

Publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**INSTRUMENTOS INTERNACIONALES  
SOBRE TERCERIZACIÓN LABORAL:  
EL “ESTADO DEL ARTE” EN OIT**

**Alvaro Orsatti**

**Material de formación para el  
Programa sobre Tercerización**

**CILAS, Centro de Investigación Laboral y Acción  
sindical, México**

**Septiembre 2020**

La tercerización laboral, es un fenómeno de larga data, con claras manifestaciones en el sector de la indumentaria, mediante el trabajo a domicilio, desde la primera revolución industrial. En otro artículo del CILAS (“Perfiles de tercerización”, por Luis Bueno y Alvaro Orsatti, 2020) se han desarrollado los conceptos básicos sobre Tercerización

A lo largo de su desarrollo, la OIT comenzó a reflejar este aspecto clave de las relaciones laborales (no tanto por la

magnitud de su presencia, sino por la fragilidad que ocasiona al trabajador) recién en los años noventa, cuando en los países desarrollados era evidente el crecimiento de esta forma, junto a otras “no estándar”.

El primer tratamiento normativo de OIT sobre Tercerización aparece al momento de ser creada la Organización, en relación a las agencias de colocación, primero centradas en las públicas, y luego registrado la aparición de las privadas.

<sup>1</sup>. Este tema reaparece a comienzos de los años noventa, como parte de una decisión estratégica: revisar distintas formas de empleo no estándar. Como resultado, además del Convenio 174 sobre Trabajo a tiempo parcial (1994) se alcanzó a aprobar otros dos referidos a la Tercerización, el Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio (1996) y el Convenio 181 sobre Agencias Privadas de Empleo (1997). Este grupo debía completarse con una norma sobre

---

<sup>1</sup> Se pueden ubicar los siguientes momentos:

1) En 1919 el convenio 2 sobre el desempleo se aprobó en el contexto de la preocupación por remediar las consecuencias laborales de la primera guerra mundial. La norma incluía la promoción de sistemas de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central, a coordinarse con con otras agencias gratuitas, públicas y privadas, de acuerdo a un plan nacional.

2) En 1933, el Convenio 34 sobre agencias retribuidas de colocación diferencia las agencias según tuvieran o no fines lucrativos, y se centra en evitar los abusos relativos al funcionamiento de las primeras, fijando un plazo perentorio de tres años para su supresión.

3) En 1949 se adopta el Convenio 96 actualiza al anterior, autorizando la supresión progresiva de las agencias, luego de que se haya establecido un servicio público de empleo, aunque al mismo tiempo se acepta su continuidad, sujetas a la vigilancia de la autoridad competente. En este marco; a) deben poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; b) sólo pueden percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa; c) podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero solo si se lo autoriza, y con condiciones fijadas. Por su parte, los gobiernos deben establecer sanciones penales apropiadas, incluyendo la cancelación de la licencia. Puede haber excepciones respecto a categorías de personas a colocarse, cuando el servicio público no lo hace satisfactoriamente.

“trabajo en régimen de subcontratación”, que no reunió consenso (hasta que fue abandonado en su segunda discusión, en 1998), por diferencias con el Grupo de Empleadores y varios gobiernos clave (cf “Tercerización en OIT: a veinte años del eslabón perdido”, por Guillermo Gianibelli y Alvaro Orsatti, 2018, publicado en [www.relats.org](http://www.relats.org)).

El tema Tercerización reaparece casi diez años después, cuando: en 2006, se aprueba la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo; que había sido un objetivo transaccional derivado del debate anterior, el que incluía el tema Tercerización en un segundo plano; en 2007, se aprueba la “Resolución Promoción de Empresas Sostenibles”, centrada en los aspectos productivos, que remite al tema Tercerización<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Siguiendo el documento “Perfiles de Tercerización” ya mencionado, puede definirse Cadena de Valor a un proceso por el cual la empresa, manteniendo la unidad, da más autonomía a sus secciones, creando una **Cadena Productiva** o **Eslabamiento Productivo** (a veces se aclara “**hacia atrás**” y “**hacia adelante**”) con sectores económicos vinculados entre sí por relaciones significativas de compra y venta, con una división del trabajo en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación. Ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original en varias, incluyendo el uso de formas jurídicas diversas: “empresas de servicios”, “franquicias”, “contratos de asistencia”, “contratos de colaboración”, etc. OIT presenta definiciones sobre cadenas de valor que aportan formas adicionales de caracterización: 1. “Guía sobre cadenas de valor”, Turin, 2013): “la gama completa de actividades que precisa un producto o servicio desde su concepción, pasando por las fases intermedias de producción, hasta su entrega a los consumidores finales y su eliminación final tras el uso.

A medida que el producto pasa a través de las distintas fases de la cadena, aumenta su valor”.

Se agrega valor a los productos preliminares mediante la combinación con otros recursos (por ejemplo, herramientas, mano de obra, conocimientos y capacidades, otras materias primas o productos preliminares. Estas actividades pueden ser realizadas por una única empresa o entre varias, que se encuentran conectadas en una única ubicación geográfica o repartida en zonas más amplias. Comprende actividades como el diseño, la producción, la comercialización, los servicios de apoyo previo al consumo, y a menudo recicla los posterior al mismo.

Finalmente, en 2014-19 se ha desarrollado un tercer ciclo normativo sobre tercerización, por vía de precisiones definicionales (en el marco del concepto de “formas atípicas de empleo” y, sobre todo de un tratamiento detallado de las cadenas de valor en el plano internacional.

Este artículo reseña breves reseñas sobre las normas resultantes de los tres períodos, mediante un breve resumen que se complementa con un mayor detalle de contenidos textuales al final del texto.

La conclusión es que resulta importante construir una “hoja de ruta” para la utilización del conjunto de instrumentos desde la perspectiva sindical

## **I. Primer ciclo**

Las normas correspondientes a este período son:

**-el Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio (y su Recomendación 184), 1996**

**- el Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (y su Recomendación 188), de 1997**

---

A esto hay que agregar que, si el análisis se refiere a Cadenas de Valor en el plano internacional, no todos los intercambios comerciales de bienes y servicios intermedios son propiamente Tercerización, porque el proveedor debiera ser parte de una relación con el demandante que tenga relativa estabilidad.

## **I.1 Trabajo a domicilio,1996**

El Convenio 177 se refiere de manera explícita a la eventual presencia de intermediarios, lo que introduce la hipótesis de la tercerización.

Primero se define empleador como la persona física o jurídica que da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa, el cual encarga al trabajador el producto que debe elaborar o el servicio que debe prestar, para lo cual fija las condiciones de entrega y de pago. El trabajador es quien decide cómo organizar su jornada laboral.

Luego, agrega la posibilidad de que haya un intermediario, que actúa por cuenta del empleador, con la tarea de proporcionar a los trabajadores el equipo, los materiales, u otros elementos utilizados para ello. Se aclara además que cuando coexisten el empleador el intermediario (y este está permitido), la legislación debe determinar las responsabilidades de cada uno.

Adicionalmente, un apartado, establece que el intermediario tiene la responsabilidad solidaria con el empleador en cuanto a la remuneración, lo que parece referirse entonces a toda situación en que existe un intermediario, esté o no normada su presencia, con lo que una regulación concreta, deberá avanzar hacia otros capítulos.

Al momento de su ratificación, OIT había señalado que el trabajo a domicilio está vigente, en épocas de tercerización y de desverticalización de la actividad empresarial

económica (ver los documentos de Manuela Tomei de 1999). Pero, además, el Convenio es operativo para las formas laborales vinculada al auge de las tecnologías microelectrónicas e informáticas, que facilitan el homework, centradas en el telework, presentes en trabajos en sectores como el periodismo, arte y cultura<sup>3</sup>

## **I.2 El trabajo en agencias privadas de empleo**

En los años sesenta del siglo pasado, se instaló en OIT un debate sobre si el Convenio 96 incluía o no a las Agencias de Trabajo Temporario (ATT), a lo que la Organización respondía afirmativamente. A mediados de los años noventa, se decidió revisar este Convenio, con un documento preparatorio (“El papel de las AEP en el funcionamiento de los mercados de trabajo”, 1994) que sugería un modelo de gestión mixto, e incluía, por primera vez el término “precario”, para referirse a los aspectos negativos de las ATT, principalmente en cuanto a su efecto sustitución y al efecto de triangulación (aunque no lo aplicaba a la negociación colectiva).

El Convenio 181 define tres tipos de AEP: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos

---

<sup>3</sup> El Convenio ya aclaraba que no era el objetivo cubrir a formas mixtas de trabajo en el hogar y en el lugar de trabajo tradicional, identificado con el telework, lo que ha tenido un desarrollo paralelo mediante otros instrumentos fuera de OIT (el Acuerdo alcanzado en la UE del 2002)

a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución (relación de empleo triangular); c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas<sup>4</sup>.

En este sentido: a) explicita la pertenencia de las ATT al conjunto mayor de AEP; b) cambia el enfoque anterior promocional del monopolio de las agencias públicas y la desaparición de las privadas con fines de lucro, a otro en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de “gestión mixta”; c) reconoce “la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo” y el hecho de que el contexto en que funcionan las AEP “es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del convenio anterior”.

El Convenio garantiza que el demandante adopte las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por las agencias gocen de una protección adecuada en materia de varios derechos básicos (libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de

---

<sup>4</sup> En su documento de base, OIT consideraba que la modalidad ATT fue separándose del tronco de las agencias de intermediación (OIT afirma que la primera ATT es de 1948), creciendo rápidamente y convirtiéndose en el componente ampliamente mayoritario.

accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales), y determinará y atribuirá las responsabilidades respectivas de las agencias y de las empresas usuarias, en relación a esos mismos derechos.

## **II.Segundo ciclo**

**-la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, de 2006**

**-la Resolución sobre Promoción de las Empresas Sostenibles, de 2007**

### **II.1 La simulación de relaciones laborales, 2006**

La Recomendación 198 destaca el vacío de legalidad que resulta de la utilización de la relación de empleo, frecuentemente basada en los contratos ficticios, con lo que se produce una evasión de la relación empleado-empendedor, y la atomización de los espacios de acción organizativos sindicales resultantes.

Se recomienda a los Estados nacionales establezcan mecanismos nacionales específicos para asegurar la eficaz determinación de la existencia de relaciones de trabajo en el marco

Se incorpora al trabajo tercerizado, al recomendarse que las normas debieran aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias



partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho. Para ello, los acuerdos debieran estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.

## **II.2 Cadenas de valor y empresas sostenibles,2007**

La Resolución define cadena de valor como aquella “constituída por una serie de empresas y las interacciones entre ellas, que aportan al consumidor final un producto (o servicio) a partir de una materia prima”. Y agregaba que son “formas intermedias de organización industrial que permiten a las empresas compaginar las ventajas de la especialización con un nivel mínimo de control de la producción. El término «gestión de la cadena de valor» hace referencia a esas formas intermedias. Implica que algunas empresas de la cadena establecen y aplican los parámetros en el marco de los cuales funcionan otros componentes de la cadena. Las empresas que fijan los parámetros se conocen con el nombre de «empresas líderes»”

El documento debase asumen que « las nuevas pautas de organización de la cadena de valor, aunque generan nuevas oportunidades para los agentes económicos más adaptables, también presentan amenazas importantes para los países en desarrollo... Los datos empíricos revelan que las amenazas son mucho mayores y las oportunidades más limitadas cuando la competitividad de los sectores empresariales nacionales está muy por debajo de los niveles internacionales ». Se introduce también una consideración sobre el plano laboral : « aunque las cadenas mundiales de valor tengan el potencial de generar empleo

de calidad, pueden ser también vehículos para transmitir los costos y riesgos a los eslabones más débiles de la cadena...En algunos casos, ante la presión de los inversionistas, entre otros, los gobiernos de los países más pobres han permitido que las normas de trabajo se definieran teniendo en cuenta las exigencias de flexibilidad de la cadena, que pueden representar ventajas a corto plazo para el comercio pero implican un riesgo de costo a largo plazo para la sociedad ... Así pues, para distinguir entre costos y beneficios de las cadenas de valor y determinar cuál es la mejor manera de promover cadenas de valor que ofrezcan potencial para generar empresas sostenibles, se requiere un análisis atento y un marco normativo favorable”.

### **III. Tercer ciclo**

En la década siguiente, se desarrollaron tres procesos convergentes:

a.un pedido del Grupo de los Empleadores para tratar el tema del “empleo informal”, luego que este hubiera sido reintroducido, en 2002 (mediante la Resolución Trabajo Decente y Ecopnomia Informal) por iniciativa del Grupo de Trabajadores. El objetivo declarado por los demandantes era “actualizar” este instrumento mediante contenidos de la Resolución sobre empresas sostenibles, aprobada cinco años después.

b.una iniciativa de la Oficina dirigida a alcanzar un consenso sobre el concepto de “formas atípicas de empleo”. El término “trabajo atípico” (o “no estándar”) era utilizado por OIT en estudios nacionales desde los años

ochenta, y en 1998 se establecieron directrices estadísticas. En paralelo, las federaciones sindicales internacionales desarrollaron campañas aplicadas a sus sectores, enfatizando las frecuentes consecuencias de estas formas, en términos de « precariedad laboral », lo que confluía en conclusiones y recomendaciones generales acordadas en un simposio mundial de OIT-ACTRAV (2011) que estableció pautas conceptuales y de acción.

En la Conferencia del 2012, la Memoria del Director General había hecho mención al tema: «En la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo mundial tiene un empleo asalariado, pero muchos trabajadores no trabajan a tiempo completo para un mismo empleador. 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.»

Finalmente, en 2015 organizó una Reunión Técnica tripartita sobre “formas atípicas de empleo”, que acordó una tipología que incluía “relaciones multiparte” (como término alternativo al de tercerización), junto a trabajo temporario, trabajo a tiempo parcial, trabajo autónomo económicamente independiente.

El concepto de formas atípicas tuvo inmediatamente un ciclo de incorporaciones a otros instrumentos (2015-2017) (ver la siguiente nota al pie)

c.un registro del tema emergente de las “cadenas de valor”, concepto en desarrollo desde los años noventa principalmente en el plano de la organización productiva, que fue recogido en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011), y rápidamente incorporado a las Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales (ese mismo año). En OIT, se procedió en igual dirección en 2017, cuando se logró consensuar una revisión de la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales, iniciada años antes.

