demoras en el suministro de componentes caros o de cualquier producto elaborado o semielaborado que los contenga se traducen en una devaluación» [5].

**2.** En 2010, Estados Unidos generó el 27 por ciento del valor añadido mundial. Con los años, los países en desarrollo han incrementado su contribución al valor añadido mundial, la cual pasó del 11 por ciento en 2000 al 30 por ciento en 2010. Durante el mismo período, China aumentó su contribución del 4 al 23 por ciento (véase el cuadro 1) [6].

[1] T. Sturgeon y M. Kawakami: *Global value chains in the electronics industry,* World Bank Policy Research Working Paper núm. 5417 (Washington, D.C., Banco Mundial, 2010).

[2] Better Work: *Electronics Feasibility Study: Executive Summary,* agosto de 2010, http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Better-Work-Electronics-Feasibility-Study-Executive-Summary.pdf [consultada el 26 de agosto de 2014].

[3] The Sustainable Trade Initiative (IDH): *Electronics program kicks off,* 21 de octubre de 2011, http://www.idhsustainabletrade.com/electronics-news/electronics-program-kicks-of-in-china [consultada el 26 de agosto de 2014].

[4] El valor de los componentes más apreciados y dinámicos desde el punto de vista tecnológico (por ejemplo, los semiconductores y las unidades de disco duro) experimenta una disminución semanal del 1 por ciento: véase J. Curry y M. Kenney: «The organizational and geographic configuration of the personal computer value chain», en M. Kenney y R. Florida (directores): *Locating global advantage: Industry dynamics in the international economy* (Stanford University Press, Stanford, 2004), págs. 113-141.

[5] *Ibíd,* pág. 114.

[6] McKinsey Global Institute, J. Manyika *et al.: Manufacturing the future: The next era of global growth and innovation,* noviembre de 2012.

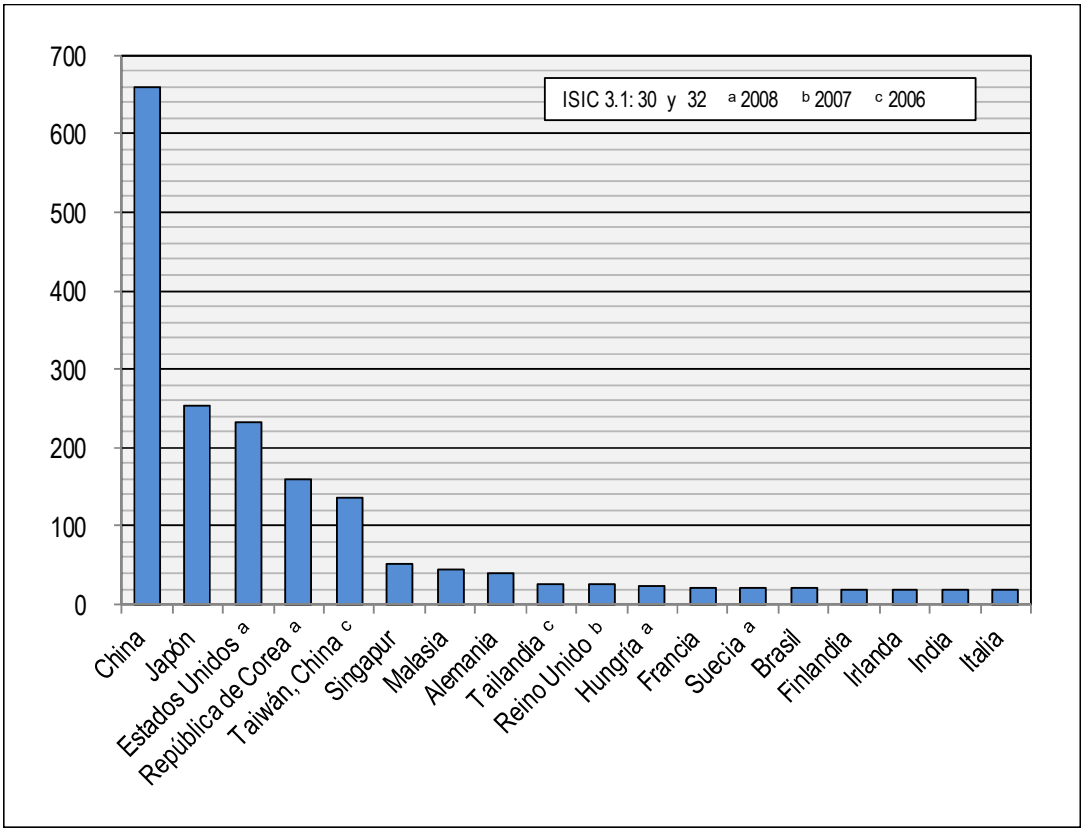
**Cuadro 1. Contribución porcentual al valor añadido mundial en la industria de la electrónica en 2010**

| País | Contribución porcentual al valor añadido mundial |
|---|---|
| Estados Unidos | 27 |
| China | 23 |
| Japón | 12 |
| Alemania | 5 |
| República de Corea | 5 |
| Taiwán, China | 5 |

Fuente: Manyika *et al.* (2012).

**3.** En términos de producción, China es el mayor fabricante de dispositivos electrónicos, puesto que se encarga de un tercio de la producción mundial (véase el gráfico 1).

**Gráfico 1. Tasa de producción en el sector de la electrónica**
(en miles de millones de dólares de los Estados Unidos)




Notas: ISIC 3.1, 30 y 32: Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, rev. 3.1, divisiones 30 y 32. Todas las cifras corresponden al año 2009, salvo a 2008; b 2007; y c 2006.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI): *International Yearbook of Industrial Statistics 2013.*

## 1.2. Cadenas mundiales de suministro

**4.** Los dispositivos electrónicos son extremadamente comercializables, incluso en comparación con productos de sectores con un alto coeficiente de mano de obra, tales como la confección, el textil y el juguete [7]. Este factor ha contribuido a la propagación de los regímenes de externalización y subcontratación. En el decenio de 1980, las empresas multinacionales comenzaron a separar las tareas de gestión de las actividades manufactureras a fin de centrarse en competencias fundamentales, como la investigación y desarrollo, el diseño de productos y la gestión y comercialización de las marcas. Con ayuda de los avances tecnológicos, especialmente en materia de comunicación y transporte, así como de la normalización, mercantilización y automatización de ciertas funciones relativas a la producción, las empresas multinacionales pudieron dividir los procesos productivos en distintas etapas y deslocalizar las actividades manufactureras. En particular, las actividades que requerían un alto coeficiente de mano de obra fueron trasladadas a zonas donde los costes eran inferiores [8]. En los Estados Unidos, por ejemplo, 368 000 puestos de trabajo del sector de la electrónica fueron reubicados en otros países entre 2000 y 2010 [9]. Con el paso de los años, estas medidas han dado lugar a cadenas mundiales de suministro extensas y complejas, y a una industria nutrida de fuentes mundiales de abastecimiento amplias y dispersas [10] (véase el gráfico 2). Las prácticas en materia de trabajo y empleo, especialmente entre los fabricantes por contrato, son similares en el conjunto del sector, obedecen a la orientación de este tipo de producción a los servicios y presentan características como la flexibilidad laboral, salarios relativamente bajos y una alta proporción de mujeres, migrantes y trabajadores pertenecientes a minorías étnicas [11].

[7] *Ibíd.*

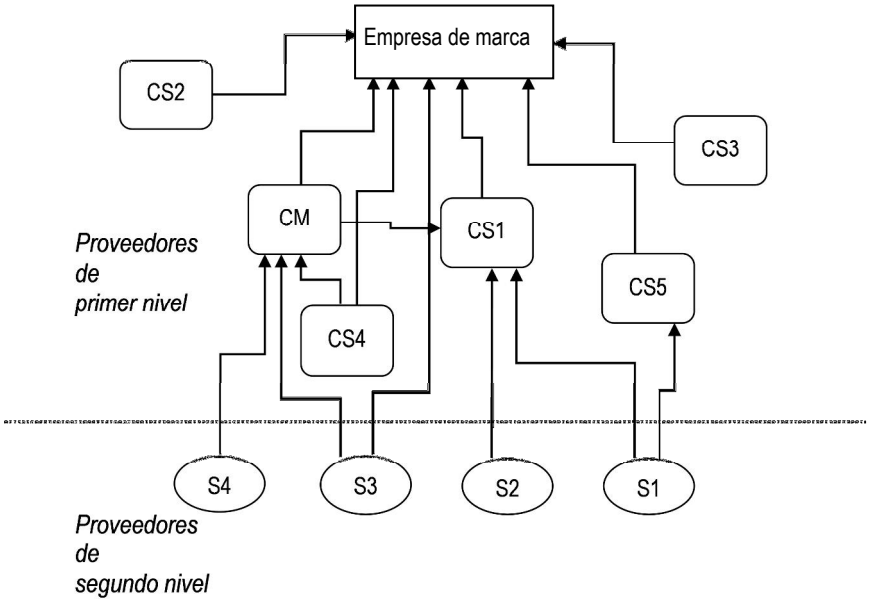
[8] D. Levy: «Offshoring in the New Global Political Economy», en *Journal of Management Studies,* vol. 42, núm. 3, abril de 2005, págs. 685-693; W. Milberg: «Cambio del comercio ligado a los sistemas mundiales de producción. ¿Qué política seguir?», en *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 143, núm. 1-2, págs. 45-90 (2004); G. van Liemt: *Subcontracting in electronics: From contract manufacturers to providers of Electronic Manufacturing Services (EMS),* documento de trabajo núm. 249, Programa de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2007; G. Gereffi: «The global economy: Organization, governance, and development», en N. J. Smelser y R. Swedberg (directores), *The Handbook of Economic Sociology* (Princeton University Press, Princeton, 2005) págs. 160-182.

[9] Manyika *et al., op. cit.*

[10] Sturgeon y Kawakami, *op. cit.*

[11] Lüthje *et al.: From Silicon Valley to Shenzhen: Global production and work in the IT industry* (Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2013).

**Gráfico 2. Ejemplo de vínculos entre empresas en una cadena mundial de suministro**

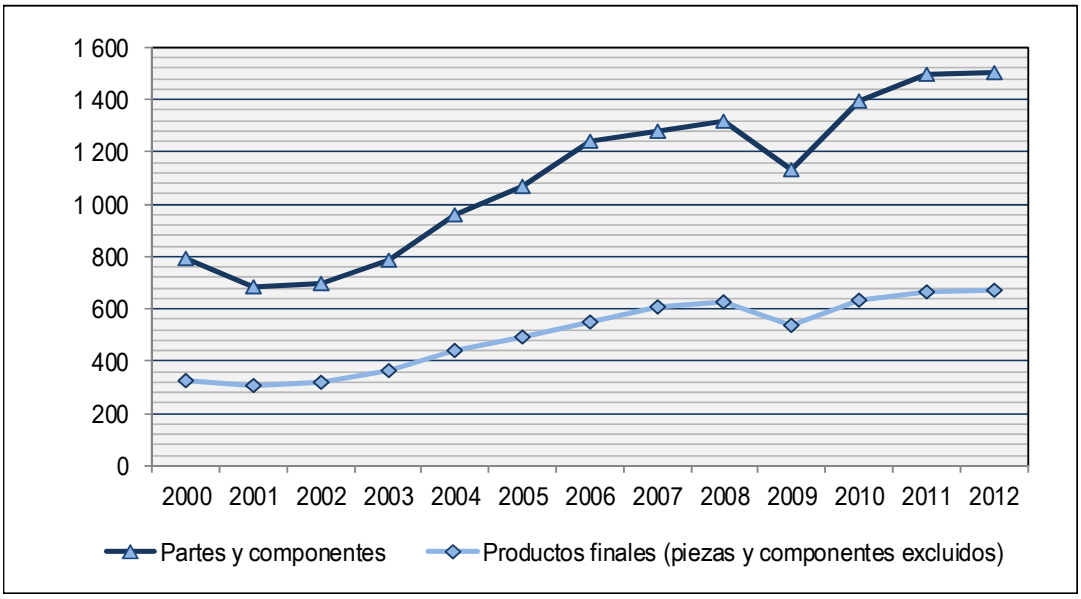



Notas: CS: proveedor de componentes; CM: fabricante por contrato; S: proveedor.

Fuente: Nadvi y Raj-Reichert (de próxima publicación) «Governing health and safety at lower tiers of the computer industry global value chain».

**5.** Los datos relativos a la comercialización de productos intermedios (piezas y componentes) ilustran el grado de externalización y deslocalización transfronterizas de las cadenas mundiales de suministro en la industria de la electrónica (véase el gráfico 3).

**Gráfico 3. Exportaciones mundiales de productos electrónicos** (en miles de millones de dólares de los Estados Unidos, según los precios y tipos de cambio actuales) [12]




Fuente: UNCTADStats [consultada el 15 de abril de 2014].

[12] En el gráfico, los datos relativos a los productos finales corresponden a los grupos 751, 752, 761, 762, 763 y 775 de la Clasificación Uniforme para el Comercio Internacional (CUCI); y los relativos a las piezas y componentes a los grupos 759, 764, 772 y 776 de la CUCI.

**6.** En primer lugar, las empresas del sector de la electrónica de los países desarrollados deslocalizaron la producción a Malasia, Singapur, Taiwán (China) y Tailandia durante el decenio de 1970 y principios de 1980 [13]. Posteriormente, se trasladaron a China, Indonesia y Filipinas, y, más recientemente, a la India y a países de Europa Oriental como la República Checa, Hungría, Polonia y Rumania [14]. La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte propició asimismo la creación de grandes fábricas en México durante el decenio de 1990 [15]. La mayor parte de la fabricación de productos electrónicos en régimen de subcontratación y externalización sigue llevándose a cabo en Asia, debido, principalmente, a que los costos de mano de obra y otros costos son más bajos, dispone de una base de suministro consolidada y se encuentra cerca de los mercados finales clave [16]. Hoy en día, China es el mayor productor de hardware a escala mundial y se encarga del 80 por ciento de la producción de componentes básicos. Además, es responsable de gran parte del ensamblaje final de productos, es decir, del proceso industrial que más mano de obra requiere [17].

**7.** En general, la industria de la electrónica comprende tres tipos de empresas: la empresa de marca, el fabricante por contrato y el proveedor de componentes. Las empresas de marca subcontratan y externalizan gran parte de sus actividades manufactureras y recurren a una serie de proveedores para la obtención de piezas y componentes. En muchos sentidos, estructuran las cadenas mundiales de suministro al determinar cómo se organiza la producción, qué proveedores pueden participar y con arreglo a qué condiciones (por ejemplo, requisitos relacionados con el precio, la calidad y la entrega) [18]. En el cuadro 2 figuran las principales empresas del sector de la electrónica [19].

[13] I. Chalmers: «International and regional integration: The political economy of the electronics industry in ASEAN», en *ASEAN Economic Bulletin,* vol. 8, núm. 2, págs. 194-209 (noviembre de 1991).

[14] B. Lüthje: «Electronics contract manufacturing: Global production and the international division of labour in the age of the Internet», en *Industry and Innovation,* vol. 9, núm. 3, págs. 227-247 (diciembre de 2002).

[15] J. M. O'Brien: «The Making of the Xbox», en *Wired,* 11 de noviembre de 2001, http://archive.wired.com/wired/archive/9.11/flex.html [consultada el 27 de agosto de 2014].

[16] Van Liemt, *op. cit.*

[17] J. Dedrick y K. L. Kraemer: «Is production pulling knowledge work to China? A study of the notebook PC industry», en *Computer,* vol. 39, núm. 7 (julio de 2006), págs. 36-42; P. Marsh: «Industry left high and dry», en *Financial Times,* 12 de abril de 2011; Manyika *et al., op. cit.*

[18] G. Gereffi, J. Humphrey y T. Sturgeon: «The governance of global value chains», en *Review of International Political Economy,* vol. 12, núm. 1, págs. 78-104 (febrero de 2005).

[19] Todas menos Foxconn son empresas de marca.

**Cuadro 2. Principales empresas del sector de la electrónica** (2013-2014)

| **Empresas** | **Ingresos anuales** (en millones de dólares de los Estados Unidos) (últimos datos disponibles) [1] | **Empleados** [2] |
|---|---|---|
| Samsung Electronics | 220 185 | 286 284 |
| Apple | 170 910 | 80 300 |
| Foxconn | 131 138 | 1 200 000 |
| Hewlett-Packard | 112 298 | 317 500 |
| IBM | 99 751 | 431 212 |
| Hitachi | 95 988 | 320 725 |
| Microsoft | 86 833 | 128 000 |
| Sony Corporation | 71 509 | 140 900 |
| Panasonic | 71 331 | 271 789 |

Fuentes: [1] Bloomberg Businessweek. [2] Webs corporativas [consultadas el 23 de septiembre de 2014].

**8.** Los fabricantes por contrato integran la segunda categoría de empresas y constituyen un pequeño grupo de proveedores de primer nivel [20]. Los fabricantes por contrato son proveedores altamente capacitados que se encargan de la fabricación, el ensamblaje y la puesta a prueba de componentes y productos finales para otras empresas [21]. En los últimos años, las empresas de marca han consolidado sus bases de suministro y han externalizado en mayor grado funciones relativas a la fabricación y el diseño, así como responsabilidades previas y posteriores a la manufacturación, tales como las tareas de adquisición, logística y mercadotecnia, dejándolas en manos de este grupo de proveedores clave [22]. Desde su advenimiento en el decenio de 1980, los fabricantes por contrato se han convertido en empresas mundiales de envergadura por derecho propio [23]. En el cuadro 3 figuran los principales fabricantes por contrato.

[20] Los fabricantes por contrato pueden clasificarse asimismo en proveedores de servicios de fabricación de productos electrónicos (EMS), fabricantes de equipos originales (OEM) o fabricantes de diseño original (ODM), en función de la actividad que realicen. En algunos casos, los fabricantes por contrato se han convertido en empresas de marca (fabricantes de marca original, OBM) que fabrican y venden productos de su propia marca, con frecuencia en sus mercados nacionales.

[21] Gereffi, 2004, *op. cit.*

[22] G. Gereffi: «Global value chains in a post-Washington Consensus world», en *Review of International Political Economy,* vol. 21, núm. 1, 2014, págs. 9-37; G. Hamilton y G. Gereffi: «Global commodity chains, market makers, and the rise of demand-responsive economies», en J. Bair (director): *Frontiers of commodity chain research* (Stanford, CA, Stanford University Press, 2009), págs. 136-161; Sturgeon y Kawakami, *op. cit.*

[23] Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005, *op. cit.;* Gereffi, 2014, *op. cit.;* Sturgeon y Kawakami, *op. cit.;* Van Liemt, *op. cit.;* OIT: *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,* Programa de Actividades Sectoriales de la OIT (Ginebra, 2007).

**Cuadro 3. Principales fabricantes por contrato** (2013-2014)

| Empresa | Ingresos anuales (en millones de dólares de los Estados Unidos) (últimos datos disponibles) | País de origen |
|---|---|---|
| Foxconn | 131 138 | Taiwán, China |
| Quanta Computer | 29 212 | Taiwán, China |
| Flextronics | 26 109 | Estados Unidos |
| Compal Electronics | 22 985 | Taiwán, China |
| Wistron Corporation | 20 705 | Taiwán, China |
| Jabil Circuit | 18 337 | Estados Unidos |
| ASUSTeK Computer | 15 372 | Taiwán, China |
| Inventec | 15 299 | Taiwán, China |
| Sanmina-SCI | 5 917 | Estados Unidos |
| Celestica | 5 796 | Canadá |

Fuente: Bloomberg Businessweek.

**9.** Los propios fabricantes por contrato gestionan extensas cadenas de suministro al recurrir a un amplio abanico de proveedores para comprar y abastecerse de piezas y componentes [24]. Los proveedores de componentes pueden ser desde grandes compañías mundiales encargadas de diseñar y fabricar productos de tecnología punta, hasta empresas muy pequeñas que elaboran piezas y componentes. Algunos de estos proveedores de componentes (por ejemplo, Microsoft e Intel) son líderes de plataforma y reportan pingües beneficios [25]; otros fabrican componentes fundamentales [26] y, aunque se dediquen a actividades con un valor añadido relativamente bajo, desempeñan un papel esencial para el funcionamiento de la cadena mundial de suministro en la industria de la electrónica.

## 1.3. Especializaciones regionales

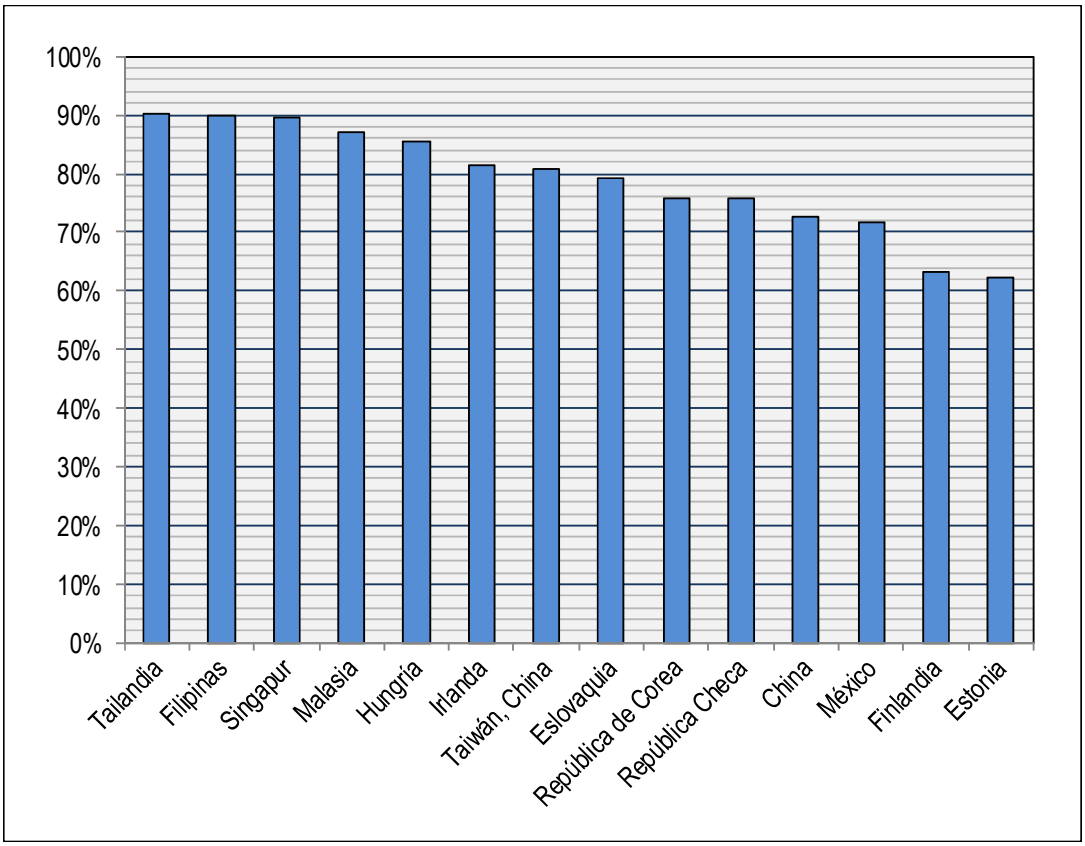
**10.** El grado de participación de un país en la cadena de suministro de la industria de la electrónica se puede calcular en función de la cantidad de piezas y componentes que, una vez importados, vuelve a exportar. Así pues, cuanto más alto sea este porcentaje, mayor será la participación del país en cuestión. En el gráfico 4 se muestran datos de 2009 a este respecto.

[24] Los fabricantes por contrato son los mayores compradores de componentes electrónicos del mercado mundial (Sturgeon y Kawakami, 2010).

[25] Empresas que desarrollan tecnologías utilizadas en productos de otras empresas y se destacan de otros proveedores de componentes debido a su considerable destreza tecnológica, su alta cuota de mercado y su valor añadido, así como al hecho de que fabrican componentes que requieren una intensa labor de investigación y desarrollo; véase Sturgeon y Kawakami, *op. cit.;* Curry y Kenney, *op. cit.*

[26] Unidades de disco duro y módulos de memoria dinámica de acceso aleatorio (DRAM), componentes secundarios, tales como chips semiconductores y tarjetas de circuito impreso, y componentes básicos, tales como fuentes de alimentación, teclados, cables y conectores; véase Curry y Kenney, *op. cit.*

**Gráfico 4. Importaciones de productos intermedios reexportadas, expresadas como porcentaje del total de importaciones de dispositivos electrónicos y ópticos intermedios en 2009** (en porcentaje)




Fuente: Trade in Value Added (TiVA) (Medir el comercio en valor añadido), base de datos conjunta OCDE/OMC [consultada el 16 de abril de 2014].

**11.** La región de Asia Oriental ha cobrado una importancia particular en cuanto que centro de producción y mercado final para productos electrónicos. Si bien países como el Japón y la República de Corea han desarrollado marcas líderes en el sector de los productos electrónicos de consumo, Taiwán (China) se ha especializado en la manufacturación por contrato para marcas estadounidenses y japonesas. China proporciona un enclave estratégico y rentable para la fabricación de ordenadores y teléfonos móviles en régimen de externalización [27]. Más recientemente, marcas chinas como Lenovo, Huawei, Ningbo Bird y ZTE han ganado cuota de mercado, especialmente en lo que atañe a ordenadores personales y teléfonos móviles [28]. En 2011, China superó a Estados Unidos y se convirtió en el mayor mercado para los ordenadores personales [29].

**12.** En los países de Europa Central y Oriental, el objetivo de las fábricas es abastecer al mercado europeo. Aunque los costos de la mano de obra en la región pueden no ser tan bajos como en algunos países asiáticos, su proximidad a Europa Occidental le confiere una ventaja respecto de los costes de transporte. Hungría es el mayor productor de dispositivos electrónicos de Europa Central y Oriental, y se encarga del 25 por ciento de la producción

[27] Sturgeon y Kawakami, *op. cit.;* Marsh, *op. cit.*

[28] Manyika *et al., op. cit.*

[29] O. Fletcher: «China Passes U.S. as World's Biggest PC Market», en *The Wall Street Journal,* 24 de agosto de 2011, http://on.wsj.com/npN9AA [consultada el 16 de junio de 2014].

regional [30]. La República Checa es otro de los actores principales; Foxconn, compañía presente a escala nacional desde el año 2000, posee actualmente su mayor fábrica europea en dicho país [31]. Últimamente, Bulgaria, Rumania y Ucrania se están perfilando como nuevos centros de producción, debido, sobre todo, a que los salarios son relativamente más bajos en estos países [32].

**13.** El Sudeste Asiático es bien conocido por sus fábricas de productos electrónicos de consumo, semiconductores, unidades de disco duro y otros componentes electrónicos, y sus principales productores son Malasia, Singapur y Tailandia. La fabricación de teléfonos móviles también se ha incrementado en esta región. Las regiones de Asia Oriental y del Sudeste Asiático combinadas han duplicado su tasa de fabricación de teléfonos móviles desde el año 2001; en 2011, se encargaron de más del 80 por ciento de la producción mundial [33]. Aunque los bajos costos de mano de obra y fabricación de estas regiones atraen diversas actividades manufactureras, la falta de desarrollo de las competencias profesionales ha impedido que la industria ascienda con éxito en la cadena mundial de valor [34]. Indonesia y Vietnam se han convertido en destinos emergentes en la región para la fabricación a bajo coste [35].

**14.** En América Latina, México alberga un clúster electrónico que abastece al mercado norteamericano. En el gráfico 5 se refleja la preeminencia de los Estados Unidos como receptor de los equipos ofimáticos y de telecomunicaciones exportados por México (Clasificación Uniforme para el Comercio Internacional (CUCI), divisiones 75 y 76, grupo 776).

[30] Hungarian Investment Promotion Agency: *Hungary – A proven location for electronics investments,* http://www.hita.hu/Content.aspx?ContentID=ab2f830e-4dba-4e3a-9b4a-a1b030b2a52a [consultada el 23 de junio de 2014].

[31] R. Andrijasevic y D. Sacchetto: «Disappearing workers': Foxconn in Europe and the changing role of temporary work agencies», en *Work, Employment & Society* (de próxima publicación).

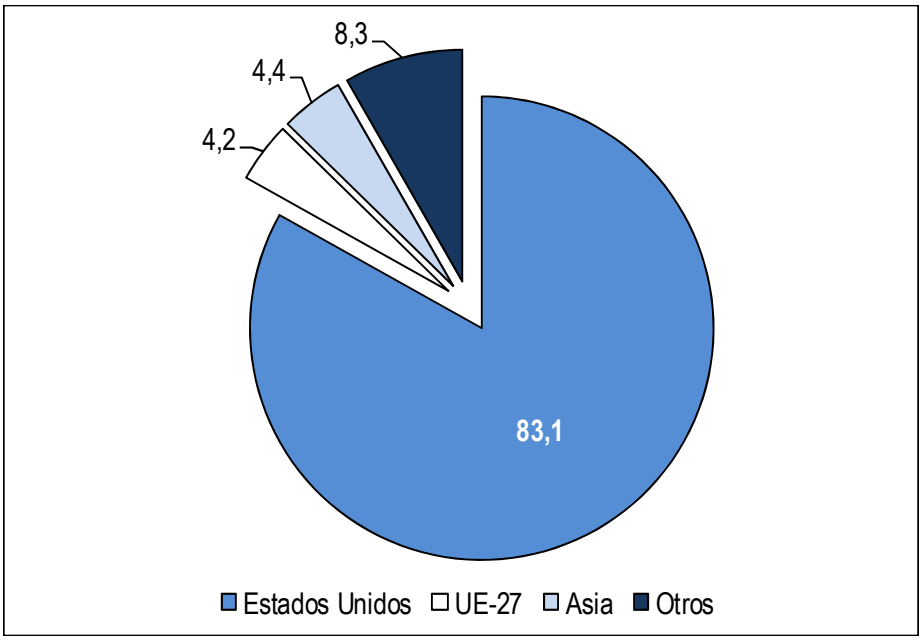
[32] S. Bormann y L. Plank: *Under pressure: Working conditions and economic development in ICT production in Central and Eastern Europe* (Berlín, World Economy, Ecology and Development, septiembre de 2010).

[33] Manyika *et al., op. cit.*

[34] J. Henderson y R. Phillips: «Unintended consequences: Social policy, state institutions and the 'stalling' of the Malaysian industrialization project», en *Economy and Society,* vol. 36, núm. 1, 2007, págs. 78-102.

[35] K. Matsuzaki, IndustriALL Global Union: *Background document on ICT, Electrical & Electronics* for the Steering Committee Meeting on ICT E&E, Ho Chi Minh, Viet Nam, 9 de abril de 2014.

**Gráfico 5. Exportaciones mexicanas de equipos ofimáticos y de telecomunicaciones** (CUCI, divisiones 75 y 76, grupo 776) **a destinos concretos en 2012** (en porcentaje)




Fuente: Base de datos sobre estadísticas de comercio de la OMC [consultada el 16 de junio de 2014].

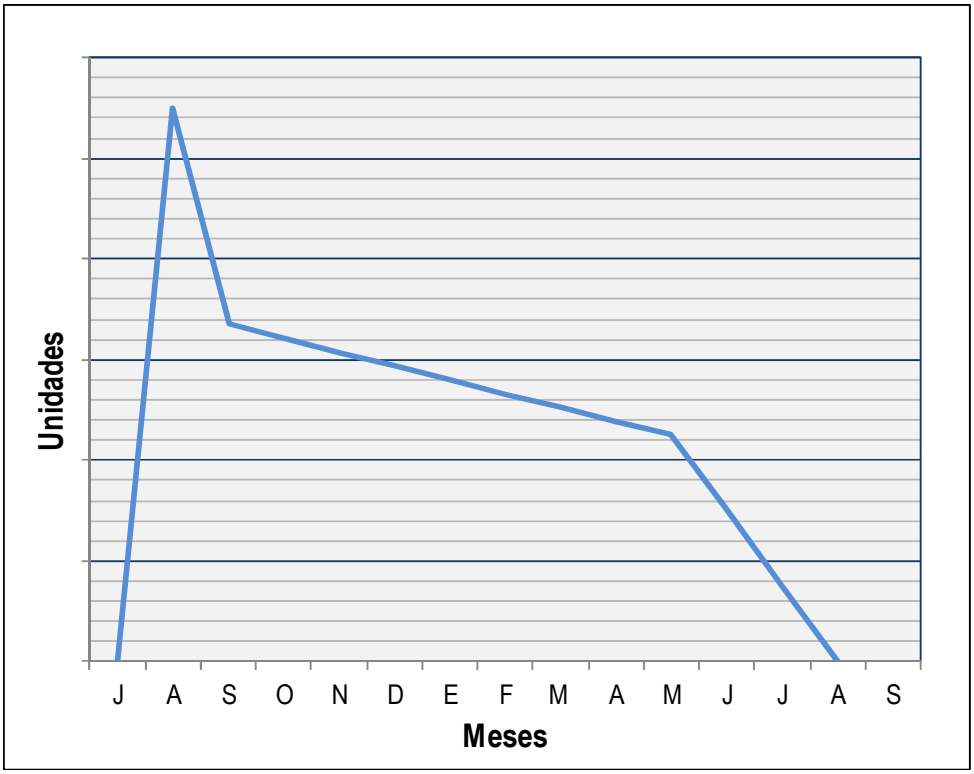
# 2. Las fluctuaciones de la producción y la forma en que la industria de la electrónica puede adaptarse a ellas

## 2.1. Fluctuaciones de la producción

**15.** Los productos electrónicos de consumo tienen ciclos de vida cortos, de entre tres y 18 meses, y llegan rápidamente al final de su vida útil [1]. Como resultado de ello, los proveedores de estos productos deben hacer frente a plazos de comercialización cada vez más breves. Por ejemplo, cuando el iPhone de Apple se introdujo en el mercado en 2007, el plazo de comercialización era de seis meses; en 2012, se había reducido a menos de dos semanas [2].