En el interín, la conmoción mundial por el episodio del incendio de Plaza Rana (Bangla Desh) (2013), precipitó un acuerdo para tratar el tema de “cadenas mundiales de suministro” ( en el plano laboral, que llevó a un documento de Conclusiones (2016). Este tratamiento incluyó también la puesta en escena del tema “zonas francas industriales”, a las que se consideró ahora vinculada al género de las cadenas. El tema había sido estudiado en OIT desde los años ochenta, alcanzando unas primeras conclusiones en 1998. Posteriormente, los Organismos de Control también recomendaron su tratamiento. Además de su incorporación a las Conclusiones, OIT organizó una Reunión temática al año siguiente

Finalmente, OIT organizó una Reunión que englobó ambos temas desde la perspectiva del Diálogo Social Transfronterizo, incluyendo al desempeño de las empresas en un sentido general (2019)

En estos tres procesos, la tercerización aparecía, bajo distintos encuadres:

- en el primero, al incluirse esta forma entre aquellas que formaban parte del ámbito de aplicación, en la medida en que allí se presentan situaciones de informalidad;
- en el segundo, al ser una de las formas “atípicas” (si bien se utilizaba la expresión “relaciones multiparte”);
- en el tercero, en que las cadenas de valor (y zonas francas) se identifican con la tercerización, por la presencia de empresas demandantes y proveedores de bienes y servicios, en el campo internacional, a través del comercio.

Hay que señalar también que el tema de las cadenas apareció previo al principal instrumento en uno referido al trabajo forzoso (2014) e, incluso en el referido a la economía informal (2015).

Desde la perspectiva sindical, una lectura conjunta de estos instrumentos va en la dirección correcta de señalar un potencial mayor de las relaciones laborales tercerizadas de presentar elementos subestándares respecto del trabajo estándar (directo y por tiempo indeterminado), avalando la perspectiva de la precariedad laboral<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> El concepto de precariedad laboral no tiene un aval tripartito, por la falta de acuerdo con los empleadores, que han tenido una extratécnica explícita. Ello se vio claramente en la discusión sobre formas atípicas, que llevó a esa opción terminológica de consenso. Incluso, a partir de 2017, un nuevo acuerdo implícito llevó a que este concepto tendiera a ser sustituido por el de “formas emergentes de empleo”, sin connotaciones de atipicidad.

Los instrumentos aprobados durante este ciclo son:

**-el “Protocolo complementario del Convenio 29 sobre trabajo forzoso”, y la Recomendación 203, de 2014**

**-la Recomendación 204 “Tránsito de la Economía Informal a la Formal”, de 2015 (negociado desde el año anterior)**

**-las Conclusiones de la “Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo” (de 2015). Se introduce su consideración en la Resolución « Protección Social (protección de los trabajadores)», 2015**

**-las “Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo”, 2015**

**- las “Conclusiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, 2016**

**-el Documento final de la “Reunión de Expertos para promover el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales”, noviembre 2017**

**-la actualización de la Declaración sobre Empresas Multinacionales, 2017**

**- las Conclusiones sobre Diálogo Social Transfronterizo, 2019**

Este segundo ciclo incluye también un relanzamiento de los convenios sobre trabajo a domicilio y sobre agencias de empleo, y de la recomendación sobre relación de trabajo, en la medida que han sido incorporados en los listados de antecedentes “útiles” de varios de estos nuevos instrumentos.

### **III.1 El trabajo forzoso, 2014**

En los últimos años, OIT comenzó a desarrollar una nueva ronda de análisis y debates sobre el trabajo forzoso, por considerar que la normativa anterior tenía lagunas.

En los nuevos instrumentos se han incorporado situaciones de trata de seres humanos (y los servicios sexuales vinculados), pero también se incluye al « trabajo clandestino como otra manifestación de trabajo forzoso, mencionándose a las cadenas globales de suministro como una de las situaciones en que puede prevalecer el trabajo forzoso.

Los sectores citados con mayor frecuencia son la agricultura, el trabajo doméstico, la construcción y la industria manufacturera.

### **III.2 La economía informal, 2015**

Esta Recomendación define ampliamente el ámbito de actuación, incluyendo a las cadenas de suministro en situación de informalidad, así como a la subcontratación. Más en general, cubre también a todo trabajo asalariado con relaciones de empleo no reguladas o reconocidas.

Por ello, todos los contenidos de la recomendación referidos a distintos paquetes de políticas son en principio son aplicables a los trabajadores subcontractados y de cadenas. Este elemento fue resultado de la insistencia del Grupo de Trabajadores, que no había sido aceptada en la primera ronda de discusión por el Grupo de Empleadores (argumentaban que el tema sería objeto de un análisis particular en 2016), pero finalmente fue incorporada en la segunda.

### **III.3 Las formas atípicas de empleo y su protección social, 2015**

La Reunión Técnica sobre Formas Atípicas de estuvo a cargo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, y alcanzó un acuerdo tripartito sobre una tipología de formas atípicas, centrada en relaciones de dependencia, tanto en el sector público como privado, e indistintamente formales o informales. Uno de los tipos de empleo atípicos se refiere al empleo en « relaciones multiparte », agrupando tanto agencias privadas de empleo temporario como al trabajo involucrado en relación de subcontratación entre empresas principales y secundarias, como parte de la externalización de la cadena. Otro de los tipos, el « trabajo autónomo dependiente económicamente » aparece clasificado como atípico en la medida que tiene una relación de trabajo encubierta. Esta forma es a veces considerada otra manifestación de externalización.



En consecuencia, las propuestas de política adoptadas se aplican, en principio, al trabajo tercerizado.

Inmediatamente, en junio 2015, durante la 104 Conferencia, se aprobaron las Conclusiones sobre Protección Social (protección de los trabajadores”, que incluye el reconocimiento del acuerdo anterior

Posteriormente, en 2016-7, el concepto fue incorporado a varios otros instrumentos.

### **III.4 El trabajo en las PYME, 2015**

Las Conclusiones sobre PYME retornaron a un tema tratado por una Recomendación de 1998, donde la atención principal estaba puesta en la promoción de estas empresas. En 2015 se incorporan contenidos referidos a los posibles déficits de trabajo decente.

Se incluía a las microempresas, junto a las pequeñas y medianas propiamente dichas, y se reconocía la heterogeneidad interna (por tamaño, sector, economía rural o urbana, grado de formalidad, volumen de negocio, crecimiento y antigüedad de la empresa y por país)

La Resolución valorizaba a las PYME, pero también describía diversas limitaciones que se presentan en la práctica en términos de trabajo decente. En este marco, introduce el tema de las cadenas de valor y de formas atípicas. Por lo tanto, los contenidos de política se aplican a situaciones de tercerización.

Como base para la discusión, la Comisión tripartita encargada de esta tarea analizó un informe preparado por

la Oficina (“Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo”).

### **III.5 El trabajo en Cadenas Mundiales de Suministro y Zonas Francas Industriales, 2016-7**

Las Conclusiones sobre Cadenas (y las Zonas Francas, que están vinculadas) registran deficiencias de gobernanza en todos los niveles, contribuyendo a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer. Esas deficiencias han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva. Se menciona también la presencia de formas atípicas y el uso frecuente de intermediarios.

En este marco, se recomienda a los gobiernos las siguientes acciones.

- proporcionar información y apoyo a los trabajadores, en particular sobre los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.
- comunicar claramente a las empresas lo que se espera en relación con una conducta empresarial responsable.
- estimular la transparencia, alentar, y si es preciso exigir, por diversos medios que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos
- aprobar, aplicar y hacer cumplir la legislación, reforzando la inspección del trabajo para adecuarla a estas situaciones productivas.

- establecer mecanismos extrajudiciales de reclamación, así como un rápido acceso a las vías de reparación.
- promover la negociación colectiva y, a nivel internacional, la negociación de acuerdos, incluyendo acuerdos marco internacionales.
- estudiar la posibilidad de adoptar nuevas normativas, e incorporar cláusulas en los acuerdos comerciales.

En relación a las Zonas francas, se recomienda condicionar el acceso a los incentivos, sujeto a compromisos sobre trabajo decente, y adoptar políticas industriales para posibilitar una diversificación con actividades económicas de mayor valor añadido.

### **III.6 Revisión de la Declaración de OIT sobre Empresas Multinacionales**

En el marco de la aparición de los Principios Rectores de UN, OIT comenzó una actualización de su Declaración sobre Empresas Multinacionales (la última de las cuales databa de 2000).

La Declaración no hacía referencia a las cadenas, pero el Pacto Social Mundial (2009) ya había aclarado que éstas están comprendidas.

En nuevo párrafo señala: “Se reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas, en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la presente Declaración”.

### **III.7 El Diálogo Social Transfronterizo, 2019**

Las Conclusiones sobre Cadenas ya identificaba la existencia de Diálogo Social Transfronterizo sobre este aspecto, que fue desarrollado en una reunión especial, para promoverlo en un escenario de una intensificación de la globalización y la integración regional, subregional, regional e internacional, incluyendo los acuerdos marco internacionales.

Por un lado, se registran experiencias en la Unión Europea, OEA y las Américas, mediante mecanismos consultivos en las disposiciones laborales de acuerdos comerciales y de inversiones.

Por otro, se señalan las posibilidades que presentan tres instrumentos intergubernamentales (Declaración de OIT sobre multinacionales, Principios Rectores de UN y Directrices OCDE). En particular, se destaca que algunos países han promulgado una legislación, han formulado planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, o han adoptado otras iniciativas y estrategias de política nacionales, a fin de apoyar la puesta en práctica de los Principios Rectores y de llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Se explicita la importancia de estos procesos para impactar positivamente en las condiciones de trabajo, en particular en las Cadenas mundiales de suministro.

## MATRICES DE CONTENIDOS EN LOS INSTRUMENTOS IDENTIFICADOS

**TABLA I. Contenidos del Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio. 1996 (y su recomendación)**

I.Definición	<p>La expresión <i>trabajo a domicilio</i> significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;</li><li>- a cambio de una remuneración;</li><li>- con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;</li></ul> <p>Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;</p>
--------------	---

	<p>“<i>Empleador</i>” significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.</p>
<p>II. Marco general de políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en la materia, destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.</li> <li>- Promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros, teniendo en cuenta sus características particulares y las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de los derechos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan, y a participar en sus actividades;</li> <li>b. a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;</li> <li>c. a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;</li> <li>-d. a la remuneración;</li> <li>.e. a la protección por regímenes de seguridad social;</li> <li>f.al acceso a la formación;</li> <li>g. a la edad mínima de admisión al empleo;</li> <li>h.a la protección de la maternidad.</li> </ul> </li> <li>-Designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional hacia el</li> </ul>

trabajo a domicilio, recurriendo a órganos tripartitos u organizaciones de empleadores y trabajadores. Si estas organizaciones no existieran, deberían ser los mismos trabajadores y empleadores quienes tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones.

- Aplicar la política en esta materia mediante legislación, convenios colectivos, laudos arbitrales o cualquier otra vía procedente..

- Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable, mediante un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales.

- Aplicar medidas (incluyendo sanciones) ante casos de infracción de la legislación,.

- Determinar, mediante legislación o decisiones judiciales la responsabilidad de los empleadores e intermediarios.

- Disponer que se registren los empleadores e intermediarios que recurren a trabajo a domicilio.

- Establecer que los empleadores e intermediarios lleven registros de todos los trabajadores a domicilio, desglosado por sexo y por el trabajo encomendado a cada uno, indicando el plazo fijado para su realización, la tasa de remuneración, los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes; las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional, la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la

	<p>fecha del pago. Los trabajadores deberían recibir copia del registro antes mencionado;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer medidas apropiadas, incluida la prohibición de la dación de trabajo, en caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.</li> <li>- Aplicar la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo, y adoptar programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.</li> <li>- Facilitar el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los niños.</li> <li>- Incluir a los trabajadores a domicilio en zonas rurales.</li> <li>- Tomar medidas para que las estadísticas de trabajo abarquen el trabajo a domicilio, preguntando al trabajador: a. en que espacio físico trabaja , con la alternativa del propio domicilio; b. si se desplaza para trabajar.</li> </ul>
<p>III.Jornada de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que el plazo fijado para terminar un trabajo no prive al trabajador de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.</li> <li>-Garantizar el disfrute de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.</li> </ul>



IV. Salud y seguridad en el trabajo

Gobiernos:

- Aplicar la legislación nacional en materia de seguridad y salud teniendo en cuenta las características propias de este trabajo, determinando las condiciones en que ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse.
- Mejorar la seguridad y la salud, por ejemplo facilitando su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad.
- Asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y trabajadores habrán de observar en la materia, y ser traducidas a los idiomas que comprendan. Por su parte:
- Prohibir la continuación del trabajo que ponga en peligro inminente y grave la seguridad o salud del trabajador, su familia o el público, que haya sido constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

Empleadores:

- informar a los trabajadores acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer;
- señalar las precauciones que fuese necesario adoptar;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados;</li> <li>- adoptar medidas razonables con el fin de velar porque sean objeto del debido mantenimiento;</li> <li>- facilitar gratuitamente a los trabajadores el equipo de protección personal necesario;</li> <li>- facilitar la formación necesaria.</li> </ul> <p>Trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- respetar las medidas prescritas en esta materia;</li> <li>- cuidar razonablemente de su seguridad y salud, así como de las otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.</li> <li>- informar cuanto antes al empleador sobre motivos razonables para considerar que su trabajo presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o salud, debiendo ser protegido de las consecuencias indebidas.</li> </ul>
<p>V. Remuneración</p>	<p>-Fijar tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. preferentemente a través de la negociación.</li> <li>b. decisiones de la autoridad competente, (previa consulta),</li> </ul>