**16.** El gráfico 6 muestra el ciclo de vida típico de un producto en la industria de la electrónica. Comienza con un pico en el momento del lanzamiento del producto, seguido de una estabilización gradual durante la fase de madurez, y termina con una rápida fase de final de vida, que puede dar lugar a la sustitución planificada del producto.

**Gráfico 6. Ciclo de vida típico de un producto de vida corta**



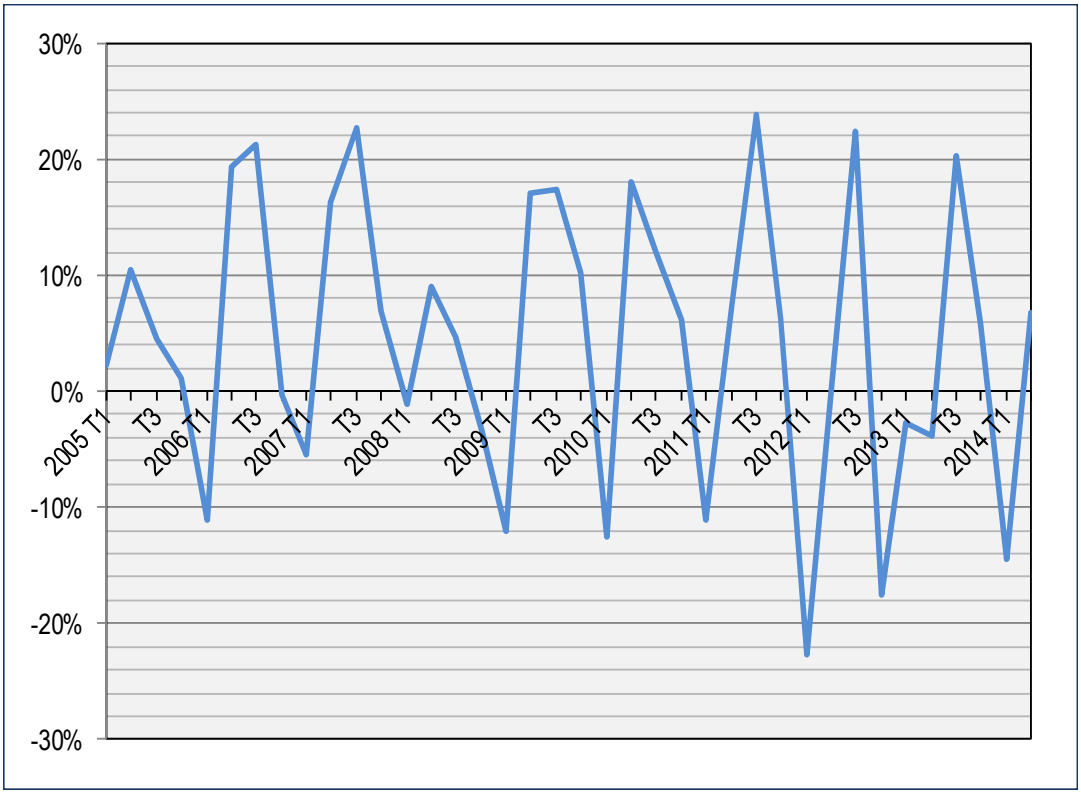

Fuente: Burruss y Kuettner (2002).

[1] J. Burruss y D. Kuettner: «Forecasting for short-lived products: Hewlett Packard's journey», en *The Journal of Business Forecasting Methods & Systems,* vol. 21, núm. 4, invierno 2002/2003, págs. 9-14.

[2] H. W. Yeung: «Governing the market in a globalizing era: Developmental states, global production networks and inter-firm dynamics in East Asia», en *Review of International Political Economy,* vol. 21, núm. 1, 2014, págs. 70-101.

**17.** El gráfico 7 es un ejemplo de un ciclo de producción que muestra los cambios en los envíos trimestrales de computadoras Mac de Apple a los Estados Unidos.

**Gráfico 7. Variación porcentual en los envíos trimestrales de computadoras Mac de Apple a los Estados Unidos, 2005-2014**




Fuente: http://aaplinvestors.net/stats/computers/ [consultada el 16 de junio de 2014].

**18.** El aumento del número de nuevos productos que se introducen en el mercado está creando desafíos para los proveedores [3]. Asimismo, los proveedores tienen que hacer frente a menudo a pedidos tardíos y cambios en las órdenes de compra a mitad de camino como resultado de previsiones del mercado inexactas, intentos por evitar el exceso de existencias del producto y la incertidumbre del mercado [4]. Esto puede crear un efecto de amplificación («bullwhip effect»), denominado «efecto látigo» [5] en sentido ascendente (del cliente al

[3] R. Kaipia, H. Korhonen y H. Hartiala: «Planning nervousness in a demand supply network: An empirical study», en *The International Journal of Logistics Management,* vol. 17, núm. 1, 2006, págs. 95-113.

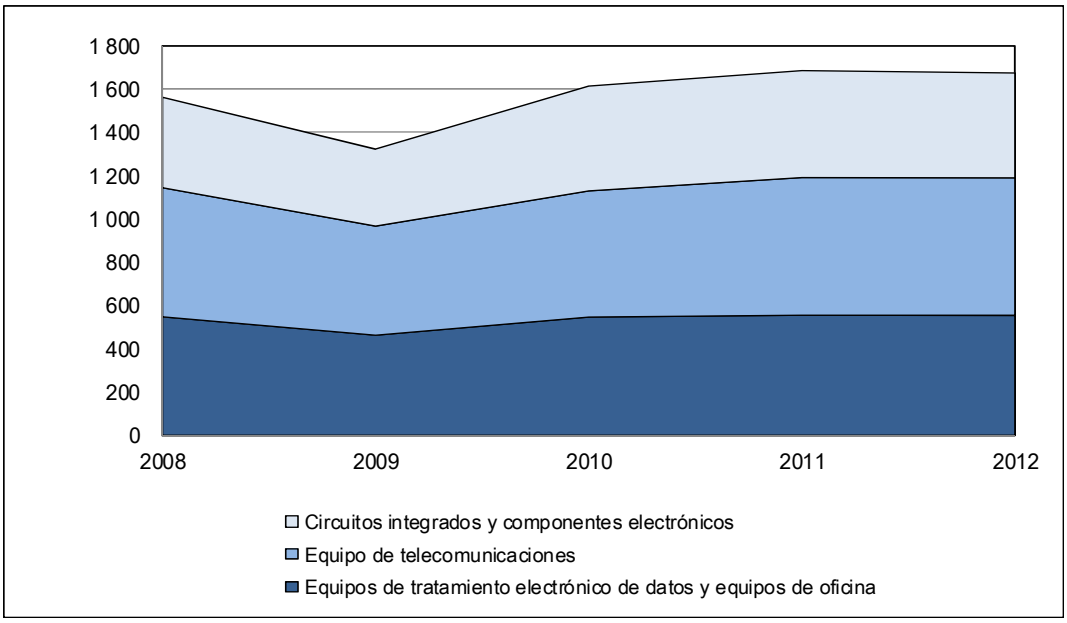
[4] E. P. Jack y A. Raturi: «Sources of volume flexibility and their impact on performance», en *Journal of Operations Management,* vol. 20, 2002, págs. 519-548.

[5] El efecto de amplificación (o efecto látigo) se inicia generalmente cuando la demanda de los clientes es menor o mayor de lo previsto, a raíz de lo cual los minoristas hacen pedidos por cantidades inferiores o superiores a lo inicialmente previsto, lo que redunda a su vez en que los mayoristas encarguen a sus proveedores cantidades inferiores o superiores a lo previsto. Estos pedidos dan lugar a grandes fluctuaciones en los inventarios y la producción entre los proveedores a lo largo de la cadena de suministro para tratar de hacer frente al volumen no previsto de pedidos. Véase el léxico de *Financial Times* en: lexicon.ft.com/Term?term=the-bullwhip-effect.

proveedor) en la cadena de suministro. Las fábricas de montaje deben gestionar los pedidos de último momento con un incremento del ritmo durante los picos de producción [6].

**19.** Los largos plazos de entrega, la demanda estacional, la gran variedad de productos y los ciclos de vida cortos de los productos contribuyen a crear errores en las previsiones de mercado [7]. Otro de los factores que crean también dificultades para prever la situación del mercado son las recesiones económicas (véase el gráfico 8 en el que se ilustra el efecto en las exportaciones de la crisis económica de 2008-2009). La industria de la electrónica está orientada en general a la exportación y, por consiguiente, el empleo en ese sector se ve fuertemente influenciado por factores que actúan en lugares muy distantes. Las fluctuaciones de la demanda afectan especialmente a los subcontratistas situados al final de la cadena de suministro [8]. Dado que los productos de la industria de la electrónica son esenciales para muchos otros sectores y actividades económicas, una recesión económica que afecta a otras áreas de actividad tiene un efecto indirecto en la misma, por lo cual la industria de la electrónica es particularmente vulnerable a las recesiones [9]. Además, muchos productos electrónicos están considerados como artículos de lujo, razón por la cual los consumidores posponen a menudo su compra durante un período de recesión.

**Gráfico 8. Exportaciones mundiales de productos electrónicos, 2008-2012**
(en miles de millones de dólares de los Estados Unidos)




Fuente: OMC: Estadísticas del comercio internacional [consultada el 16 de junio de 2014].

[6] H. M. Samel: *Upgrading under volatility in a global economy,* junio de 2012, disponible en Social Science Research Network, http://ssrn.com/abstract=2102643 [consultada el 28 de agosto de 2014]; Yeung, 2014, *op. cit.*

[7] M. S. Sodhi y S. Lee: «An analysis of sources of risk in the consumer electronics industry», en *Journal of the Operational Research Society,* vol. 58, 2007, págs. 1430-1439.

[8] Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo: *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013: Las Cadenas de valor mundiales: inversión y comercio para el desarrollo: Panorama General* (Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2013), http://unctad.org/es/PublicationsLibrary/wir2013overview_es.pdf [consultada el 28 de agosto de 2014].

[9] QFinance: *Sector profiles: Electronics industry,* http://www.qfinance.com/sector-profiles/electronics [consultada el 27 de mayo de 2014].

## 2.2. Coordinación entre compradores y proveedores

**20.** Las fluctuaciones de la producción dan lugar a un aumento de la volatilidad de la demanda para los proveedores que operan en las fases iniciales de la cadena de producción. Los proveedores necesitan contar con información exacta con suficiente antelación para poder comprar las materias primas y los componentes. Cuando los pedidos se retrasan o se modifican a mitad de camino, los proveedores pueden verse enfrentados a picos de producción que pueden dar lugar a una mayor utilización de trabajadores temporales. Las empresas de marca tienen poca información acerca de la contratación de trabajadores temporales por parte de sus proveedores. Un estudio reciente reveló que de las 39 empresas del sector de la electrónica encuestadas, sólo 12 controlaban el empleo de trabajadores temporales por los proveedores [10].

**21.** Una mejor planificación por parte de los compradores y una mejor comunicación, por ejemplo mediante el acceso de los proveedores a sistemas centralizados de información sobre la demanda de los clientes, pueden contribuir a eliminar las causas del efecto látigo [11]. Por ejemplo, Samsung utiliza la red RosettaNet para compartir información sobre los niveles de inventario con los minoristas en el Reino Unido y utiliza un sistema de control de comercialización (Merchandizing Control System) para calcular los volúmenes de productos vendidos a los comercios y a los consumidores [12]. Cisco ha gestionado sus picos de producción mediante una capacidad de reserva con la que cuenta para el ensamblaje de productos de alto valor en los Estados Unidos a fin de responder a un aumento de los pedidos de productos de gama alta procedentes de clientes estadounidenses. Cisco mantiene también inventarios de artículos de escaso valor y gran demanda en sitios ubicados fuera de los Estados Unidos donde los costos son más bajos para responder a aumentos repentinos de la demanda de los consumidores en otras partes [13].

## 2.3. Sistemas anualizados

**22.** En varios países de Europa Occidental, las empresas utilizan sistemas anualizados para contabilizar el tiempo de trabajo a fin de reducir la necesidad de recurrir a trabajadores temporales. Estos sistemas permiten calcular el tiempo de trabajo y la remuneración de los empleados directos para un período de tiempo relativamente largo, en general un año completo. Los salarios de los trabajadores se fijan sobre la base de un número acordado de horas de trabajo para el período completo, en lugar del número de horas trabajadas cada semana. Como resultado de ello, un trabajador puede trabajar más horas durante ciertos períodos y compensarlas con horarios reducidos y tiempo libre durante otros períodos [14]. Según una encuesta realizada en Alemania entre 2008 y 2011 en empresas con más de 250 trabajadores, el 91 por ciento de ellas respondieron que habían utilizado un sistema

[10] Nimbalker *et al.: Electronics industry trends: The truth behind the barcode,* Not For Sale y Baptist World Aid Australia, mayo de 2014, https://www.baptistworldaid.org.au/assets/BehindtheBarcode/Electronics-Industry-Trends-Report-Australia.pdf [consultada el 28 de agosto de 2014].

[11] Kaipia *et al., op. cit.*

[12] Sodhi y Lee, 2007, *op. cit.*

[13] *Ibíd.*

[14] G. Kouzis y L. Kretsos: Annualised hours in Europe, European Industrial Relations Observatory On-line (Observatorio Europeo de Relaciones Laborales, en línea), octubre de 2003, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.htm [consultada el 4 de agosto de 2014].

anualizado para contabilizar las horas de trabajo durante ese período [15]. No obstante, este tipo de sistemas tiene consecuencias negativas, por ejemplo, el mayor recurso a turnos de tarde, de noche y de fin de semana durante los picos de producción, y la comunicación con muy poca antelación de los cambios en los horarios de trabajo cuando hay que intensificar el ritmo [16].

## 2.4. Recurso al trabajo temporal y otras formas de empleo [17]

> Los fabricantes que quieren seguir siendo competitivos … tratan de trasladar a los proveedores la incertidumbre existente en el mercado. … Los pedidos se formulan con retraso y requieren una buena dosis de flexibilidad por parte de todas las partes implicadas, incluidos los trabajadores. Este modelo redunda en períodos de producción con un ritmo de actividad lento, cuando hay pocos pedidos que atender, así como períodos con ritmo muy pesado, cuando ocurre lo contrario. En definitiva, esto fomenta la contratación de trabajadores temporales y el recurso excesivo a las horas extraordinarias para completar a tiempo un pedido [18].

**23.** Es más frecuente que las fábricas hagan frente a los altibajos en el ciclo de producción mediante la contratación o despido de trabajadores temporales o mediante el ajuste de sus horas de trabajo, en lugar de recurrir a la contratación o despido de trabajadores permanentes [19].

**24.** Los contratos de duración determinada están regulados por la legislación en el 65 por ciento de los países. Más de la mitad de los países limitan la duración acumulada de contratos sucesivos y casi la mitad exige motivos válidos para utilizar contratos de duración determinada, como puede verse en el cuadro 4.

**25.** La legislación laboral se ha flexibilizado en algunos países para que las empresas puedan contratar con más facilidad a trabajadores temporales durante períodos prolongados, especialmente en respuesta al escaso crecimiento del empleo desde la crisis económica mundial que estalló en 2008 [20].

[15] P. Ellguth, H-D. Gerner y I. Zapf: *Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten* [Flexibilidad para las empresas y los trabajadores: variedad y dinámica de las cuentas de tiempo de trabajo], IAB Kurzbericht (Resumen del IAB) 3/2013, Institute for Employment Research (IAB) (Nuremberg, marzo de 2013).

[16] Kouzis y Kretsos, 2003*, op. cit.*

[17] Véanse las definiciones en el capítulo 3.1 *infra*.

[18] G. van Liemt*: Recent developments on Corporate Social Responsibility (CSR) in Information and Communications Technology (ICT) Hardware Manufacturing,* Programa de Empresas Multinacionales, documento de trabajo núm. 103 (OIT, Ginebra, 2007).