	<p>c. otros mecanismos apropiados.</p> <p>d. acuerdo entre el trabajador y el empleador.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que, , cuando el régimen es a destajo, el pago sea a una tasa de remuneración comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador, o cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondiente;</li> <li>-Garantizar una compensación por: los gastos relacionados con el trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; con el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares;</li> <li>- Cuidar que las deducciones que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados, se determinen según criterios preestablecidos, y no sean injustificadas;</li> <li>- Pagar a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes;</li> <li>-Considerar al intermediario solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración.</li> </ul>
<p>VI.Terminación de la relación de trabajo y</p>	<p>-Garantizar similares criterios a otros trabajadores en relación con la terminación de la relación de trabajo.</p>

solución de conflictos	-Garantizar mecanismos de solución de conflictos entre el trabajador y el empleador e intermediario.
VII.Formación e información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador, y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias.</li> <li>- Concientizar a las organizaciones de empleadores, de trabajadores, ongs y público en general.</li> <li>- Informar acerca de los derechos de los trabajadores, y de los tipos de asistencia que pueden recibir.</li> <li>- Facilitar la creación de centros y redes, para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento.</li> <li>- Contribuir al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.</li> <li>- Proporcionar la información en los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.</li> </ul>
VIII.Derechos sindicales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar y suprimir las restricciones legislaciones o administrativas para: el ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a; <ul style="list-style-type: none"> <li>a. constituir sus propias organizaciones, o a afiliarse a las que escojan y a participar en sus actividades; el ejercicio del derecho de las organizaciones</li> <li>b.a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales.</li> </ul> </li> <li>- Adoptar medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las</li> </ul>

	condiciones de empleo y de trabajo de las trabajadoras a domicilio.
IX. Seguridad social y protección ala maternidade	<p>-Garantizar a los trabajadores que reciban protección en materia de seguridad social mediante:</p> <p>a. la extensión o adaptación de los regímenes existentes de seguridad social,</p> <p>b.la creación de cajas o regímenes especiales.</p> <p>-Aplicar la legislación nacional sobre protección de la maternidad.</p>

**TABLA II. Contenidos del Convenio 181 y la Recomendación 199 de OIT, 1997**

I. Planteo general	<p>1.Las AEP pueden desempeñar un papel en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;</p> <p>2. Al mismo tiempo. es necesario proteger a los trabajadores contra los abusos y garantizar la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva y el dialogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;</p> <p>3. El convenio tiene como finalidad permitir el funcionamiento de las AEP, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios.</p> <p>4.Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las AEP no se vean privados del derecho de libertad</p>
--------------------	---

	<p>sindical y del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>5. Se velará por que las AEP traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.</p>
II. Política	<p>1. Deberán determinarse mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las AEP, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.</p> <p>2. Las AEP no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.</p> <p>3. Deberán garantizarse mecanismos y procedimientos apropiados para examinar quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las AEP</p> <p>4. Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores empleados por AEP gocen de una protección adecuada en materia de: a) libertad sindical; b) negociación colectiva; c) salarios mínimos; d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; e) prestaciones de seguridad social</p>

obligatorias; d) acceso a la formación; e) seguridad y salud en el trabajo; f) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; g) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; h) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

5. Deberán determinarse y atribuirse, las responsabilidades respectivas de las AEP y de las empresas usuarias, en relación con los puntos b a h mencionados.

6. El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las AEP deberá: a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores; b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

7. Las AEP deberán, facilitar periódicamente a la autoridad competente la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial, con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencia, que será publicará regularmente.

8. Deberán establecerse y revisarse periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP, reconociendo el principio de que . las autoridades públicas retienen competencias en última instancia:

La Recomendación introduce varias precisiones:

- La autoridad competente debería; a) adoptar medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas no conformes a lo establecido en el Convenio, incluyendo leyes o reglamentos que establezcan sanciones, e incluso la prohibición; b) reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes, c) prohibir, o impedir con otras medidas, que las AEP formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores; d) alentar a que las AEP que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva; e) prohibir a las AEP que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.

-Las AEP no deberían: a) poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga; b) reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen



riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo; c) respecto del asalariado cedido, limitar su movilidad profesional, sancionarlo si acepta un empleo en otra empresa; d) excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo.

-Las AEP deberían; a) contar con personal adecuadamente cualificado y formado; b) tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad; c) conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo; d) adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Ello debería contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar

	<p>que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos.;</p> <p>- Las AEP y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiadas, equitativos y eficaces de selección.</p> <p>-Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose: a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, b) poner informaciones en común, incluso intercambiando anuncios de puestos vacantes; c) promover proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación d) concluir convenios sobre la ejecución de actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración; la formación del personal; y consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.</p>
<p>III. Situaciones especiales</p>	<p>1. Se permite: a), la prohibición, en determinadas circunstancias, del funcionamiento de las AEP con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica; b). la exclusión, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice</p>

por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

2. Las AEP podrán facilitar servicios especiales o aplicar programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

3. Deberán adoptarse todas las medidas necesarias y convenientes, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por AEP gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas AEP que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

4. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, podrán concluirse acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

5. Las AEP deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables;

6. "Deberán tomarse medidas para asegurar que las AEP no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

### **TABLA III. Contenidos de la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, 2006**

I.Marco general	<p>-Existen dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.</li><li>b.hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.</li></ul> <p>-También existen situaciones en que se ha intentado encubrir la relación de trabajo mediante acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica.</p> <p>-Se entiende que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, con lo que los trabajadores se ven privados de la protección a que tienen derecho.</p> <p>-Las dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a.a los trabajadores interesados.</li><li>b.a su entorno.</li><li>c.a la sociedad en general.</li></ul>
-----------------	---

II. Ambito de aplicación

-La protección debería ser accesible a todos los interesados, en particular a los empleadores y trabajadores, y entre estos últimos a los vulnerables.

-Las normas debieran aplicarse a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho. Para ello, los acuerdos debieran estipular a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén.

-La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales.

-La protección efectiva y la prevención de abusos debería cubrir a trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre, en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, lo que incluye:

a.a las trabajadoras.

b.a los trabajadores más vulnerables.

c.a los jóvenes trabajadores.

d.a los trabajadores de edad.

e.a los trabajadores de la economía informal.

f.a los trabajadores migrantes.

	g.a los trabajadores con discapacidades.
III.Autoridades competentes	<p>-La garantía de cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo debería realizarse a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.</p> <p>-La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. los tribunales del trabajo.</li> <li>b. otros tribunales.</li> <li>c. Instancias de arbitraje.</li> </ol>
IV.Actores sociales	<p>-La política nacional debería formularse y aplicarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</p> <p>-Estas organizaciones deberían:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. estar representadas en igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.</li> <li>b. ser consultadas en el marco de este mecanismo, con la frecuencia necesaria y, cuando sea posible y útil, sobre la base de informes de expertos o estudios técnicos.</li> </ol> <p>- Una de las consultas debiera referirse a qué trabajadores con ciertas características deben ser</p>

	<p>considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.</p> <p>- Los trabajadores y los empleadores deberían tener acceso efectivo a los tribunales y otras instancias de arbitraje.</p>
<p>V. Recomendaciones de política</p>	<p>-La legislación y su interpretación deberían ser compatibles con los objetivos del trabajo decente, lo que incluye resolver la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo, de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.</p> <p>-La protección debería basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance:</p> <p>a.asegurándose su cumplimiento y aplicación efectiva.</p> <p>b,examinando tal normativa a intervalos apropiados y, de ser necesario, adaptándola y clarificándola en cuanto al ámbito de aplicación.</p> <p>-Debería:</p> <p>a.proporcionarse acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo.</p>

- |  |   |
|--|---|
|  | <p>b. supervisarse periódicamente los programas y dispositivos de control del cumplimiento.</p> <p>c. establecerse medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.</p> <p>d. promoverse el papel, entre otros, de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.</p> <p>e. preverse una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo</p> <p>f. ofrecerse orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo.</p> <p>g. proporcionarse orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.</p> <p>g. establecerse un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente para: .recopilar información y datos estadísticos, .realizar estudios sobre los cambios registrados en la estructura y las modalidades de trabajo, a nivel nacional y sectorial, y .seguirse la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.</p> |
|--|---|



VI. Dimensión internacional	<p>-La globalización de la economía ha incrementado la movilidad de los trabajadores que necesitan protección, como mínimo, contra la selección de la legislación aplicable con el fin de eludir la protección nacional;</p> <p>-En el marco de la prestación de servicios transnacionales, es importante determinar a quién se considera como trabajador vinculado por una relación de trabajo, qué derechos tiene y quién es el empleador.</p> <p>-En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores, al formular una política nacional, los Estados nacionales debería, previa consulta, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Estados nacionales, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo,</p> <p>-<i>Cuando</i> los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de</p>

	<p>prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.</p> <p>-Los Estados nacionales deberían establecer mecanismos nacionales específicos para asegurar que pueda determinarse eficazmente la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales. Debería prestarse atención al desarrollo de contactos sistemáticos y al intercambio de información sobre esta cuestión con otros Estados.</p>
--	--

**TABLA IV. Contenidos sobre Cadenas de Valor de las Conclusiones e Informe sobre Promoción de Empresas Sostenibles, 2007**

I.Conclusiones	<p>-Los principios de las empresas sostenibles deberían promoverse a lo largo de las cadenas de suministro”</p> <p>-OIT debe apoyar a los gobiernos y interlocutores sociales para el desarrollo y mejora de la cadena de valor y de conglomerados/sectores que tengan potencial para crear empresas sostenibles y trabajo decente.</p> <p>-Los gobiernos suelen promover la inversión en sectores específicos y participar en iniciativas de</p>
----------------	---

política industrial que son importantes para aumentar el coeficiente de empleo del crecimiento. Esas políticas deberían incorporar plenamente los objetivos sociales y medioambientales y tener en cuenta la totalidad de la cadena de valor, y no deberían obstaculizar ni coartar las iniciativas de inversión nacionales ni tampoco menoscabar los derechos de los trabajadores.

-Se requiere promover normas inclusivas, referidas a los procedimientos de gestión de la calidad, las propiedades de los productos, así como consideraciones sociales, medioambientales y de seguridad y salud. Cada vez son más los casos en que esas normas se imponen a través de las relaciones de la cadena, dado que el productor o distribuidor final del respectivo producto es considerado responsable del cumplimiento y, por lo tanto, tiene sumo interés en garantizar el cumplimiento en las fases anteriores del proceso de agregación de valor.

-Las iniciativas de comercio ético y justo contribuyen a promover la RSE en las cadenas de valor. Es una línea complementaria, y no sustitutiva del libre comercio. Se crean “mercados nicho” para productos que son objeto de comercio justo. En paralelo, se crea un movimiento que combina una plataforma de promoción de la justicia en el comercio con intervenciones directas para desarrollar productos y mercados de mercancías que son objeto de este

tipo de comercio, con la participación de pequeños productores en la base de la cadena.

-La Iniciativa de Comercio Etico (ETI) incluye expresamente un Código Básico de base voluntaria. La ETI no es una organización de comercio justo sino más bien una alianza de marcas y vendedores al por menor, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, establecida en 1998 con alcance mundial y cuyo objetivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias en las cadenas mundiales. Todas las compañías que se adhieren a la ETI deben adoptar el Código y colaborar con sus compañías de proveedores para garantizar que promuevan prácticas empresariales responsables y observen la legislación laboral nacional y las normas internacionales de trabajo.

-A esta línea se le asocian normas de certificación y sistemas de etiquetado. En algunos casos, se trata en gran parte de una relación de comercialización, pero en otros las organizaciones de comercio justo establecen asociaciones más estrechas con los proveedores y tratan de reforzar las organizaciones de productores mediante programas de desarrollo empresarial adaptados a las necesidades concretas.

Estos programas suelen ofrecer información, actividades de formación, asesoramiento y apoyo en muchas esferas diferentes, como la

	<p>información sobre el mercado, los sistemas financieros, la gestión cooperativa, el desarrollo de productos, los sistemas de control de calidad, el acceso a los mercados y la financiación.</p> <p>En particular, las organizaciones de comercio justo suelen tratar de ayudar a conglomerados de pequeños productores a conseguir mejor acceso a los mercados mediante la identificación de nuevas oportunidades y el desarrollo de nuevas marcas de comercio justo, y en algunas ocasiones ofrecen también a los productores financiación para la exportación.</p> <p>Un ejemplo exitoso es el de la comercialización de alimentos de venta al por menor, como el café, el té, las nueces y la fruta.</p>
<p>II.Informe</p> <p>Capítulo</p> <p>“Integración sostenible de los mercados a través del comercio y las cadenas de valor”.</p>	<p>1.Descripción general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las nuevas pautas de organización de la cadena de valor, aunque generan nuevas oportunidades para los agentes económicos más adaptables, también presentan amenazas importantes para los países en desarrollo.</li> <li>-Los datos empíricos revelan que las amenazas son mucho mayores y las oportunidades más limitadas cuando la competitividad de los sectores empresariales nacionales está muy por debajo de los niveles internacionales”.</li> </ul>

Aunque las cadenas mundiales de valor tengan el potencial de generar empleo de calidad, pueden ser también vehículos para transmitir los costos y riesgos a los eslabones más débiles de la cadena.

En algunos casos, ante la presión de los inversionistas, entre otros, los gobiernos de los países más pobres han permitido que las normas de trabajo se definieran teniendo en cuenta las exigencias de flexibilidad de la cadena de suministro, lo que ha supuesto entre otras cosas la facilitación de la contratación y el despido, contratos de breve duración, menos prestaciones y más horas extraordinarias, que pueden representar ventajas a corto plazo para el comercio pero implican un riesgo de costo a largo plazo para la sociedad .

Así pues, para distinguir entre costos y beneficios de las cadenas de valor y determinar cuál es la mejor manera de promover cadenas de valor que ofrezcan potencial para generar empresas sostenibles, se requiere un análisis atento y un marco normativo favorable”.

## 2. Amenazas

-Las empresas líderes están asentadas e inmersas casi exclusivamente en países de la OCDE. Si estas empresas adquieren mayor

importancia en calidad de innovadoras y gestoras de las redes mundiales de producción, y las compañías subordinadas se convierten en meras seguidoras, excluidas de los procesos importantes relacionados con la creación de valores intangibles, este proceso representará una pérdida de influencia, y probablemente de valor añadido, para los países en desarrollo”. De todas formas, se agrega que “cada vez se observan más casos de empresas líderes que proceden de varias economías emergentes”.

- Existe una “creciente importancia de los factores con alto coeficiente de conocimientos (por ejemplo, el diseño y la creación de marcas), que pueden reforzar los desequilibrios entre los países en desarrollo y desarrollados así como dentro de estos últimos. Las estrategias eficaces de creación de marcas e innovación de productos suelen desplazar las rentas y la capacidad de negociación hacia el innovador o el titular de la marca. En los países pobres, existen muy pocas aglomeraciones industriales diferenciadas capaces de ofrecer apoyo estratégico para una producción basada en la concentración de conocimientos”.

-Los crecientes requisitos de escala y la consolidación de los mercados elevan los obstáculos al ingreso de las empresas más pequeñas y reducen el número de mercados donde éstas pueden vender sus productos. Las empresas pequeñas y menos eficientes muchas

veces quedan excluidas. Las alternativas de los mercados locales

donde los problemas de cumplimiento de la normativa y los costos están todavía en un nivel bajo se reducirán probablemente y se caracterizarán por un exceso de oferta y márgenes reducidos”.