[19] Verité: *Vulnerability to broker-related forced labor among migrant workers in information technology manufacturing in Taiwan and Malaysia,* Informe regional, 2010; R. M. Locke, B. Rissing y T. Pal: «Complements or substitutes? Private codes, state regulations and the enforcement of labour standards in global supply chains», en *British Journal of Industrial Relations,* vol. 51, núm. 3, 2013, págs. 519-552.

[20] OIT: *Resumen: Informe sobre el trabajo en el mundo 2012: Mejores empleos para una economía mejor* (Ginebra, 2012).

**Cuadro 4. Normativa que regula los contratos de duración determinada (CDD): panorama general**

| | **CDD regulados por la legislación** (porcentaje de países) | **Motivos válidos requeridos para utilizar CDD** (porcentaje de países) | **Número máximo de CDD sucesivos especificado** (porcentaje de países) | **Número máximo promedio** | **Límites impuestos a la duración acumulada de CDD sucesivos** (porcentaje de países) | **Duración máxima promedio** (meses) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Grupos de países según los ingresos** | | | | | | |
| PMA | 84,2 | 36,8 | 26,3 | 2,0 | 42,1 | 33,0 |
| PIMB | 57,9 | 47,4 | 15,8 | 2,0 | 47,4 | 49,3 |
| EE | 59,3 | 55,6 | 25,9 | 2,0 | 66,7 | 42,0 |
| PAI | 63,3 | 43,3 | 40,0 | 2,9 | 60,0 | 38,0 |
| **Región** | | | | | | |
| África | 76,9 | 38,5 | 26,9 | 2,0 | 46,2 | 37,0 |
| Américas | 30,8 | 53,8 | 23,1 | 2,0 | 46,2 | 32,0 |
| Estados árabes | 80,0 | 0,0 | 20,0 | 2,0 | 40,0 | 48,0 |
| Asia | 58,8 | 29,4 | 17,6 | 2,0 | 35,3 | 50,0 |
| UE15 * | 71,4 | 64,3 | 64,3 | 3,0 | 78,6 | 30,5 |
| Otros países de Europa | 70,0 | 65,0 | 20,0 | 2,5 | 80,0 | 48,8 |
| **Todos los países** | **65,3** | **46,3** | **28,4** | **–** | **55,8** | **40,5** |

Notas: PMA: países menos adelantados; PIMB: países de ingresos medianos bajos; EE: economías emergentes; PAI: países de altos ingresos.

El último año respecto del cual se dispone de datos es 2013 para 43 países, 2012 para 30 países, 2011 para 12 países y 2010 para diez países. * Las cifras corresponden sólo a 14 países, puesto que no se disponía de datos respecto a Irlanda.

Fuentes: OIT: base de datos EPlex; OIT: *Informe sobre el Trabajo en el Mundo, 2014.*

**26.** Si bien las estadísticas sobre las formas atípicas de empleo son relativamente escasas, las cifras disponibles muestran que el recurso al empleo temporal ha aumentado en muchos países [21]. Por ejemplo, en Japón, el número de trabajadores a tiempo parcial y temporales aumentó en más del triple entre 1999 y 2007, de 1,07 millones a 3,8 millones; en India, el trabajo en régimen de subcontratación en el sector de la manufactura aumentó del 13 por ciento en 1994 al 30 por ciento en 2006; en China, el número de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (ETT) se duplicó entre 2008 y 2012 y pasó de 30 millones a 60 millones; y en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) los empleos temporales aumentaron en un 55 por ciento entre 1985 y 2007, mientras que los puestos de trabajo permanentes aumentaron sólo un 21 por ciento [22]. En la Unión Europea (UE), el 12 por ciento de todos los trabajadores tenían contratos de duración determinada en 2010. Los países de la Unión Europea con mayor porcentaje de contratos de duración determinada (para todos los sectores) eran: Polonia (22 por ciento), España (18 por ciento), Portugal (16 por ciento) y los Países Bajos (15 por ciento). En 2010, se estimó que alrededor del 1 por ciento de los trabajadores de la UE eran trabajadores contratados a través de ETT [23].

**27.** Aunque se cuenta con escasa información sobre el recurso a nivel mundial o regional al empleo temporal en la industria de la electrónica específicamente, las estimaciones por país muestran un incremento del recurso a la contratación temporal, en particular a través de ETT, en las fábricas de productos electrónicos. Así, por ejemplo, en México, en 2009, alrededor del 60 por ciento de los trabajadores de la industria de la electrónica eran trabajadores contratados a través de ETT; durante los picos de producción, el porcentaje de trabajadores en régimen de cesión temporal había llegado a constituir hasta el 90 por ciento de la fuerza de trabajo de las fábricas [24]. En Tailandia, más de la mitad de los 500 000 trabajadores de la industria de la electrónica son trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal [25]. En un conglomerado industrial de fábricas de teléfonos móviles en Sriperumbudur, Tamil Nadu, en la India, los trabajadores temporales subcontratados constituían entre el 46 y el 80 por ciento de la fuerza de trabajo en tres fábricas que fueron objeto de una encuesta [26].

[21] OIT: *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción,* Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012.

[22] P. Rossman: «Crear derechos para los trabajadores en puestos de empleo ʻdesechables'», en *Boletín Internacional de Investigación Sindical,* vol. 5, núm. 1 (2013), págs. 25-46.

[23] Eurofound: *Fifth European working conditions survey: Overview report* (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2012).

[24] J. Holdcroft, IndustriALL Global Union: *The triangular trap: Unions take action against agency labour* (Ginebra, 2012).

[25] *Ibíd.*

[26] Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO): *Temporary agency work in the electronics industry: Discriminatory practices against agency workers* (Ámsterdam, 2012).

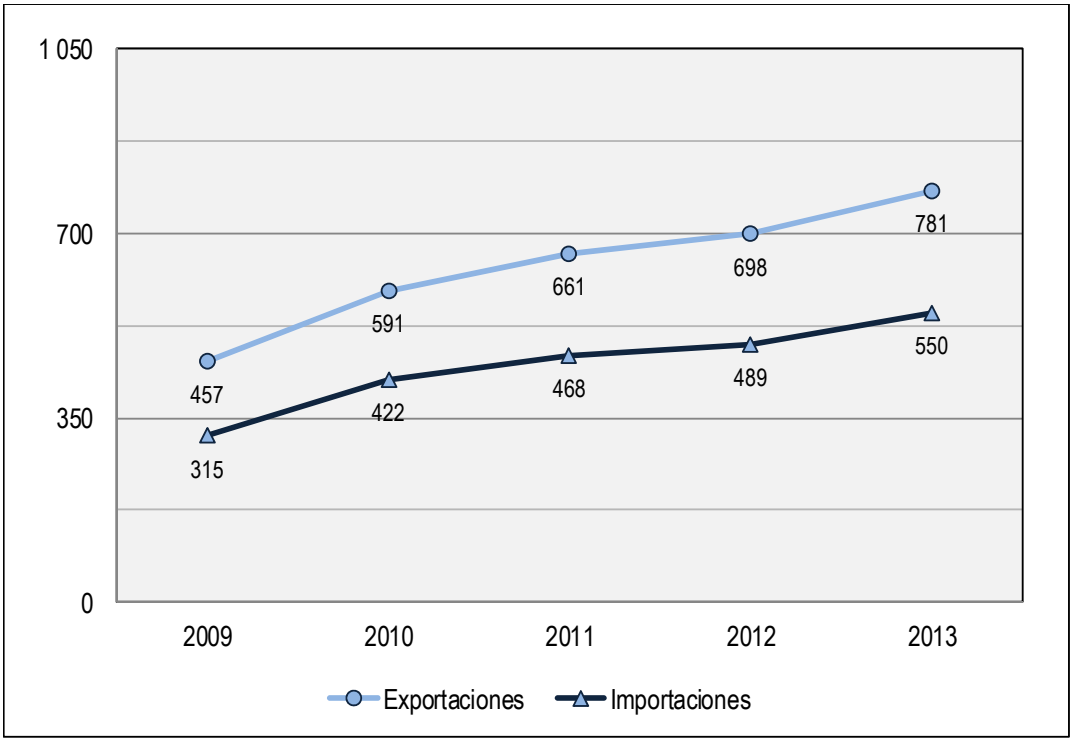
## 2.5. Incidencia y regulación del trabajo temporal y otras formas de empleo

### *2.5.1. China*

1. La industria de la electrónica y los retos que plantea

**28.** La industria de la electrónica es fundamental para la economía china. A pesar del desplome experimentado en 2009, los productos electrónicos seguían representando el 30 por ciento del comercio total del país. En el gráfico 9 se puede comprobar que en 2013 las exportaciones de productos electrónicos alcanzaron 780 700 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale al 35,3 por ciento de las exportaciones totales del país; en el mismo período, las importaciones de productos electrónicos se elevaron a 549 500 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que supone el 28,2 por ciento del total de las importaciones [27].

**Gráfico 9. Exportación e importación de productos electrónicos en China, 2009-2013**
(en miles de millones de dólares de los Estados Unidos)




Fuente: Ministerio de Industria y Tecnologías de la Información de la República Popular China (MIIT): *Boletín estadístico sobre la industria de la electrónica.*

[27] Ministerio de Industria y Tecnologías de la Información de la República Popular China (MIIT): *Boletín estadístico sobre la industria de la electrónica,* 2013.

**29.** China se enfrenta a dificultades derivadas del aumento del costo de la mano de obra y del precio de las materias primas, la escasez de mano de obra y la incertidumbre respecto del tipo de cambio del yuan chino.

**30.** En treinta años de reformas económicas, China se ha convertido en la segunda mayor economía del planeta, logro que se atribuye en gran medida a su dividendo demográfico: el alto porcentaje de la población en edad de trabajar garantiza una gran oferta de mano de obra. Ahora bien, se estima que a partir de 2015 la población entre los 15 y los 64 años de edad empezará a menguar y habrá perdido cerca de 165 millones (aproximadamente un 20 por ciento) en 2050 [28].

## 2. Salarios

**31.** El aumento de los costos de la mano de obra se ha convertido en uno de los principales escollos para los fabricantes del sector. En 2013, 27 regiones incrementaron el salario mínimo en un 17 por ciento en promedio [29]. Además de los salarios, las cotizaciones a la seguridad social o las prestaciones satisfechas a los empleados también contribuyen a este incremento. Habida cuenta de las repercusiones del cambio demográfico, es probable que la demanda de protección social y de prestaciones como las primas de antigüedad vaya en aumento. En respuesta a los desafíos que plantean el incremento de los costos y la rivalidad por contratar y retener a los trabajadores, las empresas han recurrido a diversas estrategias, como la automatización, la deslocalización a las regiones del interior, la disminución de los gastos materiales y la inversión en el fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores.

## 3. Movilidad

**32.** La fuerza de trabajo de China se caracteriza por una gran movilidad. Los períodos de empleo tienden a ser más cortos y se asocian a frecuentes cambios de puesto de trabajo. Un estudio ha puesto de manifiesto que, en promedio, los trabajadores migrantes conservan su empleo durante 2,2 años, la mitad que hace ocho años; además, los trabajadores migrantes nacidos después de 1980 permanecen en un puesto de trabajo durante un año y medio, mientras que los que han nacido después de 1990 no superan los diez meses de media [30].

**33.** Si bien la esperanza de percibir un salario más alto sigue siendo un factor determinante para que los trabajadores migrantes decidan permanecer o no en el empleo, también se aducen otras razones, como la falta de oportunidades de desarrollo profesional y los problemas de salud relacionados con las condiciones de trabajo [31].

[28] Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, *World population prospects: The 2012 revision,* http://esa.un.org/wpp [consultada el 29 de agosto de 2014].

[29] Y. Zheng: «Seven regions raise minimum wage standards», en *China Daily,* 1.º de abril de 2014, http://africa.chinadaily.com.cn/business/2014-04/01/content_17397003.htm [consultada el 29 de agosto de 2014].

[30] Universidad de Qinghua y Gzhong.cn: *Informe sobre la tendencia a períodos de empleo más cortos entre los trabajadores migrantes* (农民工‘短工化’就业趋势报告) (febrero de 2012).

[31] Comité de investigación de la cultura familiar china (CFCRC): *Encuesta sobre el matrimonio, el noviazgo y la calidad de vida de los trabajadores migrantes de nueva generación* (新生代进城务工者婚恋生活状况调查) (Beijing, 2012). Esta encuesta se llevó a cabo en 19 ciudades de diez provincias, y se recopilaron 2 517 cuestionarios.

## 4. Tipos de empleo

**34.** La Ley de Contratos de Trabajo de la República Popular China contempla tres tipos de empleados: trabajadores contratados, trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (ETT) y trabajadores a tiempo parcial, que corresponden a las tres modalidades principales de relación laboral.

**35.** Los trabajadores contratados firman los contratos directamente con el empleador. Se definen tres tipos de contratos: de duración determinada, indefinidos y por obra o servicio [32].

**36.** Los trabajadores en régimen de cesión temporal son empleados de una empresa de trabajo temporal, que está obligada a firmar un contrato de duración determinada con ellos por un mínimo de dos años [33].

**37.** Los trabajadores a tiempo parcial pueden estar vinculados por más de un contrato de trabajo, siempre que no dediquen más de cuatro horas diarias en promedio o más de 24 horas semanales a trabajar para un mismo empleador [34]. Pueden concertar acuerdos verbales con el empleador, deben percibir por lo menos el salario mínimo legal vigente en la región y se les puede rescindir el contrato sin justificación y sin derecho a indemnización.

**38.** Aunque en las enmiendas de 2008 a la Ley de Contratos de Trabajo se eliminó el término «trabajadores temporales», el Ministerio de Trabajo estableció claramente, ya en 1996, que los trabajadores temporales debían gozar de los mismos derechos que los empleados formales [35]. La Ley de Fomento del Empleo de 2008 garantizaba a los trabajadores migrantes los mismos derechos que a los trabajadores urbanos.

**39.** La Ley de Contratos de Trabajo, revisada a finales de 2012, establece que los servicios de cesión temporal de trabajadores deben tener carácter complementario, y sólo pueden servir para cubrir puestos temporales, auxiliares o de substitución. En la ley actualizada se definen estos puestos [36], y se prevé que el número de trabajadores en régimen de cesión temporal debe limitarse a un determinado porcentaje del número total de empleados [37].

**40.** A raíz de las enmiendas introducidas en 2012 a la Ley de Contratos de Trabajo, el Gobierno de China adoptó las disposiciones transitorias sobre la cesión temporal de trabajadores, que entraron en vigor el 1.º de marzo de 2014, en las que se estipula que el

[32] Ley de Contratos de Trabajo, artículos 12-15.

[33] *Ídem,* artículo 58.

[34] *Ídem,* artículos 68-69.

[35] R. C. Brown: *Understanding Labor and Employment Law in China* (Cambridge University Press, Nueva York, 2010).

[36] Los puestos temporales deben ser inferiores a seis meses, los puestos auxiliares prestan servicios relacionados con la actividad principal, y los puestos de substitución sirven para cubrir los puestos de los trabajadores contratados que se ausentan del trabajo durante un período determinado.

[37] Ley de Contratos de Trabajo, artículo 66.

número de trabajadores en régimen de cesión temporal debía ser inferior al 10 por ciento del total de empleados de la empresa que recurre a este tipo de mano de obra [38].

## 5. Estudio de caso: Perspectiva de una empresa respecto de las prácticas y desafíos relativos a la contratación [39]

### *Antecedentes*

**41.** La fábrica M, situada en el delta del río Yangtsé, fabrica productos electrónicos para clientes internacionales. A mediados de 2012 tenía una plantilla de cerca de 5 000 trabajadores. Durante todo el año, la empresa experimentó una fuerte demanda de mano de obra debido al aumento de la producción y a la alta rotación del personal: las necesidades de contratación se situaban en promedio en 1 500 trabajadores mensuales. Para cumplir sus objetivos de contratación, el departamento de recursos humanos utilizó diversos canales.

**42.** Este estudio de caso examina las prácticas de contratación, así como los desafíos y riesgos potenciales asociados a los distintos canales de suministro de personal. La información procede de los datos del departamento de recursos humanos de la empresa, así como de entrevistas con los directivos, los trabajadores, y los intermediarios laborales y centros de enseñanza que surtieron a la empresa de trabajadores en régimen de cesión temporal o de estudiantes en prácticas.

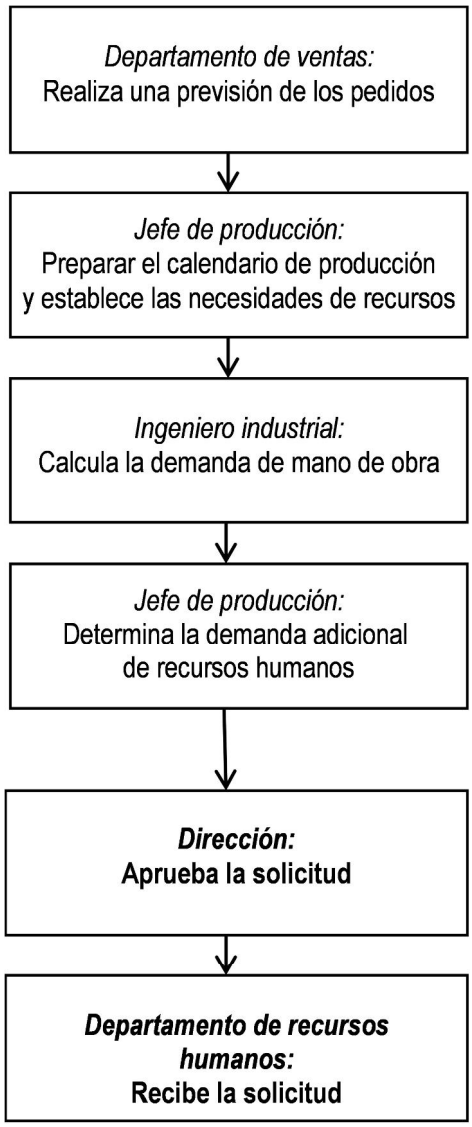
### *Planificación de la contratación*

**43.** El gráfico 10 presenta el proceso mensual de estimación de las necesidades de mano de obra.

[38] Disposiciones transitorias sobre la cesión temporal de trabajadores, artículo 4.; G. Liu: *Private employment agencies and labour dispatch in China,* ILO SECTOR Working Paper núm. 293 (Ginebra, 2014).

[39] ELEVATE Global Limited: Informe de investigación, pendiente de publicación a 1.º de agosto de 2014. La documentación e información relativa a la empresa analizada fue recopilada por ELEVATE en 2012. El estudio tenía por objeto evaluar las prácticas de recursos humanos y los procesos de contratación utilizados por la empresa, a partir de las entrevistas efectuadas a la dirección y al personal de la empresa.

**Gráfico 10. Proceso mensual para generar una estimación de la demanda de mano de obra**




**44.** En función de la previsión de pedidos realizada por el departamento de ventas, el departamento de producción formula el plan de producción y determina los recursos necesarios, teniendo en cuenta cinco elementos: la tasa de rotación del personal, la tasa de defectos, la tasa de calidad, el estado de la maquinaria y el estado de los materiales. Los ingenieros industriales y los jefes de producción calculan entonces los recursos humanos que necesitarán en horas de trabajo, y traducen esta cifra en número de trabajadores.

**45.** Al final de cada mes se genera un listado de la demanda de recursos humanos adicionales para definir el número de trabajadores que se necesitará el mes siguiente. Uno de los retos a los que se enfrentó la fábrica M fue la demanda no prevista de mano de obra temporal. A consecuencia de ello, la dirección de la fábrica decidió añadir un número determinado de trabajadores adicionales de apoyo al objetivo de contratación total. Además del cauce formal para generar estimaciones de mano de obra, el departamento de recursos humanos también mantenía contactos frecuentes e informales con los ingenieros industriales para conocer sus necesidades.

*Proceso de contratación*

**46.** El procedimiento de contratación fue sumamente eficiente y sólo transcurrieron tres días entre las entrevistas y la entrada en funciones de los nuevos trabajadores. Los principales obstáculos al proceso se debieron a la dificultad para encontrar suficientes candidatos.

**47.** La fábrica M experimentó problemas después de la celebración del Año Nuevo chino de 2012: un tercio de la fuerza de trabajo no se reincorporó después de las vacaciones, y en marzo se inició un aumento de la cadencia de producción. A raíz de esto, la fábrica se vio en la necesidad de incorporar a cerca de 3 500 trabajadores.

**48.** Para atraer a nuevos trabajadores, la empresa recurrió a diversos métodos:

- transporte gratuito entre las ferias de empleo y la fábrica;
- regalos de bienvenida para los nuevos trabajadores;
- prima de entre 400 y 500 yuanes para los trabajadores que recomendaran a un nuevo trabajador, y
- aumento de la prima mensual para los intermediarios laborales a fin de incentivarlos a presentar un mayor número de candidatos.

**49.** Se establecieron cuatro maneras de contratar nuevos trabajadores: a través de intermediarios laborales, por recomendación de otros trabajadores, en las ferias de empleo y a través de los centros de enseñanza. Los trabajadores contratados por recomendación de otros trabajadores de la empresa (familiares, amigos, conocidos) o en las ferias de empleo firmaron sus contratos directamente con la empresa. En cambio, los trabajadores contratados a través de un intermediario eran trabajadores en régimen de cesión temporal y firmaban los contratos con los intermediarios, que eran sus empleadores legales. Por su parte, los estudiantes recibieron un contrato en prácticas de duración determinada en el marco del contenido obligatorio de su programa de estudios.

**50.** En el cuadro 5 se presenta un desglose mensual de los trabajadores contratados entre febrero y julio de 2012, por canal de contratación. En él se puede comprobar que la mayoría de nuevos contratos correspondían a trabajadores en régimen de cesión temporal. A finales de ese mismo año, dado que la sede de la empresa decidió dejar de recurrir a las ETT, el porcentaje de trabajadores contratados a través de las ferias de empleo experimentó un fuerte aumento. Sin embargo, el director de recursos humanos insinuó que, sin perjuicio de la nueva política de la empresa, cabía la posibilidad de que volvieran a recurrir a intermediarios laborales en el siguiente pico de producción o en el próximo período de contratación posterior al Año Nuevo chino.

**Cuadro 5. Contratación de nuevos trabajadores, por canal, febrero a julio de 2012**

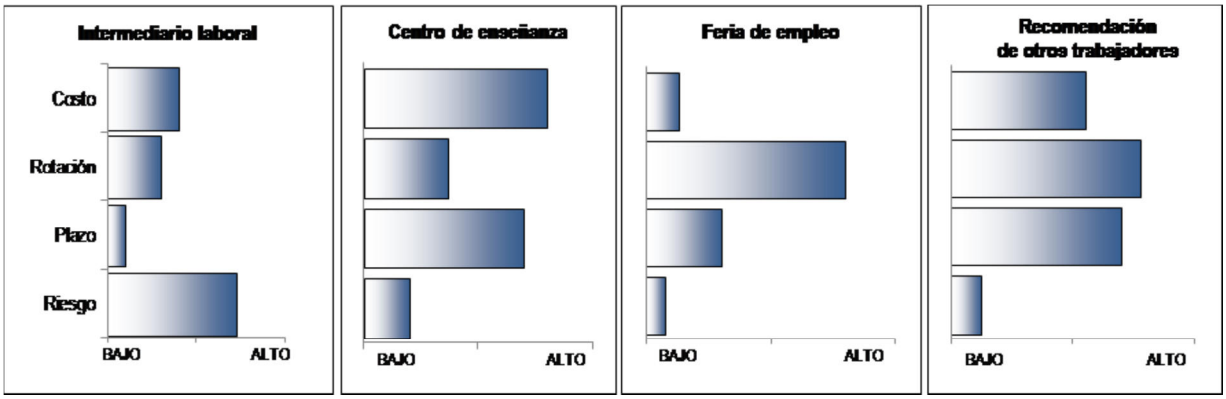
| | Intermediarios laborales | | Recomendación de otros trabajadores | | Ferias de empleo | | Centros de enseñanza | | Total de trabajadores contratados | Objetivo de contratación | Porcentaje alcanzado |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | % | núm. | % | núm. | % | núm. | % | núm. | | | |
| Febrero | 58 | 415 | 40 | 281 | 2 | 15 | – | 0 | 711 | 1 600 | **44** |
| Marzo | 66 | 1 780 | 30 | 815 | 4 | 98 | – | 2 | 2 695 | 3 500 | **77** |
| Abril | 61 | 798 | 14 | 187 | 23 | 294 | 2 | 21 | 1 300 | 2 300 | **57** |
| Mayo | 35 | 324 | 25 | 232 | 33 | 305 | 6 | 56 | 917 | 1 500 | **61** |
| Junio | 64 | 453 | 10 | 71 | 16 | 113 | 10 | 69 | 706 | 1 200 | **59** |
| Julio | – | 0 | 35 | 320 | 60 | 550 | 5 | 45 | 915 | 900 | **102** |

– = nulo o insignificante.

## Costos y eficiencia de los distintos canales de contratación

**51.** Los cuatro canales de contratación conllevan diferentes costos, tasas de rotación de los trabajadores, plazos y riesgos, como se puede comprobar en el gráfico 11. En el cuadro 6 se muestra la variación de la estructura de costos en los diversos canales de contratación. La contratación en ferias de empleo es más barata, siempre que se consigan suficientes candidatos. El costo recurrente de contratar estudiantes en prácticas es considerablemente más alto que el de otros canales de contratación. Ahora bien, cabe destacar que esos costos sólo incluyen los costos directos de contratación. Dado que no se dispone de información sobre las disposiciones relativas a los salarios y los seguros sociales, no es posible ofrecer una comparación completa del costo total de la mano de obra para cada tipo de trabajador [40].

**Gráfico 11. Comparativa de los canales de contratación**




**Cuadro 6. Costos de contratación por canal**

| | Costos puntuales | Costos recurrentes |
|---|---|---|
| Intermediarios laborales | – | ¥30 (o ¥50 en temporada alta) por trabajador al mes durante un año |
| Recomendación de otros trabajadores | ¥400-500 por recomendación que desemboca en un contrato | – |
| Ferias de empleo | Alquiler de stand: ¥450 al día | – |
| Centros de enseñanza | – | ¥100 por estudiante al mes |

## Intermediarios laborales y trabajadores en régimen de cesión temporal

**52.** Se recurrió a los intermediarios laborales principalmente porque podían suministrar un gran número de trabajadores con poca antelación. Según los intermediarios entrevistados, existen tres modalidades de contratación de personal: los intermediarios laborales a gran escala que subcontratan a empresas de trabajo temporal más pequeñas, los intermediarios que trabajan con oficinas de empleo provinciales y regionales para conseguir trabajadores, y los intermediarios que están en contacto con los centros de enseñanza para encontrar estudiantes en prácticas. Estas opciones implicaron la participación de numerosos terceros en el proceso de contratación, lo que generó ambigüedad en la información que recibieron

[40] Sin embargo, algunos datos permiten pensar que los intermediarios laborales no ofrecen una cobertura social completa a los trabajadores en régimen de cesión temporal, y ésta puede ser una de las razones de la utilización de esta modalidad de trabajo.

los trabajadores y entrañó gastos adicionales. Además, los propios intermediarios reconocieron que algunos de los canales utilizados eran inestables y arriesgados.

### Estudiantes en prácticas

**53.** Los estudiantes en prácticas en la fábrica M representaban menos del 10 por ciento de la fuerza de trabajo total. No obstante, dado que los estudiantes en prácticas trabajaban por períodos cortos y tenían menores tasas de rotación que los trabajadores propiamente dichos, constituían un recurso valioso cuando la fábrica se enfrentaba a un aumento temporal de la demanda.

**54.** Las prácticas son obligatorias en los programas de las escuelas de formación profesional, y éstas no deberían cobrar tasas de gestión a las empresas ni a los estudiantes. En las entrevistas participaron cuatro centros de enseñanza que habían enviado estudiantes en prácticas a la fábrica M.

**55.** Sólo uno de los cuatro centros cumplía la normativa que regulaba la realización de prácticas: enviaba profesores a la fábrica para supervisar a los estudiantes, y no cobraba a la fábrica tasas de gestión mensuales. Otros centros cobraban 100 yuanes por estudiante al mes. Las entrevistas con los estudiantes en prácticas pusieron de manifiesto que los centros de enseñanza no proporcionaban suficiente información y orientación, y que la fábrica no les ofrecía el apoyo y la comunicación necesarios.

### Conclusiones del estudio de caso

**56.** Una planificación eficiente de la producción y una estimación precisa de la mano de obra necesaria son esenciales para que la estrategia de recursos humanos resulte eficaz. Cuando una empresa basa su planificación en el número máximo de horas de trabajo, tal como hicieron los jefes de producción de la fábrica M, se corre el riesgo de que el horario de trabajo sea demasiado cargado, dado que no se ha previsto un equipo de apoyo para absorber los posibles cambios o retrasos en la producción.

**57.** El recurso a trabajadores en régimen de cesión temporal y a estudiantes en prácticas ayuda a responder a la demanda de personal a corto plazo. Sin embargo, la empresa ejerce menos control y se expone a determinados riesgos: los intermediarios o los centros de enseñanza pueden violar los derechos de los trabajadores, los estudiantes en prácticas pueden quedar desprotegidos, y puede producirse una falta de apoyo y comunicación respecto de esos trabajadores. Esas dificultades podrían acarrear insatisfacción, conflictos y un descenso de la productividad de los trabajadores, lo cual aumentaría los costos de producción y repercutiría negativamente en la fuerza de trabajo.

## *2.5.2. Japón*

**58.** El Japón registra uno de los porcentajes más altos del mundo de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal [41]. En 2007, cerca de 1,6 millones de trabajadores (un 2,8 por ciento de la fuerza de trabajo) fueron contratados a través de estas agencias [42]. Antes de la crisis económica mundial, el aumento porcentual más importante del empleo

[41] N. M. Coe, J. Johns y K. Ward: «Transforming the Japanese labour market: Deregulation and the rise of temporary staffing», en *Regional Studies,* vol. 45, núm. 8, 2011, págs. 1091-1106.

[42] *Ibíd.*

temporal [43] se registraba entre los trabajadores del sector del ensamblaje y reparación de maquinaria eléctrica, que habían pasado del 4 por ciento en 2002 al 11,9 por ciento en 2007 [44]. En 2013, de los 600 000 asalariados [45] del sector de la manufactura de componentes, dispositivos y circuitos electrónicos, 130 000 eran trabajadores no permanentes; en la manufactura de equipo de información y comunicación, 40 000 de los 270 000 trabajadores eran trabajadores temporales [46]. Por ejemplo, en 2007 Canon empleaba al 70 por ciento de su fuerza de trabajo a través de ETT, cuando este porcentaje era del 50 por ciento en 2000 y del 10 por ciento en 1995 [47].

**59.** En una encuesta sobre las razones por las que las empresas contratan diferentes tipos de trabajadores no permanentes, las empresas contestaron que la principal razón es la reducción de los costos laborales [48]. Se determinó que durante la crisis financiera mundial de 2008 los trabajadores temporales fueron los primeros que perdieron el empleo a raíz de las medidas de recorte de los costos aplicadas por varias empresas japonesas de productos electrónicos [49].

**60.** Desde mediados de la década de 1980, el Gobierno japonés ha venido flexibilizando la legislación relativa a las ETT. Desde entonces, se ha ido ampliando progresivamente la lista de sectores autorizados a recurrir a estas agencias y se ha prolongado la duración de los contratos temporales. Durante los últimos años de la década de 1990, en un contexto de tenaz recesión, el Gobierno japonés enmendó la legislación laboral para facilitar la contratación en régimen de tiempo parcial de trabajadores despedidos y de personas desempleadas, en su mayoría japoneses jóvenes. En 1999, las enmiendas a la Ley de Cesión Temporal de Trabajadores y a la Ley de Seguridad en el Empleo condujeron a la plena legalización de las ETT [50]. Estas enmiendas alentaron a las empresas a contratar a trabajadores no permanentes [51]. Como parte de las reformas, se remplazó la lista positiva de sectores autorizados a recurrir a ETT por una breve lista de empleos para los cuales no

[43] Los trabajadores no permanentes incluyen a los trabajadores en régimen de cesión temporal, los trabajadores contractuales y los trabajadores recontratados. Estos últimos son similares a los trabajadores contractuales (con contratos de duración determinada relativamente largos, en régimen de tiempo completo y con empleo directo), pero este término se utiliza a menudo para designar a los jubilados que han sido recontratados por su empleador después de la jubilación.

[44] Y. Asao: *Overview of non-regular employment in Japan,* Instituto de Política Laboral y Formación del Japón: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf [consultada el 18 de junio de 2014].

[45] Con exclusión del personal ejecutivo.

[46] Oficina de Estadísticas del Japón: *Labour Force Survey 2013,* datos tomados del cuadro 1-B-4, ambos sexos, se puede consultar en: http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/report/2013/index.htm [consultada el 29 de agosto de 2014].

[47] Coe *et al.,* 2011, *op. cit.*

[48] Asao, *op. cit.*

[49] Bloomberg News: «Renesas to cut 1,000 contract jobs, eliminate temporary workers», 25 de diciembre de 2008, http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=newsarchive&sid=aLZuBqyunKmM&refer=japan [consultada el 4 de junio de 2014].