-A medida que las empresas líderes (pero también los gobiernos y las organizaciones de consumidores) imponen normas más rígidas, los obstáculos al ingreso de nuevas empresas tienden a aumentar. Los proveedores tienen que cargar con los costos del cumplimiento de las normas sociales, ambientales, de higiene, y de otra índole, más los necesarios procedimientos de certificación y auditorías de los clientes.

Es probable que el resultado sea la exclusión de los proveedores y lugares de menor tamaño y menos competitivos.

-Las importaciones baratas, en particular de manufacturas ligeras, han acabado con las industrias locales en muchos países en desarrollo de todo el mundo. Igualmente, la expansión mundial de las grandes cadenas de venta al por menor repercute gravemente en las cadenas locales.



### 3. Oportunidades

-Los sistemas con cadenas de valor florecientes crecen e incorporan continuamente nuevas empresas, que generan empleos, ingresos y activos en constante aumento. De ese modo, tienen un notable potencial para integrar a las microempresas y PYMES en los sistemas nacionales y mundiales de producción”.

-El desarrollo de la cadena constituye un elemento central de una serie de estrategias de desarrollo del sector privado, que van desde la promoción de las exportaciones hasta el desarrollo económico local y las estrategias de agrupamiento (*clustering*), en un esfuerzo por establecer vínculos más sólidos y mutuamente beneficiosos entre empresas para que colaboren entre sí y puedan aprovechar las oportunidades de mercado”.

-Se consiguen resultados positivos cuando hay un fuerte impulso del mercado en favor del establecimiento de vínculos, una fuerte inversión de muchas empresas en la cadena y un sistema de mercado vigente para reproducir modelos y prácticas mejoradas. Un sistema de cadena sólo podrá desarrollarse si está asociado con una fuerte demanda de consumo.

Además, las cadenas de prosperan cuando las empresas de la cadena se agrupan para comercializarse utilizando una estrategia de competitividad común”.

-A medida que las empresas líderes vayan subdividiendo sistemáticamente sus funciones, reorganizando sus estructuras internas, concentrándose en las competencias básicas y subcontratando las tareas y funciones marginales, se presentarán nuevas oportunidades para los países en desarrollo.

Estos se benefician del desplazamiento espacial de los procesos de producción de acuerdo con los requisitos específicos de cada fase de producción, pero deben ser capaces de encontrar la especialización en que pueden competir y crear los vínculos necesarios con la economía mundial.

-Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, por ejemplo, permiten a las empresas de los países en desarrollo concertar contratos en nuevas esferas, como los servicios administrativos y contables. Además, dado que las empresas líderes tienen cada vez mayor interés en garantizar un suministro fiable que cumpla con todo tipo de normas, se necesita más transferencia de conocimientos.

-La adopción eficaz de las normas es un medio importante para elevar el nivel industrial, que protege en parte a las empresas frente a los

competidores de bajo costo que no son capaces de cumplir las normas necesarias.

- Aunque las políticas comerciales proteccionistas tienden a frenar las innovaciones y el crecimiento de la productividad, hay argumentos convincentes sobre la necesidad de preparar con cuidado el calendario y la secuencia de la liberalización. Especialmente en los países menos adelantados muy desfavorecidos quizá sea necesario adoptar salvaguardias para proteger actividades económicas que son de gran importancia para la supervivencia de los pobres.

-La propensión a crear vínculos interempresariales depende de diversos factores: capacitación, innovación, políticas sobre conglomerados, servicios financieros y no financieros, impuestos sobre el valor agregado (comparativamente con los impuestos sobre las ventas, que son una desventaja para la especialización entre empresas si no permiten la deducción de impuestos que se han pagado ya en una fase anterior de la cadena).

-Las actividades específicas para favorecer las cadenas de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas incluyen todas las medidas que intervienen directamente en una o varias fases de la cadena y repercuten en las modalidades de interacción dentro de la cadena respectiva:

a. sensibilización y correlación. La falta de transparencia del mercado dificulta la formación de vínculos entre las empresas. Así ocurre en particular en el caso de las PYME, que a menudo no están familiarizadas con los requisitos de las relaciones habituales de los proveedores y quizá no tengan una visión general acertada de los posibles compradores. Tres instrumentos pueden promover la correlación entre posibles clientes y proveedores: eventos informativos y de motivación para los proveedores; planes de intercambio de actividades de subcontratación, y ferias y exhibiciones de proveedores.

b. apoyo a los efectos secundarios derivados de la actuación de las empresas líderes, por ejemplo, mediante

la promoción del acceso a los mercados, servicios de orientación y tutoría, la financiación de proyectos de desarrollo de los proveedores, la introducción de

criterios o marcas comerciales que aumenten la competitividad de su cadena, o la creación de nuevas empresas por antiguos empleados.

c. incentivos fiscales y financieros para alentar a los inversores a establecer vínculos locales o mejorar la transferencia de tecnología. Los gastos contraídos en la capacitación de los empleados, desarrollo y comprobación de productos y auditorías de fábrica para garantizar la calidad de

	<p>los productos de los vendedores, pueden deducirse al calcular el impuesto sobre la renta.</p> <p>d.mejora de la financiación tanto directa como indirecta de la cadena, ofreciendo líneas de crédito en condiciones favorables y garantías de crédito a bancos de desarrollo con el fin de estimular los vínculos, desarrollo de productos financieros que contribuyan a la integración de la cadena, como la factorización.</p>
--	---

**TABLA V. Contenidos del Protocolo y de la Recomendación 203 sobre Trabajo Forzoso, 2014**

<p>I.Definiciones generales</p>	<p>1.El trabajo forzoso u obligatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-constituye una violación de los derechos humanos</li> <li>-atenta contra la dignidad de mujeres, hombres, niñas y niños</li> <li>-contribuye a perpetuar la pobreza</li> <li>-es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos.</li> </ul> <p>2.Por ello la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales.</p>
---------------------------------	--

3.Las lagunas en su aplicación del Convenio de 1930 requieren la adopción de medidas adicionales.

4.Un número creciente de trabajadores se encuentran en situación de trabajo forzoso u obligatorio en la economía privada.

5.El contexto y las formas del trabajo forzoso u obligatorio han cambiado.

6.La supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio contribuye a garantizar una competencia leal entre los empleadores, así como protección a los trabajadores.

7.Los Miembros que han ratificado el Convenio tienen la obligación de cerciorarse de que el trabajo forzoso u obligatorio sea objeto de sanciones penales, con inclusión de sanciones impuestas por la ley que sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente;

8.Existen otros instrumentos internacionales pertinentes, en particular:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),

-el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966),

- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),
- la Convención sobre la esclavitud (1926),
- la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956),
- la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (2000),
- el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000),
- el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000),
- la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990),
- la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984),
- la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979),
- la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006);

9.En relación a las medidas para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio, deberá incluirse:

a) educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente

- vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) esfuerzos para garantizar que: i) el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, ii) se fortalezcan los servicios de inspección del trabajo y otros servicios responsables de la aplicación de esta legislación;
- d) la protección de las personas, en particular los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación;
- e) apoyo a los sectores público y privado para que actúen con la debida diligencia a fin de prevenir el trabajo forzoso u obligatorio y de responder a los riesgos que conlleva;
- f) acciones para abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso u obligatorio.

10. En relación a las medidas de reparación y recuperación de las víctimas del trabajo forzoso y obligatorio:



a) deberá velarse por que, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, tengan acceso efectivo a acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización.

b) deberán adoptarse medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo.

c) deberá poder no enjuiciarse ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio.

11. Deberá formularse una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

12. Los Miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la prevención y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

	<p>13. Las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del presente Protocolo y del Convenio deberán ser determinadas por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.</p> <p>14. El protocolo podrá ser ratificado al mismo tiempo que ratifica el Convenio, o en cualquier momento después de la ratificación del mismo.</p>
II.Recomendaciones	<p>1. Los Miembros deberían establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:</p> <p>a) políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado y basadas en un enfoque que tenga en cuenta la dimensión de género y las necesidades de los niños, para lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas mediante la prevención, la protección y el acceso a acciones jurídicas y de reparación, tales como una indemnización de las víctimas y el castigo de los autores;</p> <p>b) autoridades competentes tales como los servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales y organismos nacionales u otros mecanismos institucionales competentes en materia de trabajo forzoso u obligatorio para asegurar la elaboración, la coordinación, la puesta</p>

	<p>en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y planes de acción nacionales.</p> <p>2. Los Miembros deberían recopilar, analizar y difundir regularmente información y datos estadísticos fiables, imparciales y detallados, desglosados según criterios pertinentes tales como sexo, edad y nacionalidad, sobre la naturaleza y la magnitud del trabajo forzoso u obligatorio que permitan evaluar los progresos realizados. Debería respetarse el derecho a la protección de la vida privada por lo que se refiere a los datos personales.</p>
III.Prevencción	<p>1. Deberían adoptarse medidas de prevención que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;</li><li>b) la promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva para permitir que los trabajadores en situación de riesgo puedan afiliarse a organizaciones de trabajadores;</li><li>c) programas de lucha contra la discriminación, la cual aumenta la vulnerabilidad ante el trabajo forzoso u obligatorio;</li><li>d) iniciativas para luchar contra el trabajo infantil y promover las oportunidades educativas para los niños y las niñas, como medida de salvaguardia para evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;</li><li>e) la adopción de medidas para la consecución de los objetivos del Protocolo y del Convenio.</li></ul>

2. También deberían adoptar las medidas de prevención más eficaces, tales como:

- a) el examen de las causas generadoras de vulnerabilidad de los trabajadores frente al trabajo forzoso u obligatorio;
- b) campañas de sensibilización específicas, dirigidas en particular a aquellos en situación de mayor riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, para informarles, entre otras cosas, sobre la manera de protegerse de las prácticas de contratación y empleo fraudulentas o abusivas, sobre sus derechos y responsabilidades en el trabajo y sobre la manera de obtener asistencia si la necesitan;
- c) campañas de sensibilización específicas sobre las sanciones aplicables en caso de violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- d) programas de capacitación para grupos de población en situación de riesgo a fin de aumentar su empleabilidad, así como su capacidad y oportunidades de generar ingresos;
- e) medidas para garantizar que la legislación nacional sobre la relación de trabajo abarque todos los sectores de la economía y que se cumpla de manera efectiva. La información pertinente sobre las condiciones de empleo debería especificarse de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, preferentemente en contratos escritos, de conformidad con las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos del país;

f) las garantías básicas de seguridad social que componen el piso de protección social nacional, según lo dispuesto en la Recomendación sobre los pisos de protección social 202, a fin de reducir la vulnerabilidad frente al trabajo forzoso u obligatorio;

g) orientación e información previas a la partida y tras la llegada para los migrantes a fin de que estén mejor preparados para trabajar y vivir en el extranjero, y a fin de fomentar la sensibilización y una mejor comprensión de la trata de personas con fines de trabajo forzoso;

h) políticas coherentes, tales como políticas de empleo y migración que tengan en cuenta tanto los riesgos a que se exponen grupos específicos de migrantes, incluidos los que se encuentran en situación irregular, como las circunstancias que podrían dar lugar a situaciones de trabajo forzoso;

i) la promoción de esfuerzos coordinados por parte de los organismos gubernamentales con los de otros Estados para facilitar una migración regular y segura y para prevenir la trata de personas, incluidos los esfuerzos coordinados para regular, certificar y controlar la actividad de los reclutadores de trabajadores y de las agencias de empleo y eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores a fin de prevenir la servidumbre por deudas y otras formas de presión económica;

j) al dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los

	<p>riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos, en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados.</p>
IV. Protección	<p>1. En relación a la protección:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Deberían dedicarse esfuerzos específicos para identificar y liberar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.</li><li>b) Deberían proporcionarse medidas de protección a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas no deberían supeditarse a la voluntad de la víctima de colaborar en el marco de un procedimiento penal o de otro tipo.</li><li>c) Podrán adoptarse medidas para alentar a las víctimas a cooperar a fin de identificar y castigar a los autores de las infracciones.</li></ul> <p>2. También deberían adoptarse las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) esfuerzos razonables para proteger la seguridad de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, así como de los miembros de su familia y de los testigos, si procede, en particular protección contra actos de intimidación y represalia por ejercer sus derechos en virtud de las leyes nacionales pertinentes o por cooperar en procedimientos judiciales;</li><li>b) alojamiento adecuado y apropiado;</li><li>c) atención de salud, con inclusión de asistencia médica y psicológica, así como el suministro de</li></ul>

medidas de readaptación especiales para las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio, incluso para aquellas que también han sido sometidas a violencia sexual;

d) asistencia material;

e) protección de la vida privada y la identidad;

f) asistencia social y económica, con inclusión de acceso a oportunidades de educación y formación y acceso a trabajo decente.

3. En relación a los niños, las medidas de protección deberían incluir:

a) el acceso de las niñas y los niños a la educación;

b) el nombramiento de un tutor o de otro representante, si procede;

c) en los casos en que no se conozca con certeza la edad de la persona y haya razones para pensar que es menor de 18 años, la presunción de que es menor de edad, en espera de que se verifique su edad;

d) esfuerzos para reunir a los niños con sus familias o, cuando sea en el interés superior del niño, para proporcionarles acogimiento familiar.

4. En relación a los migrantes, las medidas de protección deberían incluir: cuenta las circunstancias nacionales, los Miembros deberían adoptar las medidas de protección más eficaces para los migrantes sometidos a trabajo forzoso u

obligatorio, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con inclusión de las siguientes:

a) la concesión de un período de reflexión y de recuperación, cuando existan motivos razonables para pensar que la persona es una víctima de trabajo forzoso u obligatorio, de modo que pueda tomar una decisión informada acerca de las medidas de protección y de su participación en procedimientos judiciales, período durante el cual se le autorizará a permanecer en el territorio del Estado Miembro de que se trate;

b) la concesión de un permiso de residencia temporal o permanente, y acceso al mercado de trabajo;

c) medidas para facilitar la repatriación en condiciones seguras y preferentemente voluntaria.

5. Deberían reconocerse la función y las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de otras organizaciones interesadas para brindar apoyo y asistencia a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio.