[50] Coe *et al., op. cit.*

[51] Asao, *op. cit.*

se permite utilizar los servicios de este tipo de agencias [52]. En 2004 el sector manufacturero fue autorizado por primera vez a recurrir a las ETT. Inicialmente se dieron contratos de una duración máxima de un año y en 2007 se aumentaron a tres años. Ahora ya no se limita el número de veces que se pueden renovar los contratos de los trabajadores en régimen de cesión temporal o los contratos de duración determinada [53].

### *2.5.3. Malasia*

**61.** En Malasia, la industria de la electrónica se concentra en actividades de ensamblaje y en la realización de pruebas, que son actividades relativamente intensivas en mano de obra, normalizadas y que requieren menos calificaciones. Históricamente, en Malasia ha habido una correlación positiva entre el aumento de la manufactura por contrato y el aumento de los trabajadores migrantes extranjeros [54].

**62.** Malasia registra el mayor número de trabajadores migrantes extranjeros en la región del Sudeste de Asia. Según las estimaciones, en 2010 el número de trabajadores extranjeros registrados y no registrados oscilaba entre 2 y 4 millones, y el de trabajadores oficialmente registrados era de alrededor de 1,8 millones [55]. El Gobierno malasio permitió la entrada de trabajadores extranjeros en el marco de sus políticas de industrialización para atender la demanda de mano de obra poco calificada [56]. Se estima que el porcentaje de mano de obra extranjera en el país aumentó del 2 por ciento en 1993 al 10 por ciento en 2000 [57].

**63.** Para su industria electrónica, Malasia recibe migrantes de Bangladesh, Camboya, India, Indonesia, Myanmar, Nepal, Filipinas y Viet Nam [58]. Los trabajadores migrantes son empleados con contratos de tres años que pueden prorrogarse por períodos de un año,

[52] *Ibíd.*

[53] OCDE: Base de datos sobre la legislación relativa a la protección del empleo, actualizada en 2013, http://www.oecd.org/els/emp/Japan.pdf [consultada el 29 de agosto de 2014].

[54] R. Phillips y J. Henderson: «Global production networks and industrial upgrading: Negative lessons from Malaysian electronics», en *Journal für Entwicklungspolitik* (Diario de estudios sobre el desarrollo), vol. 25, núm. 2, págs. 38-61.

[55] Banco Mundial: *Migration and remittance flows: Recent trends and outlook, 2013-2016,* Migration and Development Brief 21 (Banco Mundial, Washington, 2013).

[56] *Ídem: Immigration in Malaysia: Assessment of its economic effects, and a review of the policy and system,* informe preparado en colaboración con el Ministerio de Recursos Humanos de Malasia (2013).

[57] V. Kanapathy: *Managing cross-border labour mobility in Malaysia: Two decades of policy experiments,* documento revisado tras la celebración de la conferencia del Consejo de Cooperación Económica del Pacífico (PECC)-Consejo Consultivo Empresarial del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (ABAC), «Demographic Change and International Labor Mobility in the Asia Pacific Region: Implications for Business and Cooperation», celebrada los días 25 y 26 de marzo de 2008 en Seúl, República de Corea.

[58] Verité, 2010, *op. cit.;* SOMO: *Outsourcing labour: Migrant labour rights in Malaysia's electronics industry* (Ámsterdam, 2013).

como máximo durante cinco años [59]. Entre el 70 y el 80 por ciento de los trabajadores migrantes de la industria de la electrónica son mujeres [60].

**64.** Las entrevistas realizadas en 2008 con proveedores de primero y segundo nivel de la industria electrónica en Penang mostraron un recurso generalizado a trabajadores extranjeros contratados a través de ETT. Esta práctica es más común en las grandes fábricas, porque en las fábricas más pequeñas la contratación de trabajadores extranjeros es más costosa que la contratación de personal local [61]. Más recientemente, una fábrica de Penang informó que, en promedio, el 15 por ciento de su fuerza de trabajo anual estaba compuesta por trabajadores temporales [62]. Sin embargo, en Malasia el recurso a trabajadores temporales extranjeros no obedece necesariamente a las fluctuaciones de la producción. Debido a que los trabajadores locales tienen una alta tasa de rotación, los trabajadores extranjeros con contratos de tres años constituyen una fuerza de trabajo estable para las grandes fábricas [63]. Por esta razón, en Malasia el recurso a trabajadores temporales extranjeros no refleja las fluctuaciones de la producción, sino la falta de trabajadores nacionales dispuestos a aceptar salarios bajos [64]. Los trabajadores extranjeros también resultan más baratos, porque pueden llegar a cobrar la mitad que un trabajador nacional [65]. A algunos trabajadores extranjeros se les deduce una parte importante del salario para saldar la deuda contraída con la agencia de contratación [66].

**65.** Malasia flexibilizó su legislación laboral para responder a la importante demanda de trabajadores poco calificados, que escaseaban a nivel nacional [67]. Las enmiendas de 2005 permitieron que los trabajadores temporales pasaran a ser asalariados directos de las agencias de contratación y no de las empresas para las que trabajaban. Se ha cuestionado la legalidad de esta política, pero hacia 2010 se habían concedido licencias a 277 agencias de

[59] A. Kaur: «International migration and governance in Malaysia: Policy and performance» en UNEAC Asia Papers, núm. 22, 2008, págs. 4-18.

[60] SOMO, 2013, *op. cit.;* S. Bormann, P. Krishnan y M. E. Neuner: *Migration in a digital age: Migrant workers in the Malaysian electronics industry: Case studies on Jabil Circuit and Flextronics* (World Economy, Ecology and Development, Berlín, 2010).

[61] G. Raj-Reichert: «The Electronics Industry Code of Conduct: Private governance in a competitive and contested global production network», en *Competition and Change,* vol. 15, núm. 3, 2011, págs. 221-238.

[62] Información basada en una comunicación personal, 17 de junio de 2014.

[63] G. Raj-Reichert, 2011, *op. cit.*

[64] Kanapathy, 2008, *op. cit.; ídem: Impact of the economic crisis on international migration in Asia a year after: Country report for Malaysia,* presentado en la conferencia de la OIT y el Scalabrini Migration Center sobre la evaluación de las repercusiones de la crisis económica mundial en la migración internacional en Asia (Assessing the Impact of the Global Economic Crisis on International Migration in Asia), Manila, 6 mayo de 2010, http://www.smc.org.ph/misa/uploads/country_reports/1285919888.pdf [consultada el 29 de agosto de 2014].

[65] Verité: *The electronics sector in Malaysia: A case study in migrant workers' risk of forced labor,* White Paper, mayo de 2012.

[66] *Ibíd.*

[67] Phillips y Henderson, 2009, *op. cit.*

tercerización laboral [68]. En Malasia, las empresas se rigen por un sistema de contingentación de los trabajadores extranjeros que se les permite contratar. Cuando una fábrica ha agotado el contingente que se le asignó, puede contratar trabajadores adicionales recurriendo a empresas de trabajo temporal que disponen de su propio contingente. En las grandes fábricas es común recurrir a varias ETT al mismo tiempo para recibir un mayor número de trabajadores extranjeros [69].

**66.** El Gobierno malasio ha firmado memorandos de entendimiento con varios países para prohibir que los trabajadores extranjeros se afilien a sindicatos y permitir que los empleadores retengan sus pasaportes [70]. En enero de 2009, el Gobierno malasio interrumpió la entrada de nuevos trabajadores extranjeros. Se rescindieron los nuevos contratos y se instó a las empresas a despedir a los trabajadores extranjeros antes del vencimiento de sus contratos. Estas actuaciones se hicieron en el marco de una política denominada «primero se van los extranjeros» para que los trabajadores malasios pudieran ocupar esos puestos de trabajo [71]. Sin embargo, debido a la rápida recuperación de la economía en 2009, en 2010 se aprobaron 98 916 nuevos visados a trabajadores extranjeros, 54 844 de los cuales trabajaban en la industria de la electrónica [72].

### *2.5.4. México*

**67.** En 2006-2007, se estimaba que alrededor del 60 por ciento de los trabajadores de la industria de la electrónica eran trabajadores temporales contratados por medio de una de las 62 agencias de empleo privadas. Algunas empresas contrataron hasta el 90 por ciento de su fuerza de trabajo como trabajadores temporales de agencias durante los períodos más intensos de producción [73]. Las agencias de empleo privadas han instalado sucursales dentro de algunas empresas de electrónica, lo cual significa en la práctica que las fábricas han externalizado la gestión de los recursos humanos [74].

**68.** Es práctica común que los trabajadores temporales firmen sucesivamente varios contratos durante un largo período. Algunos han trabajado para las mismas empresas por años, incluso por toda una década, con contratos de agencia de corta duración [75]. En una fábrica,

[68] Se dice que esta política está en contradicción con la Ley sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1981, en la cual se estipula que los trabajadores contratados a través de agencias son asalariados de la empresa y por consiguiente están amparados por la legislación laboral general; véase SOMO, 2013, *op. cit.*

[69] *Ibíd.;* Verité, 2010, *op. cit.*

[70] SOMO, 2013, *op. cit.*

[71] P. Martin: «Recession and migration: A new era for labor migration?», en International Migration Review, vol. 43, núm. 3, otoño de 2009, págs. 671-691.

[72] Kanapathy, 2010*, op. cit.*

[73] Centro de Acción y Reflexión Laboral (CEREAL): *La crisis que no se fue: Cuarto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México,* 2011.

[74] Lüthje *et al.: From Silicon Valley to Shenzhen: Global production and work in the IT industry* (Lanham, Maryland, Rowman & Littlefield, 2013).

[75] H. Salazar Salame: *Worker rights protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting low-road labor practices in high-tech manufacturing through antagonistic collaboration,* tesis doctoral presentada al Massachusetts Institute of Technology, 2011.

por ejemplo, los trabajadores contratados a través de una ETT declararon que tenían contratos de 15 días; durante los períodos más intensos de producción, los contratos eran de uno o dos meses [76].

**69.** Estas son algunas de las razones aducidas por las empresas que recurren a los servicios de las ETT [77]:

- En 2009, el 75 por ciento de los trabajadores de las fábricas de Nokia tenían contratos de 28 días y algunos tenían contratos de tan solo siete días. Nokia declaró que la práctica de dar contratos temporales obedecía a su modelo de producción y que esta práctica era frecuente en México.

- En 2012, Nokia suprimió 780 puestos de trabajo. Cerca del 50 por ciento de estos trabajadores fueron recontratados como trabajadores temporales con contratos de seis meses a través de la agencia Manpower. Nokia informó que necesitaba recurrir a esta ETT para poder «alcanzar metas de producción impredecibles».

- Durante todo el año 2011, una fábrica de Lenovo recurrió a tres ETT para contratar al 65 por ciento de sus trabajadores. Estos trabajadores tenían contratos de tres meses o menos. Lenovo informó que recurría al trabajo temporal debido a las fluctuaciones de la producción y a la imposibilidad de anticipar el número de productos que comprarían los consumidores.

- En 2007, Sanmina-SCI informó que necesitaba que el 48 por ciento de sus asalariados pasaran a ser trabajadores en régimen de cesión temporal, porque de esta manera tenía la flexibilidad necesaria para mantener su competitividad.

**70.** La legislación laboral mexicana permite que las empresas establezcan contratos de duración determinada ya sea para proyectos de duración limitada, para remplazar temporalmente a un trabajador permanente o para hacer frente a aumentos temporales de la carga de trabajo. No hay limitaciones para el número de renovaciones o prórrogas de los contratos de duración determinada. El recurso a ETT se reglamenta por separado. En principio, los trabajadores contratados a través de una ETT no deberían desempeñar las mismas tareas que los trabajadores permanentes en una empresa. Las empresas no pueden transferir los contratos de los trabajadores permanentes a una ETT. Tampoco hay limitaciones para el número de veces que se puede renovar el contrato de los trabajadores temporales ni para la duración acumulada de los contratos [78].

[76] CEREAL: *Transnacionales de la electrónica y derechos laborales en México: Segundo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México,* 2007.

[77] CEREAL: *Transnacionales de la electrónica y derechos laborales en México: Segundo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México*, 2007; ídem, *Derechos laborales en tiempo de crisis: Tercer informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México,* 2009; *ídem,* 2011, *op. cit.; ídem, Lo que la reforma se llevó: Quinto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México,* 2013.

[78] OCDE: Base de datos sobre la legislación relativa a la protección del empleo, http://www.oecd.org/els/emp/Mexico.pdf [consultada el 29 de agosto de 2014].

### 2.5.5. Hungría

**71.** En 2010, Hungría empleaba a alrededor de 92 000 trabajadores en la industria de la electrónica [79], que es la segunda en importancia a nivel nacional, y representa el 22 por ciento del total del sector manufacturero [80]. En 2006, se estimaba que alrededor del 14 por ciento de los trabajadores de la industria de la electrónica eran trabajadores en régimen de cesión temporal [81].

**72.** En un estudio de 2010 sobre cuatro fábricas de productos electrónicos, se estimaba que en tres de ellas el número de trabajadores cedidos por ETT era igual o superior al número de trabajadores permanentes. En 2011, en una fábrica de unos 2 500 asalariados, el promedio de trabajadores en régimen de cesión temporal era del 31 por ciento. Durante los períodos de baja producción, esta fábrica contrataba al 15-20 por ciento de su fuerza de trabajo a través de ETT, y durante los períodos de más actividad, este porcentaje aumentaba hasta el 60 por ciento [82].

**73.** Los perfiles de otras dos empresas de electrónica en Hungría en 2008 aportan informaciones más detalladas acerca de la utilización de ETT en este sector. En 2008, la primera fábrica empleaba a 6 000 trabajadores, 3 000 de los cuales eran trabajadores temporales suministrados por ocho agencias diferentes. Esta fábrica recurría con más frecuencia a trabajadores en régimen de cesión temporal (entre el 45 y el 50 por ciento de la fuerza de trabajo) que la segunda empresa. Durante los períodos de menor actividad, la producción se reducía al 65 por ciento del volumen producido en los períodos de máxima actividad. Según el departamento de recursos humanos, los servicios de las ETT permitían responder a la volatilidad de la producción. La segunda empresa empleaba a 5 300 trabajadores en 2008. En función del ciclo de producción, entre el 25 y el 50 por ciento de la fuerza de trabajo se componía de trabajadores cedidos por ETT. La empresa sostenía que de esta manera tenía más flexibilidad y capacidad para responder a la volatilidad de la producción.

**74.** Ambas fábricas empleaban a trabajadores en régimen de cesión temporal cuyos contratos eran renovados repetidas veces. Un trabajador de la segunda empresa informó que tenía contratos de dos o tres meses que le renovaban desde hacía varios años. Los salarios de los trabajadores de ETT eran entre un 25 y un 30 por ciento inferiores a los de los asalariados directos con calificaciones y responsabilidades profesionales similares, principalmente porque no recibían primas anuales o primas de resultados [83]

**75.** Antes de 2006, Hungría era uno de los poquísimos países de la UE que no exigía la igualdad de trato entre los trabajadores en régimen de cesión temporal y los empleados permanentes, ni limitaba el período durante el cual se podía emplear a trabajadores

[79] Z. Perényi, K. Rácz e I. Schipper: *The flex syndrome: Working conditions in the Hungarian electronics sector* (SOMO, Ámsterdam, 2012).

[80] Organismo de Promoción de las Inversiones de Hungría: *Hungary – A proven location for electronics investments,* http://www.hita.hu/Content.aspx?ContentID=ab2f830e-4dba-4e3a-9b4a-a1b030b2a52a [consultada el 23 de junio de 2014].

[81] Bormann y Plank, 2010, *op. cit.*

[82] Perényi *et al., op. cit.*

[83] T. Pal: *Public–private regulatory complementarities in a world of fragmented production: Labor regulation in the electronics industry of Eastern Central Europe,* tesis doctoral presentada al Massachusetts Institute of Technology, 2013.

contratados por medio de ETT [84]. En 2006, el Código del Trabajo de Hungría fue enmendado para permitir la igualdad de salarios y prestaciones de los trabajadores temporales contratados directamente por una empresa después de haber pasado seis meses en el empleo [85].

**76.** Hungría no impone restricciones al primer contrato de duración determinada ni limitaciones al número de veces que se puede renovar; sin embargo, tiene que haber razones legítimas para extender un contrato y la relación de trabajo no puede durar más de cinco años [86].

**77.** Al aplicar la directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, Hungría permite apartarse de la disposición sobre la igualdad de trato por medio de los convenios colectivos. También prohíbe remplazar un contrato permanente por un contrato temporal con una agencia durante un período de seis meses después de que el trabajador se ha marchado de la empresa o durante el período de prueba [87].

[84] *Ibíd.*

[85] *Ibíd.;* Bormann y Plank, 2010, *op. cit.*

[86] *Ibíd.;* OCDE: Base de datos sobre la legislación relativa a la protección del empleo, http://www.oecd.org/els/emp/Hungary.pdf [consultada el 29 de agosto de 2014].

[87] Comisión Europea: *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal* (Bruselas, 2014).

# 3. Oportunidades y desafíos que conlleva la utilización del trabajo temporal y de otras formas de empleo

> [E]l estereotipo clásico de un empleo permanente a tiempo completo … es ahora una realidad cada vez menos frecuente … El empleo supuestamente «atípico» se ha convertido en el empleo «típico»; la «norma» ha pasado a ser la «excepción». Ahora bien, que esto tenga o no importancia para el logro del trabajo decente para todos, en qué sentido la tenga y, asumiendo que la tuviera, qué debería hacerse al respecto, son cuestiones que suscitan opiniones muy encontradas [1].

## 3.1. El trabajo temporal y otras formas de empleo: definiciones y discusiones

**78.** Los contratos de trabajo temporales pueden ser de duración determinada, por obra o servicio u ocasionales [2]. Las empresas pueden emplear a los trabajadores directamente, con contratos temporales, o a través de empresas de trabajo temporal. Además, los jóvenes pueden trabajar como pasantes o aprendices [3].

**79.** En el informe elaborado para la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sometido a la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2012) [4] se indica que «[e]l aumento de las formas de empleo atípicas … y la exposición de los sectores orientados hacia la exportación a altos niveles de competencia exacerban los importantes desafíos que conlleva la plena aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los individuos, desafíos que requieren respuestas innovadoras». En el informe se utiliza la expresión «empleo atípico» para designar «las relaciones de trabajo en las que los trabajadores no son empleados directamente por la empresa que se beneficia de sus servicios, sino por un subcontratista o una agencia de empleo privada; para designar varios tipos de contratos de corta duración, y, por último, para designar el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a domicilio».

**80.** En el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se hace hincapié en que los trabajadores contratados por dichas agencias no deben verse privados del derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Estas agencias no deben cobrar ningún tipo de honorario a los trabajadores, a menos que ello se haya autorizado expresamente. El Convenio también insta a la adopción de las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por esas agencias gocen de una protección adecuada en materia de salarios mínimos, tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo, entre otras cosas. En un taller organizado por la OIT en 2009 se llegó a la conclusión de que cuando las empresas de trabajo temporal están debidamente reguladas «contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo, satisfacen

[1] OIT: *Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito,* Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013.

[2] Informe de referencia para la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015) (de próxima publicación).

[3] E. Marín: «El trabajo precario, un problema internacional», en *Boletín Internacional de Investigación Sindical,* vol. 5, núm.1, 2013, págs. 171-187.

[4] OIT: *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción,* Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012.

necesidades específicas tanto para las empresas como para los trabajadores y se proponen complementar otras formas de empleo» [5].

**81.** En el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) se insta a la adopción de medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en lo relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, a la seguridad y la salud en el trabajo, y a la discriminación. Se afirma además que los trabajadores a tiempo parcial no deberían percibir salarios proporcionalmente inferiores.

**82.** En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) se hace hincapié en la importancia de contar con una política nacional que permita determinar la existencia de una relación de trabajo, distinguir entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes y luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas.

## 3.2. Creación de empleo

**83.** Se ha afirmado que el empleo temporal crea más puestos de trabajo [6]. Sin embargo, en un estudio realizado por la OCDE en 2006 [7] no se halló una correlación positiva entre el trabajo temporal y las tasas de empleo (salvo en Irlanda). Otro argumento es que el empleo temporal (en el caso de los trabajadores con contratos de duración determinada y de los trabajadores contratados por medio de ETT) puede ser una oportunidad, o un punto de partida, para que los estudiantes o los trabajadores jóvenes accedan al empleo permanente, en la medida en que contribuye a su formación y al desarrollo de sus competencias profesionales [8]. En un estudio realizado en Alemania se indicaba que el «efecto trampolín» parece ser menor en el caso de los trabajadores cedidos por ETT en comparación con otros tipos de empleo temporal [9]. En España se observó que los trabajadores con contratos de duración determinada tampoco acusaron el efecto trampolín ya que, a mediados del decenio de 2000, sólo el 6 por ciento de los contratos de duración determinada se convirtieron en empleos permanentes [10]. En Filipinas, una encuesta de población activa reveló que sólo el 11 por ciento de los trabajadores cedidos por ETT accedió a un empleo permanente, el 36 por ciento no volvió a ser contratado y menos del 1 por ciento de los empleadores tenían la intención de transformar los empleos de los trabajadores cedidos por

[5] OIT: *Informe de la discusión: Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181),* Ginebra, 20 y 21 de octubre de 2009, Programa de Actividades Sectoriales de la OIT (Ginebra, 2010).

[6] Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal (CIETT): *Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work* (Bruselas, 2011).

[7] OCDE: *Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes* (París, 2006).

[8] A. L. Booth, M. Francesconi y J. Frank: *Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?,* documento de debate núm. 205, Institute for the Study of Labor (Bonn, 2000); CIETT, 2011, *op. cit.*

[9] S. Gundert y C. Hohendanner: «Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany», en *Acta Sociologica,* vol. 57, núm. 2, págs. 135-152; J. Holdcroft, IndustriALL Global Union: *The triangular trap: Unions take action against agency labour* (Ginebra, 2012).

[10] *The Economist:* «Insider aiding», 25 de febrero de 2012, http://www.economist.com/node/21548234 [consultada el 2 de junio de 2014].

ETT en empleos permanentes [11]. En China, en cuyas universidades se gradúan todos los años más de 7 millones de estudiantes, las agencias de empleo privadas facilitan su transición del mundo académico al mundo laboral y ofrecen a los jóvenes su primera oportunidad profesional, además de facilitar la migración interna [12].

## 3.3. Preferencia de los trabajadores por el empleo temporal

**84.** Existen puntos de vista divergentes en lo que respecta a las preferencias de los trabajadores por el trabajo temporal. Algunos se centran en los aspectos positivos del empleo temporal y sostienen que las mujeres con hijos, los estudiantes jóvenes y las personas de más edad eligen el trabajo temporal por la flexibilidad que ofrece. El trabajo temporal también puede ser una fuente de ingresos complementarios. Puede ser asimismo una oportunidad para adquirir experiencia y aumentar la empleabilidad, y puede ayudar a los trabajadores a «familiarizarse» con un empleador [13]. Ahora bien, los estudios que defienden estos argumentos se refieren principalmente a los trabajadores de los países desarrollados [14].

**85.** Otros consideran que la decisión de aceptar un empleo temporal no es una verdadera elección, y que los trabajadores, en particular en los sectores menos cualificados del mercado de trabajo, prefieren un empleo permanente. La mayor disponibilidad de empleos ofrecidos a través de las ETT puede dejar a algunos trabajadores sin otras alternativas [15]. Los trabajadores en régimen de cesión temporal pueden sentirse inermes ante las decisiones sobre su colocación, la poca antelación con que ésta se les comunica y la falta de estabilidad de sus contratos [16]. En aquellas empresas que recurren en gran medida al trabajo temporal, los trabajadores fijos pueden temer que algún día ellos mismos se conviertan en trabajadores temporales [17].

**86.** Un estudio realizado en el Japón en 2010 sobre las motivaciones de los trabajadores a la hora de elegir un trabajo atípico (empleo a tiempo parcial, con contratos de duración determinada o en régimen de cesión temporal) mostró que los trabajadores a tiempo parcial valoraban la flexibilidad y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, mientras

[11] Holdcroft, 2012, *op. cit.*

[12] G. Liu: *Private employment agencies and labour dispatch in China,* Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT, documento de trabajo núm. 293 (Ginebra, 2014).

[13] N. M. Coe, K. Jones y K. Ward: «The business of temporary staffing: A developing research agenda», en *Geography Compass,* vol. 4, núm. 8, 2010, págs. 1055-1068.

[14] CIETT, 2011, *op. cit.*

[15] Coe *et al.,* 2010*, op. cit.*

[16] *Ibíd.*

[17] K. Dörre e I. Singe: *Landnahme and Precarity: The case of Germany in a North–South context,* documento presentado en el Society, Work and Development Institute (SWOP), taller de autores, 20 y 21 de febrero de 2014, University of the Witwatersrand, Johannesburgo.

que los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores cedidos por ETT hubieran preferido tener un empleo permanente [18].

## 3.4. Repercusiones para las empresas en términos de costos y de calidad

> Una proporción elevada de trabajadores temporales mal remunerados repercute negativamente en la probabilidad de que las empresas inviertan en I+D [19].
>
> […]
>
> Los trabajadores que gozan de seguridad estarán más dispuestos a ayudar al personal directivo a elaborar procesos que permitan un ahorro de mano de obra y a revelar sus conocimientos (tácitos) a la empresa. Y, más en general, los trabajadores a los que se puede despedir fácilmente tienen incentivos para ocultar información sobre cómo realizar su trabajo de forma más eficiente [20].

**87.** Un estudio sobre la relación entre el empleo temporal y la innovación puso de manifiesto que en los países de Europa Occidental que tradicionalmente se han caracterizado por la sólida protección ofrecida a los trabajadores y la baja flexibilidad laboral se observaba un mayor crecimiento de la productividad de la mano de obra gracias a la mayor inversión en capital e innovación. Además, las empresas que daban más importancia a la innovación se adaptaban mejor en los mercados de trabajo que registraban un aumento de los niveles salariales [21].

**88.** Unas tasas elevadas de rotación de la mano de obra reducen la rentabilidad de la inversión en formación por parte de una empresa. Además, los trabajadores con contratos temporales suelen estar más interesados en la adquisición de competencias generales que podrán utilizar en su próximo empleo que en la adquisición de las competencias que requiere una determinada empresa [22]. En un estudio realizado por KPMG se llegó a la conclusión de que la reducción de la tasa de rotación de la mano de obra es una prioridad fundamental para mejorar la competitividad de los proveedores [23].

[18] Y. Asao: *Overview of non-regular employment in Japan,* Instituto Japonés de Política Laboral y Formación, http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf [consultada el 18 de junio de 2014].

[19] A. Kleinknecht, F. N. van Schaik y H. Zhou: «Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data», en *Cambridge Journal of Economics,* vol. 38, núm. 4, 2014.

[20] *Ibíd.*

[21] *Ibíd.*

[22] *Ibíd.*

[23] KPMG, IDH e INFACT: *Business case analysis for responsible electronics manufacturing,* https://www.kpmg.com/NL/nl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/PDF/Sustainability/Business-case-analysis-for-responsible-electronics-manufacturing.pdf, marzo de 2013 [consultada el 13 de agosto de 2014].

**89.** Las relaciones de trabajo duraderas tienen varias consecuencias positivas [24]:

- la reducción de los costos de supervisión y control;
- la lealtad de los trabajadores reduce el riesgo de que se filtren secretos comerciales;
- mayores oportunidades para la acumulación de conocimientos a largo plazo, lo que puede contribuir a la innovación;
- la dirección recibe información más productiva y esencial de las personas que trabajan en las fábricas.

**90.** Un estudio realizado en España reveló que la disminución de la productividad en la industria manufacturera (ésta se redujo en un 20 por ciento entre 1992 y 2005) se debía a la importante contratación de trabajadores temporales. Esta reducción se atribuyó a que las empresas invierten menos en los trabajadores temporales [25].

**91.** La contratación de trabajadores temporales puede asociarse con unas tasas más elevadas de fracaso de los productos o una producción de menor calidad. De los estudios realizados se desprende que estas tasas de fracaso suelen ser más habituales en las fases de aceleración de la producción para el lanzamiento de nuevos productos [26]. Un estudio sobre las empresas manufactureras españolas realizado entre 1991 y 2005 reveló que las empresas con un alto porcentaje de trabajadores temporales eran considerablemente menos productivas que otras empresas [27]. Aunque las empresas no suelen hacer públicos sus datos sobre las tasas de fracaso de sus productos, algunos datos aislados apuntan a una posible relación entre la contratación de trabajadores temporales y la calidad de la producción en la industria de la electrónica. En 2013, Bloomberg Businessweek publicó un artículo sobre la frenética búsqueda de trabajadores temporales para una fábrica de productos electrónicos en Malasia que debía fabricar en un plazo muy breve cámaras para el iPhone5. La línea de producción tuvo que cerrarse un mes más tarde, debido a la alta tasa de fracaso [28].

[24] Kleinknecht *et al., op. cit.*

[25] *The Economist, op. cit.;* J. F. Geary: «Employment flexibility and human resource management: The case of three American electronics plants», en *Work, Employment and Society,* vol. 6, núm. 2, 1992, págs. 251-270.

[26] A. Pufall, J. C. Fransoo y A. G. de Kok: *What determines product ramp-up performance? A review of characteristics based on a case study at Nokia Mobile Phones,* Technische Universiteit Eindhoven, 2007, http://cms.ieis.tue.nl/Beta/Files/WorkingPapers/Beta_wp228.pdf [consultada el 29 de agosto de 2014].

[27] J. J. Dolado y R. Stucchi: *Do temporary contracts affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms,* documento de discusión núm. 3832, Instituto de Estudios Laborales, Bonn, noviembre de 2008.

[28] C. Simpson: «An iPhone Tester Caught in Apple's Supply Chain», en *Bloomberg Businessweek,* http://www.businessweek.com/articles/2013-11-07/an-iphone-tester-caught-in-apples-supply-chain#p1, 7 de noviembre de 2014 [consultada el 28 de julio de 2014].

## 3.5. Seguridad en el empleo y conciliación de la vida laboral y familiar

**92.** En Europa Occidental se ha demostrado que los trabajadores con contratos de duración determinada se enfrentan a una mayor inestabilidad laboral, un mayor riesgo de desempleo, menos posibilidades de ascenso y un mayor riesgo de seguir trabajando con este tipo de contratos a largo plazo [29]. Además, durante las crisis económicas, los trabajadores temporales son los primeros en ser despedidos. Así ocurrió durante la crisis financiera mundial de 2008, a raíz de la cual los empleos temporales en la UE se redujeron un 6,3 por ciento, mientras que, en el caso de los empleos permanentes, dicha reducción fue de tan sólo un 1,3 por ciento [30]. En Malasia se observó un resultado similar tras la crisis financiera asiática de 2001-2002, a saber, una disminución drástica del número de trabajadores temporales extranjeros, que afectó especialmente a los trabajadores de la industria de la electrónica [31].

**93.** Del mismo modo, durante la recuperación económica, los trabajadores temporales suelen ser los primeros en volver a ser contratados debido a la reticencia de los empleadores a ofrecer contratos permanentes en tiempos de incertidumbre económica [32]. Ahora bien, la recuperación del empleo mediante el trabajo temporal no conduce a una recuperación económica sostenible, y es menos probable que genere un incremento del consumo, ya que los trabajadores temporales no suelen conocer con seguridad sus ingresos futuros [33].

**94.** Los trabajadores con contratos temporales no saben con certeza si su contrato será prolongado o renovado. La inseguridad en lo que respecta a sus ingresos hace que tengan dificultades en ámbitos como la administración del hogar o la planificación familiar, lo que supone un problema especialmente para los trabajadores con personas a cargo. Los trabajadores temporales se encuentran en un punto intermedio, ya que albergan la

[29] S. Scherer: «The social consequences of insecure jobs», en *Social Indicators Research,* vol. 93, núm. 3, septiembre de 2009, págs. 527-547.

[30] J. Holdcroft, 2012, *op. cit.;* OIT: *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo,* Programa de Actividades Sectoriales de la OIT, ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Ginebra, 20 y 21 de octubre de 2009.

[31] R. Phillips y J. Henderson: «Global production networks and industrial upgrading: Negative lessons from Malaysian electronics», en *Journal für Entwicklungspolitik* (Revista de Estudios sobre el Desarrollo), vol. 25, núm. 2, págs. 38-61.

[32] M. C. White: «For many Americans, 'temp' work becomes permanent way of life», en *NBC News,* 20 de abril de 2014, http://www.nbcnews.com/feature/in-plain-sight/many-americans-temp-work-becomes-permanent-way-life-n81071 [consultada el 21 de abril de 2014]; OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo 2013: Para recuperarse de una segunda caída del empleo* (Ginebra, 2013); L. M. Kahn: «Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001», en *Labour Economics,* vol. 17, núm. 1, 2010, págs. 1-15; M. Garz: «Empleo y salarios en Alemania tras la desreglamentación del trabajo temporal por agencia en 2004», en *Revista Internacional del Trabajo,* vol. 132, núm. 2, junio de 2013, págs. 345-366.