6. Deberían adoptarse medidas para eliminar abusos y prácticas fraudulentas por parte de los reclutadores y las agencias de empleo, tales como:

a) eliminar el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores;

b) exigir contratos transparentes que especifiquen claramente las condiciones de trabajo;



	<p>c) establecer mecanismos de reclamación adecuados y accesibles;</p> <p>d) imponer sanciones adecuadas, y</p> <p>e) reglamentar o certificar estos servicios.</p>
V.Reparación	<p>1. Deberían adoptar medidas para velar por que todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio tengan acceso a la justicia y a otras acciones jurídicas y de reparación apropiadas y eficaces, tales como una indemnización por daños personales y materiales, con inclusión de:</p> <p>a) la garantía, de conformidad con las leyes, los reglamentos y la práctica nacionales, de que todas las víctimas, por sí mismas o a través de representantes, tengan acceso efectivo a tribunales y a otros mecanismos de solución de diferencias para iniciar acciones jurídicas y presentar demandas de reparación, tales como una indemnización y daños y perjuicios;</p> <p>b) medidas para que las víctimas puedan solicitar una indemnización y daños y perjuicios, incluido el cobro de los salarios impagados, así como de las cotizaciones reglamentarias y las prestaciones de la seguridad social, por parte de los autores;</p> <p>c) la garantía de acceso a los programas de indemnización existentes apropiados;</p> <p>d) información y asesoramiento destinados a las víctimas acerca de sus derechos y de los servicios disponibles, en un idioma que puedan entender, así como acceso a asistencia jurídica, preferentemente gratuita;</p>

	<p>e) medidas para que todas las víctimas, nacionales y extranjeras, de trabajo forzoso u obligatorio que tuvo lugar en el territorio del Estado Miembro puedan iniciar acciones en los ámbitos administrativo, civil o penal en ese Estado, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional, con arreglo a procedimientos abreviados, cuando proceda.</p>
VI.Control de aplicación	<p>1.Deberían adoptar disposiciones para reforzar el control de la aplicación de la legislación nacional y de otras medidas, en particular:</p> <p>a) proporcionar a las autoridades pertinentes, tales como los servicios de inspección del trabajo, el mandato, los recursos y la formación necesarios para permitirles hacer cumplir la ley de manera efectiva y cooperar con otras organizaciones interesadas a efectos de la prevención y de la protección de las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>b) prever, además de las sanciones penales, la imposición de otras sanciones, como la confiscación de los beneficios derivados del trabajo forzoso u obligatorio y otros activos, en conformidad con la legislación nacional;</p> <p>c) asegurarse, al aplicar el artículo 25 del Convenio, y el apartado b) supra, de que las personas jurídicas puedan ser sancionadas por la violación de la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>d) intensificar los esfuerzos para identificar a las víctimas, incluyendo la elaboración de indicadores de trabajo forzoso u obligatorio para uso de los</p>

	<p>inspectores del trabajo, las fuerzas del orden, los funcionarios de los servicios sociales, los funcionarios de migración, el ministerio público, los empleadores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales y otros actores pertinentes.</p>
VII. Cooperación internacional	<p>1. Debería reforzarse la cooperación internacional entre los Miembros y con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, los cuales deberían prestarse ayuda mutua a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio, incluso mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) el fortalecimiento de la cooperación internacional entre las instituciones encargadas de la aplicación de la legislación laboral, así como con los encargados del cumplimiento de la legislación penal;</li><li>b) la movilización de recursos para los programas de acción nacionales y las actividades de cooperación y asistencia técnica internacionales;</li><li>c) asistencia judicial recíproca;</li><li>d) cooperación con el fin de combatir y prevenir el trabajo forzoso u obligatorio por parte del personal diplomático;</li><li>e) asistencia técnica mutua, con inclusión del intercambio de información y de buenas prácticas y de las lecciones aprendidas en la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio.</li></ul>

**TABLA VI. Contenidos de la Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Economía Formal 2015**

**1. Definición de Economía Informal**

<p>I. Definición básica</p>	<p><i>La economía informal</i></p> <p>a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertos por sistemas formales o no lo están en absoluto, y</p> <p>b) no abarca las actividades ilícitas.</p> <p>En este concepto se incluye a trabajadores, empresarios, empresas y unidades económicas.</p>
<p>II. Sectores</p>	<p>El trabajo informal puede realizarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados.</p>
<p>III. Unidades económicas</p>	<p>Entre las «unidades económicas» de la economía informal quedan comprendidas:</p> <p>a) las unidades que emplean mano de obra contratada;</p> <p>b) las unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de miembros de sus familias no remunerados o insuficientemente remunerados, y</p>

	c) las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.
IV. Categorías de ocupación	<p>4. El «empleo informal» incluye:</p> <p>a) quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-los trabajadores por cuenta propia,</li><li>-los empleadores,</li><li>-los miembros de cooperativas y de entidades de la economía social y solidaria;</li></ul> <p>b) los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal;</p> <p>c) los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y</p> <p>d) los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.</p>

## 2.Recomendaciones de política

<p>I.Principios rectores</p>	<p>1. Los Miembros, al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición, deberían tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) la diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas, así como la necesidad de abordar esa diversidad mediante enfoques específicos;</li><li>b) los contextos específicos de cada país y sus prioridades en materia de transición;</li><li>c) que para facilitar la transición se pueden aplicar diversas y múltiples estrategias;</li><li>d) la necesidad de coherencia y coordinación entre una diversidad de ámbitos de políticas para facilitar la transición a;</li><li>e) la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas ocupadas en la economía informal;</li><li>f) el logro del trabajo decente para todos, mediante el respeto, en la legislación y la práctica, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;</li><li>g) las normas internacionales del trabajo actualizadas que proporcionan orientaciones en ámbitos de políticas específicos (véase el anexo);</li><li>h) la promoción de la igualdad de género y la no discriminación;</li></ul>
------------------------------	--

	<p>i) la necesidad de prestar especial atención a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas de edad, los pueblos indígenas y tribales, las personas afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad [los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia], que son especialmente vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal;</p> <p>j) la preservación y el aumento, durante la transición a la formalidad, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias profesionales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas;</p> <p>k) la necesidad de contar con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas destinadas a promover el cumplimiento,</p> <p>l) la necesidad de prevenir y sancionar el abandono deliberado de la economía formal para evadir el pago de impuestos y eludir el cumplimiento de la legislación social y laboral.</p>
<p>II.Marcos jurídicos y de políticas</p>	<p>1. Los Miembros deberían adoptar, revisar y hacer cumplir la legislación nacional u otras medidas a fin de garantizar una cobertura y una protección apropiadas de todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.</p> <p>2. Los Miembros deberían llevar a cabo una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, características y circunstancias de la actividad informal en el contexto de cada país, a fin de fundamentar adecuadamente la formulación y la</p>

aplicación de leyes, políticas y otras medidas destinadas a facilitar la transición.

3.. Los Miembros deberían velar por que las estrategias o planes nacionales de desarrollo incluyan, cuando proceda, un marco integrado de políticas que facilite la transición, tomando en consideración el papel que desempeñan los diferentes niveles de gobierno.

4. Este marco integrado de políticas debería abordar:

- a) una estrategia de crecimiento incluyente y la generación de empleos de calidad en la economía formal basados en el trabajo decente;
- b) un entorno legislativo y normativo apropiado;
- c) un entorno empresarial y de inversión propicio;
- d) el respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- e) la organización y la representación de los empleadores y de los trabajadores para promover el diálogo social;
- f) la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación;
- g) la promoción de la iniciativa empresarial, de las micro, pequeñas y medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria;



- h) el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las competencias laborales;
- i) el acceso a los servicios financieros, incluso mediante un marco normativo que promueva un sector financiero incluyente;
- j) el acceso a los servicios para las empresas;
- k) el acceso a los mercados;
- l) el acceso a la infraestructura y la tecnología;
- m) las políticas sectoriales;
- n) el establecimiento de pisos de protección social, cuando no existan, y la extensión de la cobertura de la seguridad social;
- o) las estrategias de desarrollo local en los medios rural y urbano, incluido el acceso regulado a los espacios públicos con fines de subsistencia;
- p) una seguridad y una salud efectivas en el trabajo;
- q) unas inspecciones del trabajo eficientes y eficaces;
- r) la seguridad de los ingresos, con inclusión de políticas de salario mínimo adecuadamente formuladas;
- s) un acceso efectivo a la justicia, y
- t) mecanismos de cooperación internacional.

5. Al formular y aplicar un marco integrado de políticas, los Miembros deberían asegurar la coordinación entre los distintos niveles de

	<p>gobierno, y la cooperación entre los órganos y las autoridades competentes, tales como las autoridades tributarias, las instituciones de la seguridad social, las inspecciones del trabajo, las autoridades aduaneras, los organismos de migración y los servicios de empleo, entre otros actores, en función de las circunstancias nacionales.</p> <p>6. Los Miembros deberían reconocer la importancia que la tierra y la propiedad tienen para preservar las oportunidades de los trabajadores y de las unidades económicas en lo que atañe a garantizar la seguridad de sus ingresos durante la transición.</p>
III.Políticas de empleo	<p>1. Para alcanzar el objetivo de la creación de empleos de calidad en la economía formal, los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y hacer del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido una meta central de su estrategia o plan nacional de desarrollo y crecimiento.</p> <p>2.. Los Miembros deberían promover la puesta en práctica de un marco global de políticas de empleo establecido sobre la base de consultas tripartitas, el cual podría incluir los elementos siguientes:</p> <p>a) políticas macroeconómicas de fomento del empleo que respalden la demanda agregada, la inversión productiva y la transformación</p>

estructural, promuevan empresas sostenibles, sustenten la confianza de las empresas y corrijan las desigualdades;

b) políticas comerciales, industriales, tributarias, sectoriales y de infraestructura que fomenten el empleo, eleven la productividad y faciliten los procesos de transformación estructural;

c) políticas empresariales que fomenten empresas sostenibles y que favorezcan en particular las condiciones para un entorno propicio, teniendo en cuenta la resolución y las conclusiones sobre empresas sostenibles del 2007, lo que comprende el apoyo a las microempresas, a las pequeñas y medianas empresas, a la iniciativa empresarial y al establecimiento de normativas bien

diseñadas, transparentes y adecuadamente difundidas que faciliten la transición y una competencia leal;

d) políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales que respalden el aprendizaje a lo largo de la vida, se adecúen a las cambiantes necesidades del mercado laboral y las necesidades generadas por las nuevas tecnologías y reconozcan los conocimientos adquiridos previamente, por ejemplo en los sistemas de aprendizaje informales, ampliando así las opciones para la obtención de un empleo formal;

e) políticas e instituciones para el mercado laboral y otras medidas, como las transferencias en efectivo y otros dispositivos de protección social, los programas de empleo público y los mecanismos de garantía, que ayuden a los hogares de bajos ingresos a salir de la pobreza y

	<p>obtener empleos libremente elegidos, y promuevan la divulgación y prestación eficaces de los servicios de empleo entre las personas ocupadas en la economía informal, y</p> <p>f) medidas integrales de activación que faciliten la transición de la escuela al trabajo, en particular para los jóvenes desfavorecidos, como los mecanismos que garantizan el acceso de los jóvenes a la capacitación y al empleo productivo continuo.</p>
<p>IV.Derechos y protección social</p>	<p>1. Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</li> <li>b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</li> <li>c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y</li> <li>d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</li> </ul> <p>2. Los Miembros deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y</li> </ul>

	<p>b) promover y extender la protección de la seguridad y la salud en el trabajo en la economía informal.</p> <p>3. Los Miembros deberían:</p> <p>a) extender progresivamente en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la protección en materia de seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y el salario mínimo, cuando tal protección exista;</p> <p>b) establecer y mantener pisos nacionales de protección social en el marco de sus sistemas de seguridad social, prestando una atención particular a las necesidades y circunstancias de las personas ocupadas en la economía informal y de sus familias;</p> <p>c) extender progresivamente la cobertura del seguro social a las personas ocupadas en la economía informal y, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva, y</p> <p>d) alentar una prestación asequible y accesible de los servicios de guardería y otros servicios de calidad de atención a la persona, para promover la igualdad de género en los ámbitos de la iniciativa empresarial y de las oportunidades de empleo.</p>
<p>V, Incentivos, cumplimiento y</p>	<p>1. Los Miembros deberían:</p>

control de la aplicación

a) reducir, cuando corresponda, los obstáculos a la transición incluidos los relativos al registro, la tributación y el cumplimiento de la legislación,

b) promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal y proporcionar incentivos para realizarla, como un mejor acceso a los servicios para las empresas, al financiamiento, a la infraestructura, a los mercados, a la

tecnología, a los programas de educación y capacitación y a los derechos de propiedad.

2. Los Miembros deberían:

a) establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan garantizar el cumplimiento de la legislación nacional con objeto de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal;

b) dotarse de un sistema de inspección adecuado y apropiado, extender la cobertura de la inspección del trabajo a todos los trabajadores y lugares de trabajo y proporcionar orientaciones a los órganos encargados de hacer cumplir la ley, incluso sobre el modo de abordar las condiciones de trabajo en la economía informal;

c) adoptar medidas para asegurar el suministro efectivo de información, la prestación de asistencia para el cumplimiento de la legislación pertinente y el desarrollo de la capacidad de los actores pertinentes;

	<p>d) establecer procedimientos eficaces y accesibles para la presentación de reclamaciones y recursos, ye) establecer medidas preventivas y correctivas apropiadas para facilitar la transición y velar por que las sanciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación nacional sean adecuadas y se apliquen estrictamente en caso de incumplimiento.</p>
<p>VI. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar sus estatutos, de afiliarse a las mismas.</li> <li>2. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición.</li> <li>3. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.</li> <li>4. Los Miembros, al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización,</li> </ol>

	<p>deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.</p> <p>3. Los Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrán solicitar la asistencia de la OIT al objeto de potenciar la capacidad de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones representativas de las personas ocupadas en la economía informal, para que estas organizaciones presten a su vez asistencia a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal con el fin de facilitar la transición.</p>
VII. Aplicación y seguimiento	<p>1. Los Miembros deberían dar cumplimiento a las disposiciones de la Recomendación, a través de uno o más de los siguientes medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la legislación nacional;</li> <li>b) los convenios colectivos;</li> <li>c) las políticas y los programas;</li> <li>d) la coordinación efectiva entre los órganos gubernamentales y demás partes interesadas;</li> </ul>



e) el desarrollo de las capacidades institucionales y la movilización de recursos, f) otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.

2. Los Miembros, cuando proceda, deberían realizar con carácter periódico un examen de la eficacia de las políticas y las medidas destinadas a facilitar la transición, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores

3. Los Miembros, al establecer, desarrollar, aplicar y examinar periódicamente las medidas adoptadas para facilitar la transición a la economía formal, deberían tener en cuenta las orientaciones contenidas en los instrumentos de la OIT y de las Naciones Unidas pertinentes para la economía informal, que se enumeran en el anexo (el que podrá ser revisado posteriormente).

4. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que reduce la protección prevista en otros instrumentos de la OIT para las personas ocupadas en la economía informal.

**TABLA VII. Contenidos de las Conclusiones sobre Trabajo Decene y PYME, 2015**

<p>I.Diagnóstico</p>	<p><b>I.Informe</b></p> <p>Hay pruebas suficientes de que el empleo en las PYME es de menor calidad que en las empresas más grandes.</p> <p>Las relaciones laborales en las PYME continúan siendo frágiles y tanto la tasa de afiliación sindical como la de negociación colectiva a nivel de las empresas siguen siendo bajas.</p> <p>Existe una incidencia desproporcionada de accidentes y problemas de salud relacionados con el trabajo en las PYME. Los dueños de PYME suelen desconocer los costos potenciales de los accidentes de trabajo y de los problemas de salud relacionados con el trabajo. En vez de adoptar un enfoque preventivo basado en inversiones rentables a largo plazo, suelen estar más pendientes de los resultados a corto plazo.</p> <p>La permanencia en el puesto de trabajo parece durar bastante menos en las PYME. Ello se explica por: 1.la alta tasa de creación y cierre de PYME, 2. la dificultad para desarrollarse profesionalmente en las PYME. Por consiguiente, es más frecuente que los trabajadores cambien a empresas más grandes una vez que han adquirido</p>
----------------------	---

competencias y experiencia en empresas más pequeñas.

Las prácticas de gestión de recursos humanos son menos frecuentes y están menos desarrolladas en las PYME

En dirección contraria, la satisfacción en el trabajo suele ser mayor en el caso de los trabajadores de las PYME. Ello puede deberse a factores como una mayor autonomía en el trabajo y un menor grado de división del trabajo. Los trabajadores de las PYME también valoran las relaciones personales con la dirección de la empresa.

También se ha dicho que las PYME ofrecen un entorno laboral más estable en el sentido de que las estrategias cambian con menor frecuencia y las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones son menos habituales que en las grandes empresas.

Los estudios confirman que las diferencias en la calidad del empleo son mucho más patentes entre países y sectores económicos que entre empresas de diferente tamaño.

	<p><b>II. Conclusiones</b></p> <p>Las PYME tienen déficits de trabajo decente más importantes que en empresas de mayor tamaño.</p> <p>Los trabajadores de las PYME en algunos contextos quedan total o parcialmente excluidos de la legislación laboral, en particular de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.</p>
<p>II.Normativa</p>	<p><b>I.Informe</b></p> <p>Un estudio de 178 países reveló que sólo el 10% de esos países conceden una exención total a las PYME en materia de normativa laboral, mientras que la gran mayoría otorga una exención parcial.</p> <p>Encuestas realizadas por OIT en Bangladesh, India, Nepal y Sri Lanka no revelaron efectos positivos de la normativa laboral ni negativos sobre el crecimiento de las PYME.</p> <p>Un primer paso importante sería garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todo momento, pero esto sigue planteando grandes dificultades, en particular en las muchas PYME que existen en la economía informal y la agricultura.</p>

Existe un vínculo entre buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo y la productividad de las empresas, sobre todo cuando esas prácticas son un aspecto esencial de la buena práctica empresarial y de la gestión de la calidad.

Hay que hacer hincapié en la relación de causa a efecto entre las condiciones de trabajo y la productividad de las PYMES, ya que los bajos niveles de productividad suelen coexistir con malas condiciones de trabajo y que es preciso entender mejor la naturaleza de esa correlación.

Las condiciones de trabajo son una prioridad de la OIT, con independencia de la productividad, tal y como se establece en diversas normas internacionales del trabajo. No debe interpretarse que las mejoras de las condiciones de trabajo deban justificarse siempre con mejoras de productividad.

## **II. Conclusiones**

Los gobiernos deberían promover un sistema de relaciones laborales que reduzca los déficits de trabajo decente en las PYME

La legislación debería asegurar la cobertura y protección apropiadas a todas las categorías de trabajadores y unidades económicas

Los gobiernos deben asegurar el cumplimiento de las normas laborales, y esforzarse por asegurar que los trabajadores de las PYME puedan ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.

Unas políticas bien concebidas sobre las PYME deberían estar en conformidad con la promoción del diálogo social, la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social.

La simplificación de reglamentaciones demasiado complejas, deberá realizarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizando al mismo tiempo la protección y las condiciones de empleo de los trabajadores.

Las nuevas normas y reglamentaciones deberían formularse teniendo en cuenta sus posibles efectos en las PYME y el bienestar de sus trabajadores, antes de su introducción

## TABLA VIII. Contenido de las Conclusiones sobre Formas Atípicas de Empleo, 2015

### 1. Definición de formas atípicas de empleo

<p>I. Trabajo temporal por contratos directos e individuales</p>	<p>Corresponde a los casos en que los trabajadores son contratados por un período específico, comprendiendo:</p> <p>1. Contratos de duración determinada o basados en proyectos o en tareas.</p> <p>Los contratos de duración determinada pueden ser escritos o verbales, pero se caracterizan por tener una duración definida de antemano.</p> <p>En la mayoría de los países, se rigen por disposiciones jurídicas específicas sobre la duración máxima del contrato, el número de prórrogas y los motivos válidos para recurrir a los tribunales.</p> <p>2. Trabajo ocasional o estacional.</p> <p>Consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente y para un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario que viene determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico.</p>
<p>II. Trabajo temporal por tercerización</p>	<p>Corresponde a situaciones en que los trabajadores que no son contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios pueden desempeñar su trabajo mediante modalidades contractuales en las que intervienen varias partes.</p>

Ello sucede en dos situaciones, que también corresponden a trabajo temporal, pero con la intervención de otra empresa:

1. Cuando una empresa contrata a un trabajador mediante la intervención de una agencia de trabajo temporal (ATT).

Generalmente, la agencia y el trabajador establecen un contrato o una relación de trabajo, mientras que la agencia y la empresa usuaria concluyen un contrato comercial. La empresa usuaria paga a la agencia, que a su vez abona el salario y las prestaciones sociales del trabajador.

Si bien suele reconocerse que los trabajadores cedidos por una ETT tienen una relación de trabajo, la intervención de múltiples partes puede conllevar que se impongan límites a los derechos del trabajador o que haya cierta confusión respecto de esos derechos, especialmente si el trabajador ha prestado sus servicios en la empresa usuaria durante un período prolongado.

Aunque en general, no hay una relación de trabajo entre los trabajadores de agencia y las empresas usuarias, en ciertas jurisdicciones se imponen obligaciones jurídicas a las empresas usuarias respecto de los trabajadores cedidos por las agencias, en especial en lo que atañe a la salud y la seguridad

2. Cuando una empresa contrata a otra para la prestación de bienes y servicios vinculados con su producción. Se lo suele denominar “trabajo en régimen de subcontratación”.



<p>III. TRADE, Trabajo dependiente econòmicamente</p>	<p>Son trabajadores que realizan servicios para una empresa en virtud de un contrato civil o mercantil, pero sus ingresos dependen de uno o de unos pocos clientes, y reciben instrucciones directas sobre cómo se ha de realizar el trabajo.</p> <p>Por lo general, no están contemplados en las disposiciones de la legislación laboral o de la seguridad social, aunque varios países han adoptado disposiciones específicas con objeto de hacerles extensiva parte de la protección.</p> <p>En su tipología original, OIT consideraba a esta forma ej ejemplo más destacado de relaciones “ambiguas”, por el hecho de que a veces falta claridad jurídica.</p> <p>En ocasiones se ha considerado que esta modalidad también corresponde a la figura de tercerización, en cuanto a que agrega a la bilateral tradicional de empleador y asalariado directa otro trabajador, en este caso autónomo.</p>
<p>IV. Trabajo a tiempo parcial</p>	<p>Corresponde a la actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la que realizan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.</p> <p>Generalmente, la legislación establece límites específicos a la duración para que los trabajos sean a tiempo parcial, por ejemplo menos de 35 (o 30) horas por semana.</p> <p>En algunos casos, las modalidades de trabajo pueden consistir en un muy escaso número de horas o caracterizarse por la falta de un horario fijo previsible y porque el empleador no está obligado a garantizar un número específico de horas de</p>

	<p>trabajo. Estas modalidades a menudo reciben el nombre de «trabajo a pedido» o “cero horas”.</p> <p>Es parte de esta categoría el trabajo denominado (en los países europeos) “minijobs”, “zero hours”, “trabajo a pedido”, crowdworking (trabajo de colaboración horizontal)</p> <p>No debe confundirse con las modalidades «on-call work» y «on-call hours», que se refieren al concepto de “horas de guardia”, modalidad que es frecuente por ejemplo en los contratos de profesionales de la medicina.</p>
V.Relaciones de empleo encubiertas	Corresponde a situaciones en que los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas no son claros, o bien cuando existen vacíos o insuficiencias en la legislación, inclusive en materia de interpretación de las disposiciones jurídicas o de su aplicación.

## 2.Características de las formas atípicas de empleo

I.Dinámica	Si bien siempre han existido, en los últimos decenios, por diversos factores (incluyendo la globalización) su utilización ha ido en aumento.
II. Evaluaciones positivas	<p>Las formas atípicas han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, y a incrementar la participación de los trabajadores. Si están bien concebidas y reguladas pueden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ser beneficiosas para las empresas, al mejorar su capacidad para responder y adaptarse a las exigencias del mercado.</li> <li>-ser un mecanismo útil para contratar y retener a los trabajadores, y para aprovechar con mas</li> </ul>

	<p>rapidez las competencias y los conocimientos técnicos de ciertos trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- facilitar la contratación de trabajadores en el mercado de trabajo.</li> <li>- permitir a los trabajadores conciliar mejor su trabajo, su vida privada y sus responsabilidades familiares.</li> <li>- ser, en algunos casos, un «trampolín» para obtener un empleo regular</li> </ul>
<p>III.Evaluaciones negativas</p>	<p>Las formas atípicas presentan los siguientes problemas para los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en muchos casos, no permiten obtener un empleo regular.</li> <li>- existe un mayor riesgo de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo. Evidencia de ello puede ser el hecho de una excesiva representación de mujeres jóvenes y migrantes, que son los más expuestos a la discriminación.</li> <li>- carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica.</li> <li>- pueden, con más frecuencia que otros trabajadores, no ejercer sus derechos fundamentales, incluida la libertad sindical y la negociación colectiva.</li> </ul> <p>También se considera que los empleadores pueden utilizar las formas atípicas de manera inapropiada con el fin de eludir sus obligaciones legales y contractuales y otras responsabilidades relacionadas con el empleo, esto socava la</p>

	<p>competencia equitativa, lo que redundaría en detrimento de las empresas responsables, los trabajadores y la sociedad en general.</p> <p>Más en detalle, los trabajadores en formas atípicas corren el riesgo de ser objeto del déficit de trabajo decente en una o algunas de las siguientes dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) el acceso al empleo y las transiciones hacia un trabajo decente;</li> <li>2) las diferencias salariales;</li> <li>3) el acceso a la seguridad social;</li> <li>4) las condiciones de trabajo;</li> <li>5) la formación y el desarrollo profesional;</li> <li>6) la seguridad y salud en el trabajo,</li> <li>7) la libertad sindical y la negociación colectiva</li> </ol>
--	---

### 3.Recomendaciones de política

<p>I.Recomendaciones generales</p>	<p>-Las formas atípicas deberían ser controladas, para evitar que el déficit de trabajo decente ocasionado pueda contribuir a aumentar la inseguridad y la desigualdad.</p> <p>-Las formas atípicas deberían atender las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo.</p>
------------------------------------	--

	<p>-Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de un marco normativo apropiado, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.</p> <p>-Las medidas a tomar, mediante el fortalecimiento de las ya existentes o la creación de otras nuevas, deben atender las siete dimensiones ya mencionadas.</p>
<p>ii. Contenidos para el diálogo social</p>	<p>Se recomiendan los siguiente ocho puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Promover los trabajos decentes y las buenas condiciones de trabajo mediante políticas del mercado de trabajo y de otro tipo que brinden a los trabajadores protección apropiada.</li> <li>-Apoyar las transiciones en el mercado de trabajo desde el gobierno, mediante la creación de empleos de calidad, y la inversión en políticas del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y el desarrollo, el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo profesional, la adecuación al mercado de trabajo y el acceso a trabajos decentes.</li> <li>-Promover la igualdad y la no discriminación.</li> <li>-Asegurar una cobertura de seguridad social adecuada para todos. Los sistemas de seguridad social deberían proporcionar condiciones equivalentes a las que tienen los trabajadores en situación regular, evitando medidas como umbrales de horas e ingresos mínimos.</li> <li>-Promover lugares de trabajo seguros y saludables.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, incluyendo enfoques innovadores e iniciativas normativas que promuevan sistemas y mecanismos de negociación eficaces con el fin de determinar el empleador o los empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva.</li> <li>-Adoptar un enfoque estratégico de la inspección del trabajo, incluyendo la orientación a ocupaciones y sectores específicos con presencia de FAE y, por ello, alta incidencia de incumplimiento.</li> <li>- Combatir las formas sumamente inseguras de empleo y promover los derechos fundamentales en el trabajo.</li> <li>-Prevenir y eliminar las FAE que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo, y que no están en consonancia con los elementos del Programa de Trabajo Decente.</li> </ul>
<p>III.Recomendaciones a OIT</p>	<p>Además de las tareas en materia de una mayor disponibilidad de estudios (incluyendo recopilación de buenas prácticas) y estadísticas, se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-analizar si existen brechas en las normas internacionales del trabajo, o instrumentos que no reflejen suficientemente la realidad del mundo del trabajo actual, e identificar los obstáculos para la ratificación de las normas.</li> <li>-contemplar la posibilidad de evaluar la necesidad de otras normas en cuanto a los contratos</li> </ul>

	<p>temporales, así como la discriminación basada en la situación de empleo.</p> <p>Estos objetivos fueron retomados por las Conclusiones sobre Protección Social.</p>
--	---