[33] OIT, 2013, *op. cit.*

esperanza de incorporarse a un puesto fijo, pero viven con el temor de ser devueltos a la agencia [34].

**95.** Por otro lado, se ha argumentado que el empleo temporal puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, especialmente en el caso de aquellos trabajadores cuya carrera profesional no sigue una trayectoria tradicional y continua, sino que participan en la fuerza de trabajo de manera discontinua y diversa en distintas etapas de su vida [35].

**96.** Varios estudios mencionan los efectos negativos del empleo temporal en la salud mental y física de los trabajadores. Ello se debe en general a la menor satisfacción en el empleo y a unas condiciones de trabajo más precarias [36]. Según un estudio realizado en Alemania entre 2007 y 2011, los trabajadores con contratos de duración determinada que habían sido contratados directamente por las empresas presentaban niveles más bajos de bienestar social y, a consecuencia de ello, de inclusión social, que los trabajadores permanentes [37]. Del mismo modo, los niveles de bienestar social de los trabajadores cedidos por ETT eran inferiores a los de los trabajadores directamente contratados por las empresas con contratos de duración determinada.

**97.** El trabajo temporal tiene asimismo una marcada dimensión de género. Las mujeres suelen trabajar con contratos temporales durante más tiempo que los hombres. La inseguridad en el empleo, especialmente entre las mujeres, puede ser motivo de conflictos familiares, presiones por parte de la pareja, violencia doméstica, un mayor estrés y otros efectos negativos en la salud, o incluso puede conllevar que los hijos tengan que independizarse prematuramente. Además, en muchos países, a las mujeres que trabajan en la industria de la electrónica con contratos temporales muchas veces no se les renuevan los contratos cuando se quedan embarazadas, contraen matrimonio o alcanzan cierta edad [38].

**98.** Los trabajadores cedidos por ETT también pueden tener horarios de trabajo imprevisibles. Así, por ejemplo, en 2011 los trabajadores de una fábrica de Hungría contratados a través de una agencia informaron de que les habían comunicado sus turnos de trabajo tan sólo unas pocas horas antes y por mensaje de texto [39]. En la República Checa, era habitual que los trabajadores permanecieran en sus dormitorios durante una semana sin trabajar [40].

[34] H. Holst, O. Nachtwey y K. Dörre: «The strategic use of temporary agency work – Functional change of a non-standard form of employment», en *International Journal of Action Research,* vol. 6, núm. 1, 2010, págs. 108-138.

[35] Scherer, *op. cit.*

[36] *Ibíd.*

[37] Gundert y Hohendanner, *op. cit.*

[38] J. Holdcroft: «La tendencia a la precarización del trabajo y sus implicaciones para la acción sindical», en *Boletín Internacional de Investigación Sindical,* vol. 5, núm. 1, enero de 2013, págs. 47-66; G. Raj-Reichert: *Governance in global production networks: Managing environmental health risks in the personal computer production chain,* tesis doctoral presentada en la Universidad de Manchester, 2012.

[39] Z. Perényi, K. Rácz e I. Schipper: *The flex syndrome: Working conditions in the Hungarian electronics sector* (SOMO, Ámsterdam, 2012).

[40] R. Andrijasevic y D. Sacchetto: «'Disappearing Workers': Foxconn in Europe and the changing role of Temporary Work Agencies», en *Work, Employment & Society* (de próxima publicación).

**99.** Debido a esta inseguridad en el empleo, es menos probable que los trabajadores temporales se quejen o expresen su preocupación por las condiciones de trabajo [41]. Ello puede suponer que no se detecten muchos de los problemas existentes en las fábricas, y que las empresas clientes no reciban información precisa acerca de los problemas con los proveedores para tratar de corregirlos de forma conjunta.

## 3.6. Salarios

**100.** Se ha demostrado que los trabajadores vinculados por contratos temporales perciben un salario inferior al de los trabajadores permanentes. Por ejemplo, en países como Alemania, México, Sudáfrica y España, los trabajadores temporales ganan un 40 por ciento menos que los permanentes [42].

**101.** Existen distintas razones por las que los trabajadores temporales reciben salarios inferiores. En una planta industrial de Hungría, los trabajadores contratados a través de ETT disponían de un contrato correspondiente al 70 por ciento del total de horas de trabajo mensuales y, en consecuencia, percibían salarios más bajos que los trabajadores fijos [43]. En otra planta de la República Checa, los trabajadores en régimen de cesión temporal habían de superar un período de prueba de 300 horas de trabajo (a fin de recibir un contrato de un año), durante el cual no se les abonaba el salario completo [44]. En otra planta de Hungría, los trabajadores cedidos por ETT que carecían de empleo durante los períodos de inactividad de la fábrica no recibían compensación alguna durante los mismos [45]. Los trabajadores temporales también se exponen a la falta de aumentos salariales (puesto que no ganan antigüedad en su puesto de trabajo), carecen de pensión de jubilación y, a menudo, no tienen derecho a percibir indemnizaciones por despido a causa de una reducción de plantilla o por muerte en el lugar de trabajo [46].

**102.** En una fábrica de productos electrónicos de China, se han detectado casos de intermediarios laborales que cobraban a los trabajadores una tasa de gestión de entre 100 y 400 yuanes. No existían reglas fijas para determinar la cantidad efectiva. Uno de los empleados declaró que los trabajadores tenían que pagar el doble que las trabajadoras [47]. En la misma fábrica, la mayoría de los empleados cedidos por ETT percibían sus salarios a través de intermediarios. Los trabajadores entrevistados ignoraban cuáles eran sus derechos

[41] H. Salazar Salame: *Worker rights protection in Mexico's Silicon Valley: Confronting low-road labor practices in high-tech manufacturing through antagonistic collaboration,* tesis doctoral presentada en el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), 2011.

[42] OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2012: Mejores empleos para una economía mejor* (Ginebra, 2012).

[43] Perényi *et al., op. cit.*

[44] Andrijasevic y Sacchetto (de próxima publicación), *op. cit.*

[45] Perényi *et al., op. cit.*

[46] Garz, *op. cit.;* Verité: *Vulnerability to broker-related forced labor among migrant workers in information technology manufacturing in Taiwan and Malaysia,* informe regional, 2010; L. F. Vosko «Temporary work in transnational labor regulation: SER-centrism and the risk of exacerbating gendered precariousness», en *Social Indicators Research,* vol. 88, 2008, págs. 131-145.

[47] ELEVATE Global Limited: Research report (no publicado).

y no sabían si dichos intermediarios habían deducido tasas de sus salarios, aunque la legislación prohibiera tal práctica [48].

## 3.7. Derechos en el trabajo, negociación colectiva y diálogo social

**103.** Los trabajadores temporales pueden sufrir transgresiones de sus derechos. Con frecuencia, se les prohíbe afiliarse a un sindicato y ejercer su derecho a organizarse y a negociar colectivamente, o se les obstaculiza el proceso. En la República de Corea, los trabajadores temporales integran prácticamente la mitad de la mano de obra; no obstante, menos del 2 por ciento está afiliado a un sindicato, frente a casi el 10 por ciento del total de trabajadores del país. El aumento de la proporción de trabajadores temporales se ha considerado como uno de los principales motivos del declive de la densidad sindical [49]. Los trabajadores temporales extranjeros pueden ser objeto de graves violaciones de los derechos humanos, si las ETT o las propias empresas deciden retener sus pasaportes [50]. Muchos de ellos han tenido que pagar a las ETT tasas de contratación, viaje o alojamiento con cargo a sus salarios, o se han endeudado en consecuencia. Algunos trabajadores no han podido dejar sus puestos de trabajo porque han de ganar el dinero necesario para reembolsar sus deudas [51]. Los trabajadores en régimen de cesión temporal también pueden afrontar dificultades financieras al verse obligados a abandonar rápidamente su alojamiento tras haber sido despedidos [52].

**104.** Los pasantes también constituyen un grupo vulnerable. En una fábrica de productos electrónicos de China, se descubrió que algunos de los estudiantes que trabajaban allí carecían de una copia de su contrato. Uno de los pasantes entrevistados se estaba especializando en ciencias de la educación, lo cual suponía un evidente desajuste entre su cualificación y el trabajo que desempeñaba; sin embargo, no le habían ofrecido ninguna otra pasantía. Otra pasante mencionó que el centro de enseñanza había retenido su salario y que sólo se lo abonaría una vez completada la pasantía, previa deducción de sus tasas académicas [53].

**105.** Generalmente, las empresas invierten menos en formación y desarrollo de las competencias profesionales para los trabajadores temporales. Esta situación puede perjudicar a largo plazo a los trabajadores jóvenes, quienes pierden la ocasión de desarrollar habilidades que precisarán a lo largo de toda su vida laboral [54]. Los trabajadores

[48] *Ibíd.*

[49] OIT: *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción, op. cit.*

[50] Verité, 2010, *op. cit.;* Raj-Reichert, 2012, *op. cit.*

[51] B. Anderson y B. Rogaly: *Forced labour and migration to the UK* (Londres, 2008); Verité, 2010, *op. cit.*

[52] Andrijasevic y Sacchetto (de próxima publicación), *op. cit.*

[53] ELEVATE Global Limited, *op. cit.*

[54] *The Economist*, *op. cit.*

temporales también suelen denunciar que la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo que reciben resulta inadecuada [55].

**106.** Con frecuencia, los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas ven mermada su cobertura en el marco de la negociación colectiva. Los trabajadores que han sido contratados directamente por la empresa (a tiempo parcial o con un contrato de duración determinada) carecen de vínculo tan estrecho con el empleador, mientras que el personal contratado a través de ETT suele quedar excluido de los sindicatos y es difícil identificar una parte para la negociación. La situación resulta especialmente compleja en aquellos países en los que predomina la negociación a nivel de la empresa. No obstante, también existen ejemplos positivos de convenios colectivos cuyo alcance se ha ampliado con el fin de englobar a los trabajadores temporales. Dichos convenios comprenden la negociación fuera del lugar de trabajo, extienden los resultados concertados a las partes que no han participado en la negociación y buscan la participación de las empresas usuarias en el proceso de negociación [56].

**107.** La directiva 1999/70/CE regula el trabajo de duración determinada en la Unión Europea y tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de no discriminación a este tipo de relación laboral e impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada [57]. Dicha norma no se aplica al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el cual está sujeto a la directiva 2008/104/CE [58]. La directiva sobre el trabajo de duración determinada aborda cuestiones políticas clave, incluidas las condiciones básicas de trabajo y de remuneración. Si bien la igualdad de trato forma parte del marco jurídico de la mayoría de los Estados miembros, no siempre se aplica de manera sistemática (especialmente en lo que atañe a la prevención del uso abusivo de los contratos temporales). En la República Checa, por ejemplo, los trabajadores subcontratados de una fábrica de productos electrónicos recibieron múltiples contratos de corta duración a través de distintas ETT, con el objetivo de no superar el límite de tiempo establecido para aplicar el principio de igualdad salarial y las condiciones de trabajo básicas [59]. Sin embargo, la directiva permite que los acuerdos celebrados entre sindicatos y empresas se desvíen del principio de igualdad de trato. Por ejemplo, en el Reino Unido, a los empleados en régimen de cesión temporal se les garantiza la igualdad de trato tras 12 semanas de trabajo. En Suecia, no es obligatorio que los empleados que trabajan de forma permanente para las ETT cobren el mismo salario que los empleados de plantilla durante los períodos

[55] Garz, *op. cit.;* Verité, 2010, *op. cit.;* Vosko, *op. cit*.

[56] M. Ebisui: «Non-standard workers: Good practices of collective bargaining and social dialogue», en T. Fashoyin *et al.* (directores): *Vulnerable Workers and Precarious Working* (Cambridge Scholars Publishing, 2013), págs. 120-161.

[57] Consejo de la Unión Europea: directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:en:PDF [consultada el 8 de agosto de 2014].

[58] Comisión Europea: *Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones sobre la aplicación de la directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal* (Bruselas, 2014).

[59] Andrijasevic y Sacchetto (de próxima publicación), *op. cit.*

comprendidos entre cada asignación. Además, no es preciso que los pagos entre asignaciones equivalgan a la remuneración percibida durante la última asignación [60].

**108.** En una reunión de partes interesadas de la Coalición de ciudadanía de la industria electrónica [61], celebrada en 2010, se formularon una serie de recomendaciones relativas al trabajo en régimen de cesión temporal [62], en particular:

1) elaborar un marco común para toda la industria, en el que se estipulen las circunstancias en las que el trabajo temporal debe pasar a ser permanente;

2) reducir los límites de contratación de trabajadores temporales para evitar abusos (se propuso que no sobrepasaran el 30 por ciento de la plantilla en períodos de baja producción), y

3) mejorar la transparencia de los datos en materia de contratación de trabajadores temporales.

**109.** El diálogo social contribuye a la elaboración de políticas económicas y sociales que tengan en cuenta los intereses de todas las partes y puedan ofrecer soluciones prácticas [63]. Por ejemplo, en noviembre de 2012, el grupo automovilístico Volkswagen celebró un acuerdo con sus comités de empresa europeos y mundiales e IndustriALL Global Union, con miras a regular el trabajo temporal. En la denominada «Carta del Trabajo Temporal» de Volkswagen se indica que el trabajo temporal es un instrumento necesario de flexibilidad; no obstante, se limita la utilización de personal externo [64] al 5 por ciento en cada planta de Volkswagen. En dicho instrumento se recoge asimismo el principio de igualdad de remuneración para los trabajadores temporales y se hace hincapié en que el trabajo temporal constituye una oportunidad para lograr incorporarse a la plantilla fija [65].

**110.** En Baden-Württemberg (Alemania), las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la industria metalúrgica y eléctrica negociaron un acuerdo experimental en virtud del cual, una vez transcurridos 18 meses, se ha de considerar la posibilidad de ofrecer un contrato indefinido a los trabajadores cedidos por una ETT, siempre y cuando no existan

[60] Holdcroft, 2012, *op. cit.*

[61] La Coalición de ciudadanía de la industria electrónica (EICC, por sus siglas en inglés) es una organización del sector industrial compuesta por unas 100 empresas; véase http://www.eiccoalition.org/ [consultada el 2 de agosto de 2014].

[62] EICC: *2010 EICC® annual report: Driving change for a sustainable electronics industry,* http://www.eiccoalition.org/media/docs/publications/2010EICCAnnualReport_000.pdf [consultada el 8 de agosto de 2014]; SOMO: *Temporary agency work in the electronics industry: Discriminatory practices against agency workers* (Ámsterdam, 2012).

[63] OIT: *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción, op. cit.*

[64] La carta utiliza «trabajo temporal» como sinónimo de «trabajo en régimen de cesión temporal».

[65] IndustriALL Global Union: *¡Volkswagen limita el trabajo precario en todo el mundo!,* 6 de diciembre de 2012, http://www.industriall-union.org/es/volkswagen-limita-el-trabajo-precario-en-todo-el-mundo; ídem: *Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen,* 30 de noviembre de 2012, http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/precarious_agreement_Nov_2012/charta_der_zeitarbeit_spanisch_final.pdf; Volkswagen Group: *Volkswagen Group adopts charter for temporary work,* 30 de noviembre de 2012, http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/info_center/en/news/2012/11/charta.html [consultadas el 13 de agosto de 2014].

razones válidas que justifiquen su permanencia en un puesto temporal. Además, se ha suscrito un convenio colectivo sectorial relativo a los trabajadores en régimen de cesión temporal en la industria metalúrgica y eléctrica alemana. Este acuerdo estipula que los ingresos de los trabajadores cedidos por una ETT deben complementarse a fin de reducir las diferencias salariales existentes entre los trabajadores temporales y los permanentes. La cuantía de los pagos complementarios es directamente proporcional al tiempo que el trabajador contratado a través de una ETT permanece en la empresa [66]. En Bélgica, en 2013, se celebró un convenio colectivo sobre trabajo temporal y en régimen de cesión temporal, que permite emplear a trabajadores cedidos por una ETT por un máximo de seis meses para cubrir un puesto vacante determinado. Una vez concluido dicho período, los empleadores pueden ofrecerles un contrato indefinido, pero no están obligados a ello [67]. Con esta medida se pretende impedir los abusos derivados de la renovación constante e indefinida de los contratos de este tipo de trabajadores.

[66] S. Vogel: *Collective agreements concluded in the metal industry,* European Industrial Relations Observatory On-line, 29 de agosto de 2012, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/06/articles/de1206019i.htm [consultada el 29 de agosto de 2014].

[67] M. Ajzen: *New collective agreement on temporary agency work,* European Industrial Relations Observatory On-line, 3 de febrero de 2014, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/12/articles/be1312011i.htm [consultada el 28 de julio de 2014].