**TABLA IX. Contenidos de la Resolución sobre Cadenas Mundiales de Suministro, 2016**

<p>I.Comentarios generales</p>	<p>Las CMS son :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Complejas, diversas y están fragmentadas. Han aumentado en los sectores textil, de la confección, del comercio minorista, del calzado, automotriz, de la alimentación y la agricultura, marisquero, pesquero, de la electrónica, de la construcción, del turismo y la hotelería, de la horticultura y del transporte, entre otros, favorecidas por el progreso tecnológico.</li> <li>-Han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial y pueden contribuir a la transición de la economía informal a la formal.</li> <li>-Pueden impulsar el desarrollo mediante la promoción de la transferencia de tecnología, la adopción de nuevas prácticas de producción y la evolución hacia actividades de mayor valor añadido, lo que mejoraría el desarrollo de las competencias, la productividad y la competitividad.</li> <li>-Su impacto positivo en la creación de empleo es importante.</li> </ul>
--------------------------------	---

	<p>-La participación laboral en las CMS aumenta sus posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo formal, de lograr una situación satisfactoria para ellos y sus familias y de tener éxito en la vida.</p>
<p>II. Práctica gubernamental y de los interlocutores sociales</p>	<p><b>Gobiernos</b></p> <p>- e ha puesto en marcha una amplia gama de políticas, estrategias, medidas y programas, concebidas y aplicadas en el lugar de trabajo en los niveles nacional, sectorial, regional e internacional.</p> <p>-Las intervenciones incluyen: a. medidas para reducir los déficits de gobernanza fortaleciendo los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo.</p> <p>b. legislación sobre la responsabilidad a lo largo de la cadena, que en ocasiones prevé una reglamentación transfronteriza.</p> <p>-También han actuado por conducto de otras organizaciones internacionales y multilaterales y grupos regionales, y mediante la integración de disposiciones laborales, incluidas las normas fundamentales del trabajo, en los acuerdos comerciales, en la contratación pública y en el marco de programas de cooperación técnica.</p> <p><b>Interlocutores sociales</b></p> <p>-Distintas empresas y grupos sectoriales y multipartitos han emprendido iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación,</p>



	<p>utilizando diferentes estrategias como la auditoría, el intercambio de mejores prácticas, los mecanismos de presentación de quejas, el aprendizaje entre pares, la orientación y el fortalecimiento de las capacidades.</p> <p>-Los interlocutores sociales han entablado un diálogo social transfronterizo y negociado acuerdos marco internacionales, un Protocolo de Libertad Sindical y un Acuerdo vinculante. También han desarrollado mecanismos de negociación, normas, instrumentos y orientaciones sectoriales.</p> <p>-Los esfuerzos de otras partes interesadas para promover el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo pueden apoyar pero no sustituir la eficacia y eficiencia de los sistemas de gobernanza pública.</p>
<p>III. Deficiencias de las CMS</p>	<p>- A pesar de las intervenciones realizadas, persisten deficiencias de gobernanza en todos los niveles de las CMS, contribuyendo a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer.</p> <p>-Esas deficiencias han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva.</p> <p>-El trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes.</p>

	<p>-El problema del trabajo infantil y del trabajo forzoso en algunas CMS es grave en los segmentos inferiores de la cadena.</p> <p>-Los trabajadores migrantes y los trabajadores a domicilio forman parte de muchas CMS y pueden ser objeto de diversas formas de discriminación y recibir poca o ninguna protección legal.</p> <p>-En muchos sectores, las mujeres representan una parte importante de la fuerza de trabajo de las CMS. Están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración en los niveles inferiores de la cadena y con demasiada frecuencia son víctimas de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo.</p> <p>- Carecen de acceso a medidas de protección social en general, y de la maternidad en particular, y sus oportunidades profesionales son limitadas.</p> <p>-La capacidad y los recursos de los gobiernos para vigilar y hacer cumplir efectivamente la legislación podrían ser limitados. No todos los Estados Miembros han podido hacer frente con eficacia a la rápida transformación derivada de su participación en la economía mundial. La expansión de las CMS a través de las fronteras ha exacerbado esos déficits de gobernanza.</p>
<p>IV. Deberes y responsabilidades de los</p>	<p>-Proporcionar información y apoyo a los trabajadores, en particular sobre los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.</p>

gobiernos y los Estados

-Negociar acuerdos aplicables con las empresas multinacionales e incorporar a representantes de los trabajadores en el seguimiento de la aplicación de esos acuerdos.

-Todavía hay margen para ampliar la eficacia y el impacto de estos instrumentos, por ejemplo mediante mecanismos extrajudiciales de reclamación, y para dar a conocer estos mecanismos de relaciones laborales.

Respecto de las empresas, los gobiernos deberían:

a) comunicar claramente lo que esperan de las empresas en relación con una conducta empresarial responsable y estudiar si es preciso adoptar nuevas medidas, incluso normativas, si no se cumplen esas expectativas;

b) enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, respecto del respeto en todas sus actividades de los derechos humanos, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores.

c) estimular la transparencia, alentar, y si es preciso exigir, por diversos medios, a las empresas que informen sobre la diligencia debida en sus CMS y que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos

-Los Estados tienen el deber y responsabilidad de

a) aprobar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales se apliquen a todos los trabajadores y los protejan, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.

b) asegurar el cumplimiento de la ley, y fortalecer los sistemas de administración e inspección del trabajo para asegurar el pleno cumplimiento de la legislación y el acceso a mecanismos apropiados y eficaces de presentación de quejas y reparación.

c) promover activamente el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad de asociación y sindical y el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, incluso en las ZFI.

d) usar la contratación pública para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que puede tener una repercusión importante en los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores en las CMS.

e) Solicitar a las empresas de propiedad del Estado o bajo su control que apliquen procedimientos de diligencia debida y promuevan el trabajo decente en todas sus operaciones en sus cadenas.

f) crear un entorno propicio para ayudar a las empresas a intensificar su contribución a la sostenibilidad y al trabajo decente en el conjunto de sus operaciones, así como para ayudarlas a detectar riesgos sectoriales específicos y a aplicar procedimientos de diligencia debida en sus sistemas de gestión.

g) aplicar medidas que mejoren las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, inclusive en las CMS, en las esferas de los salarios, los horarios de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, y asegurar que las formas atípicas de empleo se ajusten a las legítimas necesidades de los trabajadores y

empleadores y no se utilicen para menoscabar los derechos laborales ni el trabajo decente. Esas medidas deberían ir a la par con el aumento de la productividad.

h) combatir la corrupción, inclusive a través de la protección de los denunciantes.

i) considerar la posibilidad de incluir los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los acuerdos comerciales, teniendo en cuenta que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

j) dirigir medidas específicas a las Pymes, incluyendo a las cooperativas y otras entidades de la economía social, para aumentar su productividad y promover el trabajo decente,

comprendidas sus oportunidades de formalización, desarrollo, perfeccionamiento y avance hacia segmentos superiores de las cadenas, de conformidad con las Conclusiones sobre Pymes.

*k)* orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados, de conformidad con los Convenios 30 y 105, y el Protocolo del 2014.

*l)* aplicar políticas que faciliten la transición de la economía informal a la formal de conformidad con la Recomendación 204, y así aumentar la base fiscal para los gobiernos, la competencia equitativa entre las empresas y las oportunidades de trabajo decente para los trabajadores.

*m)* cooperar a través de los organismos regionales para armonizar la legislación y la práctica y/o mejorar la coherencia de las políticas entre los países, a fin de garantizar el trabajo decente en las CMS.

*n)* fomentar iniciativas multipartitas para promover el trabajo decente en las CMS que puedan apoyar pero no sustituir la eficacia y eficiencia de los sistemas de gobernanza pública. (Esta es también una responsabilidad de los interlocutores sociales)

<p>V. Deberes y responsabilidades de las empresas y los interlocutores sociales</p>	<p><b>Empresas</b></p> <p>a) Respetar los derechos humanos y laborales en sus cadenas, de conformidad con los Principios Rectores de NU, y de cumplir la legislación nacional dondequiera que operen. Se requiere la coherencia de políticas, la colaboración y la coordinación, a nivel mundial, regional, sectorial y nacional.</p> <p>b) Ejercer, de conformidad con los Principios Rectores, la diligencia debida en relación con los derechos humanos. a fin de identificar, prevenir o atenuar consecuencias negativas sobre los derechos humanos e informar sobre cómo hacen frente a esas consecuencias. Con objeto de rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, las empresas deberían estar preparadas para comunicar esa información al exterior.</p> <p>c) Establecer mecanismos de reclamación de nivel operacional para los trabajadores afectados por sus operaciones, de conformidad con los Principios Rectores.</p> <p>d) Respetar los derechos del trabajo en sus operaciones, como establecen los Principios Rectores.</p> <p><b>Interlocutores sociales</b></p> <p>a) Promover y garantizar el cumplimiento de la normativa existente.</p>

	<p>b) Promover conjuntamente el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, con inclusión de las CMS mediante iniciativas sectoriales, acuerdos colectivos, el diálogo social transfronterizo y acuerdos marco internacionales, cuando proceda.</p> <p>Debería prestarse especial atención a la libertad de asociación y sindical y al derecho de negociación colectiva, en especial para los grupos vulnerables de trabajadores en las CMS.</p> <p>d) Ofrecer orientaciones prácticas para ejercer la diligencia debida en los sistemas de gestión operacional y crear capacidad al respecto.</p> <p>Debería prestarse atención especial a las pymes que necesitan apoyo para cumplir sus responsabilidades.</p>
<p>VI. Función de la OIT</p>	<p>-OIT es la mejor posicionada para liderar la acción mundial en favor del trabajo decente en las CMS. El establecimiento del Fondo Visión Cero, iniciado en 2015 por el G7 en cooperación con la OIT para fomentar la salud y seguridad en el trabajo en los países productores, es un ejemplo reciente. A tal efecto,</p> <p>-Su accionar en este tema se basa en:</p> <p>a) la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944),</p>



b) la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento,

c) la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa,

d) la Declaración tripartita sobre Empresas Multinacionales, y todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, entre ellas, los convenios fundamentales, incluidos el Convenio 87, el Convenio 98), el Protocolo de 2014 sobre el trabajo forzoso,, el Convenio 88 sobre servicio del empleo, el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, el Convenio 177 sobre trabajo a domicilio, el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad,, la Recomendación 204 sobre informalidad, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio 93 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, el Convenio 144 sobre la consulta tripartita, las Conclusiones relativas a la administración y la inspección del trabajo de 2011, las Conclusiones relativas a las Pymes, las Conclusiones relativas a las empresas sostenibles, la iniciativa relativa al futuro del trabajo, y la inclusión del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Los Programas de Trabajo Decente por País y el Pacto Mundial para el Empleo pueden utilizarse como marcos de políticas nacionales para abordar los déficits y las carencias en las CMS.

-Ante la preocupación de que las actuales normas de la OIT tal vez no sean apropiadas para la consecución del trabajo decente en las CMS, la OIT debería examinar esta cuestión y convocar una reunión técnica tripartita o de expertos para:

a) Evaluar las deficiencias que dan lugar a déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro,

b) Identificar los principales desafíos de gobernanza para la consecución del trabajo decente en las CMS,

c) Examinar qué orientaciones, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para promover el trabajo decente y/o facilitar la reducción de los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

-En el proceso de examen del texto de la Declaración y del procedimiento de interpretación, debería tener en cuenta los resultados de la presente discusión; b) considerar la posibilidad de establecer mecanismos de resolución de controversias.

-Elaborar un programa de acción para abordar la cuestión del trabajo decente en las CMS en un marco amplio y coordinado. Esta iniciativa debería estar encabezada por un punto de contacto de nivel superior.

-Promover la ratificación y la aplicación de sus normas pertinentes para el trabajo decente en las CMS.

-Fortalecer la creación de capacidad y prestar asistencia técnica a los Estados Miembros respecto de los sistemas de administración e inspección del trabajo. También debería asegurarse que los trabajadores tengan acceso a recursos jurídicos.

-Seguir respaldando las iniciativas de los gobiernos para mejorar el Estado de derecho y facilitar la transición de la economía informal a la formal, mediante el establecimiento de sistemas judiciales independientes y eficaces, la mejora de la aplicación y el cumplimiento de la legislación nacional, y el aumento de la capacidad de todas las empresas para cumplir esa legislación.

-Promover un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz, respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

-Apoyar y facilitar el proceso previo a la negociación de acuerdos marco internacionales que los interlocutores sociales decidan negociar, previa petición conjunta, y proporcionar asistencia en el seguimiento, incluso en el monitoreo, la mediación y la resolución de controversias, de ser pertinente

-Realizar estudios sobre la eficacia y la repercusión del diálogo social transfronterizo.

-Evaluar el impacto y la posibilidad de ampliación y adaptar y ampliar programas de cooperación para el desarrollo como Better Work y Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), y formular enfoques

sectoriales y de otra índole para responder a los desafíos del trabajo decente en las CMS.

-Promover la coherencia de políticas entre todas las iniciativas y procesos multilaterales relacionados con el trabajo decente en las CMS.

-Colaborar con organizaciones y foros internacionales, como las organizaciones de las Naciones Unidas, la OCDE, el G7 y el G20, así como con instituciones internacionales de comercio y finanzas, y tener en cuenta marcos internacionales como los Principios Rectores, y otros instrumentos de referencia como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Incluye facilitar a los puntos de contacto nacionales, previa petición, conocimientos especializados sobre normas sociales y laborales.

- Fortalecer su capacidad para proporcionar orientación a las empresas sobre la aplicación de las normas del trabajo en sus cadenas y facilitar información sobre las situaciones y la legislación de los países, así como sobre la aplicación del principio de diligencia debida en relación con los derechos del trabajo, de conformidad con los marcos internacionales existentes. Muchos de esos marcos ayudan a las empresas a promover el trabajo decente. Deberían conocerse y promoverse mejor de manera coherente.

- Asumir una función proactiva para generar y difundir datos fiables sobre el trabajo decente en las CMS, en cooperación con todas las

	<p>organizaciones y foros pertinentes, a fin de crear sinergias en materia de estadística e investigación. Además, debería aumentar la capacidad a nivel nacional con objeto de apoyar las iniciativas de los mandantes para generar datos propios.</p> <p>- Intensificar las actividades de investigación y análisis para comprender mejor la forma en que funcionan en la práctica las CMS, cómo varían según los sectores, y qué repercusión tienen en el trabajo decente y los derechos fundamentales.</p> <p>-Evaluar los programas y estrategias de promoción del trabajo decente en las CMS, tanto los propios de la Organización como los emprendidos por agentes externos, y preparar un compendio de buenas prácticas en las cadenas mundiales de suministro y pasar a ser un centro de conocimientos para ofrecer orientación y asesoramiento a los interesados dentro y fuera de la Organización y ampliar la capacidad de los mandantes.</p>
--	---

**TABLA X. Conclusiones sobre Zonas Francas Industriales, 2017**

I. Antecedentes	<p>-Se retoman y actualizan conclusiones de 1998 sobre las prioridades y directrices destinadas a mejorar las relaciones sociales y laborales en las ZFI.</p> <p>-se encuadra en las Conclusiones sobre Cadenas Mundiales de Suministro de 2016,</p>
-----------------	--

	<p>dado que las ZFI suelen estar vinculadas a esas cadenas. Las estrategias de abastecimiento de las empresas también pueden repercutir en los derechos de los trabajadores de las ZFI de forma notable.</p>
<p>II. Desafíos y déficits de las ZFI</p>	<p>Se han constatado desafíos y déficits en materia de derechos fundamentales y trabajo decente en múltiples ZFI:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. los trabajadores a menudo afrontan obstáculos para ejercer su derecho de sindicación. Los sindicatos pueden afrontar obstáculos y ser objeto de discriminación.</li><li>2. la negociación colectiva sigue siendo escasa. Las formas atípicas de empleo pueden afectar a estos derechos.</li></ol> <p>Las trabajadoras pueden ser víctimas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.</p> <p>En ocasiones, los trabajadores experimentan el retraso o impago de los salarios adeudados tras el despido.</p> <p>Los dispositivos de protección social contemplados en la legislación no siempre se materializan en la práctica.</p> <p>Las primas salariales relativas no siempre implican que los salarios sean adecuados.</p> <p>Los horarios de trabajo suelen ser prolongados. Las elevadas cuotas de producción intensifican el ritmo de trabajo, lo que conlleva un mayor riesgo de accidentes y lesiones para los trabajadores.</p>

	<p>Puede darse una imposición de horas extraordinarias.</p> <p>Los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables.</p> <p>Los incentivos para atraer inversiones a las ZFI pueden conllevar una disminución de las protecciones para los derechos de los trabajadores en aquellas ZFI en que el Gobierno haya considerado que algunas disposiciones de la normativa laboral y la inspección del trabajo resultan disuasorias a la hora de atraer inversiones.</p> <p>La naturaleza de enclave de las ZFI puede limitar los beneficios que podrían tener para los productores nacionales las buenas prácticas relacionadas con el respeto de los derechos de los trabajadores y las mejoras en tecnología, gestión y competencias.</p>
<p>III. Recomendaciones a los Gobiernos</p>	<p>Los gobiernos deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- garantizar que se protejan los derechos de los trabajadores y que, como mínimo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo no se vean comprometidos en las políticas destinadas a atraer a inversores a las ZFI.</li> <li>-hacer esfuerzos concertados para garantizar la libertad sindical y proteger el derecho de sindicación y negociación colectiva en las ZFI.</li> <li>-condicionar el acceso a los incentivos en las ZFI a un compromiso de promoción del trabajo decente.</li> </ul>

-otorgar gran prioridad al refuerzo de los sistemas de inspección del trabajo tanto en las ZFI como en la economía general en los países donde los sistemas vigentes resulten inadecuados para proteger plenamente los derechos de los trabajadores.

-deberían establecer que el acceso a las vías de reparación debería ser rápido y las multas por vulnerar los derechos de los trabajadores, sean lo suficientemente disuasorias.

-preparar a los inspectores del trabajo para la compleja naturaleza de las cadenas de suministro.

-las autoridades responsables de los derechos laborales deben participar en las acciones emprendidas en materia de ZFI, al:

a.promover la negociación colectiva y velar por un entorno propicio para unas relaciones laborales sostenibles

b.mejorar las condiciones de trabajo y los dispositivos de protección social, incluida la protección de la maternidad;

c.adoptar medidas apropiadas a fin de que las formas atípicas de empleo no se usen para conculcar los derechos de los trabajadores;

d.desarrollar sistemas de seguridad y salud en el trabajo que también se apliquen en las ZFI;

e.reforzar la inspección del trabajo en las ZFI

f.facilitar un acceso rápido a vías de reparación efectiva cuando se haya confirmado una vulneración;



	<p>g.fomentar el diálogo a nivel nacional, regional y local a fin de identificar los retos que plantean las ZFI,</p> <p>h.ayudar a las empresas a ejercer la debida diligencia.</p> <p>i.adoptar políticas industriales para posibilitar una diversificación con actividades económicas de mayor valor añadido y reforzar el desarrollo de competencias.</p>
<p>III. Recomendaciones a los interlocutores sociales</p>	<p><b>Organizaciones de empleadores</b></p> <p>a.alentar y ayudar a las empresas a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover el trabajo decente;</p> <p>b.cumplirla legislación nacional;</p> <p>c.no incurrir en prácticas antisindicales;</p> <p>d.apoyar la inspección pública del trabajo en las ZFI;</p> <p>e.ejercer la debida diligencia; y utilizar su influencia con sus socios de negocios en sus cadenas de valor para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente.</p> <p>entablar un diálogo social en relación con las políticas encaminadas a promover el trabajo decente en las ZFI.</p>

	<p><b>Organizaciones de trabajadores</b></p> <p>a. ofrecer una asistencia específica a los trabajadores de las ZFI, en particular a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y los refugiados.</p> <p>b. entablar un diálogo social a todos los niveles y promover vínculos entre distintos niveles en las actividades sindicales.</p>
<p>IV. Recomendaciones a OIT</p>	<p>a. Estudiar la incidencia de las modalidades de gestión de las cadenas de suministro en los derechos de los trabajadores de las ZFI y las buenas prácticas de reparto de beneficios entre los compradores y los trabajadores en sus cadenas de suministro</p> <p>b. Valorar cuáles son las políticas que facilitan la vinculación con los productores locales; las buenas prácticas para que los gobiernos realicen un análisis del costo-beneficio de sus políticas relativas a las ZFI</p> <p>c. Valorar las buenas prácticas relacionadas con el uso de las políticas de inversión, los acuerdos comerciales o los códigos de conducta para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente en las ZFI;</p>
<p>V. Recomendaciones sobre el sistema multilateral</p>	<p>El sistema multilateral puede ayudar a reforzar la gobernanza en las ZFI, así como a promover la coherencia de las políticas a nivel mundial en áreas que tienen un impacto en el desarrollo de las ZFI, como las políticas de crecimiento inclusivo y sostenible, las políticas comerciales y de inversión, las estrategias de</p>

	<p>industrialización y desarrollo de pymes y la protección de los derechos humanos.</p> <p>Uno de los principales objetivos del sistema multilateral debería ser promover una mayor coordinación entre los actores a nivel nacional e internacional: los mandantes tripartitos, las partes interesadas, los inversores extranjeros, las pymes y las organizaciones internacionales.</p> <p>Se mencionan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los Principios para la Inversión Responsable y los principios de contratación responsable de las Naciones Unidas, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales</p>
--	---

**TABLA XI. Contenidos sobre Cadenas de Valor en la actualización de la Declaración sobre Empresas Multinacionales de OIT, Revisión 2017**

I.Agregado	<p>“Se reconoce que las empresas multinacionales a menudo operan a través de una serie de relaciones establecidas con otras empresas, en el marco de su proceso general de producción y que, como tales, estas últimas pueden contribuir a la promoción de los objetivos de la presente Declaración”.</p>
------------	---

**TABLA XII. Conclusiones sobre Dialogo Social Transfronterizo, 2019**

<p>I.Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aumentar la contribución del diálogo social transfronterizo a la promoción del trabajo decente en un mundo del trabajo cada vez más interconectado.</li> <li>-Analizar las experiencias, desafíos y tendencias actuales que caracterizan las iniciativas de diálogo social transfronterizo, concebidas a fin de promover el trabajo decente y las buenas relaciones laborales.</li> <li>-Proporcionar orientación sobre la futura labor de la Organización en este ámbito.</li> </ul> <p>La base son las Conclusiones sobre CMS de 2016 y las Conclusiones de dos discusiones recurrentes sobre diálogo social (2013 y 2018)</p>
<p>II.Experiencias, desafíos y tendencias actuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se han multiplicado los espacios para el diálogo social transfronterizo en respuesta a la intensificación de la globalización y de la integración regional.</li> <li>-Ha dado oportunidades para la promoción de las normas internacionales del trabajo y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para colmar los déficits de trabajo decente.</li> <li>-El ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva siguen siendo un reto, y existe una necesidad continua de respetar,</li> </ul>

promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

-El diálogo social transfronterizo adopta diversas formas y tiene lugar a varios niveles. Su eficacia depende del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, de la capacidad y la voluntad de las partes para entablar un diálogo de buena fe, de un entorno propicio, del cumplimiento de la legislación laboral y de las normas en el lugar del trabajo a escala nacional, y de la existencia de vínculos apropiados entre los niveles local, sectorial, nacional, regional y mundial del diálogo social.

-El diálogo social transfronterizo, en particular entre los actores en las cadenas de suministro, contribuye a la aplicación efectiva de muchos instrumentos internacionales, tales como la Declaración EMN de OIT, los Principios Rectores de las NU sobre las empresas y los derechos humanos, y las Líneas Directrices de la OCDE para EMN.

-La Declaración EMN pone de relieve que todas las empresas deberían llevar a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos tras la celebración de extensas consultas con las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores.

-El diálogo social regional, subregional e interregional son formas importantes de diálogo social transfronterizo. En la Unión Europea ha tenido una larga historia. Se han emprendido

asimismo iniciativas en otras agrupaciones regionales OEA, CARICOM)

-Los mecanismos consultivos en las disposiciones laborales de algunos acuerdos comerciales y de inversiones bilaterales y multilaterales prevén la participación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores en la aplicación de dichas disposiciones.

-La eficacia de dichos mecanismos depende de la capacidad de las instituciones y de los interlocutores sociales de que se trate, del grado de transparencia y de la adecuación de los recursos para facilitar el diálogo social transfronterizo.

Los acuerdos de empresa transnacionales, incluidos los AMI), son una forma importante de diálogo social transfronterizo. Están

- Están creando condiciones que propician el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de las operaciones y actividades de las empresas multinacionales.

-Pueden ayudar a mejorar las relaciones laborales en las operaciones cubiertas por los acuerdos, entre otros objetivos, a fin de lograr el trabajo decente.

-Pueden contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

-El impacto de estos acuerdos en las condiciones de trabajo (en particular en las cadenas de suministro en los casos en que éstas están contempladas por los mismos) puede variar en función de la calidad de la administración del trabajo y de las relaciones laborales.

-Desde hace años existen en muchas empresas un gran número de políticas e iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE) y de conducta responsable de las empresas (CRE), a fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

-Han evolucionado conjuntamente con los i Principios Rectores de las Naciones Unidas.

-Varias iniciativas de RSE y de CRE se conciben en consulta con muy diversas partes interesadas.

-Los gobiernos desempeñan un papel cada vez más importante en el establecimiento de marcos y en la creación de incentivos para la RSE/la CRE.

-Algunos países han promulgado una legislación, han formulado planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, o han adoptado otras iniciativas y estrategias de política nacionales, a fin de apoyar la puesta en práctica de los Principios Rectores y de llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

<p>III.Recomen daciones a los gobieernos</p>	<p>Los gobiernos deberían</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, estén contemplados efectivamente en la legislación y la práctica nacionales;</li><li>b. desarrollar la capacidad de las administraciones del trabajo y de las inspecciones del trabajo en relación con el diálogo social transfronterizo y para cerrar las brechas de cumplimiento de las normas;</li><li>c. asegurar el acceso efectivo a la justicia, incluidas las vías de recurso judiciales y no judiciales;</li><li>d. potenciar el papel de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación efectiva de la legislación nacional;</li><li>e. consultar a los interlocutores sociales nacionales durante la negociación, la aplicación y el control del cumplimiento de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y multilaterales.</li></ul> <p>Las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>f. promover unos vínculos efectivos entre diferentes formas y niveles de diálogo social, y aumentar su complementariedad;</li><li>g. apoyar los consejos económicos y sociales nacionales y las instituciones similares existentes, y ampliar su mandato para incluir cuestiones</li></ul>
--	---



	<p>relacionadas con el diálogo social transfronterizo, y</p> <p>h. promover la Declaración EMN; incluyendo la creación de puntos focales nacionales sobre una base tripartita, o utilizar procesos análogos, con objeto de promover efectivamente la Declaración</p> <p>j. adoptar políticas y normas nacionales que propicien el diálogo social transfronterizo.</p>
<p>IV.Recomendaciones a los interlocutores sociales</p>	<p>a. Crear conciencia acerca del contenido de las iniciativas que promueven el diálogo social y las buenas relaciones laborales a nivel transfronterizo;</p> <p>b. Proporcionar información sobre el contenido de las iniciativas a las partes interesadas afectadas por las mismas, y alentar a las partes interesadas a hacer lo propio;</p> <p>c. Contemplar la conclusión de acuerdos sectoriales transfronterizos;</p> <p>d. Asegurar la participación adecuada de sus representantes locales en el diálogo social transfronterizo, especialmente en las economías en desarrollo;</p> <p>e. Crear conciencia acerca de los servicios voluntarios para el diálogo entre las empresas y los sindicatos en virtud de la Declaración EMN</p> <p>f. Contemplar el establecimiento de mecanismos de solución de conflictos en el marco de acuerdos de empresa transnacionales y de otros acuerdos, a fin de mejorar el cumplimiento, y</p>

	<p>g. Apoyar a sus representantes con objeto de que establezcan mecanismos de reclamación a los que puedan acceder todos los trabajadores de la empresa.</p>
<p>V. Recomendaciones a OITR</p>	<p>-Realizari nvestigacion, compendios, base de datos.</p> <p>-Apoyo a los Estados que lo pidan para el a. establecimiento de puntos focales nacionales sobre una base tripartita o para que utilicen herramientas o procesos similares a fin de promover la Declaración EMN</p> <p>c.Apoyar y facilitar, a petición conjunta, el proceso de negociación y seguimiento de AMI;</p> <p>c.fomento de la participación de los interlocutores sociales nacionales en la negociación, la puesta en práctica y el seguimiento de los acuerdos comerciales y de inversión, y en relación con cuestiones específicas, tales como las políticas de migración laboral equitativas, y la facilitación de asistencia a petición;</p> <p>d.Convocar una reunión de expertos a fin de contemplar los siguientes pasos en el ámbito de la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y de examinar, entre otras cosas, qué orientaciones, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para facilitar la reducción de los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro</p>

