

# **ACCION SINDICAL EN LAS CADENAS DE VALOR NACIONALES Y GLOBALES**

**Alvaro Orsatti**

**Documento de trabajo CSA**

**2016**

## **Presentación**

1. En la 105 Conferencia de OIT (Ginebra, junio 2016) se aprobó la Resolución “Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro” (en adelante CMS).

Se trataba de una “asignatura pendiente” de la Organización, luego de diez años de propuestas sindicales al respecto, que eclosionaron en 2013, con la tragedia de Bangla Desh (Plaza Rana).

En paralelo, el sindicalismo también había insistido en el tratamiento del tema zonas francas industriales o de exportación (en adelante ZF).

3. En verdad, el tema de las cadenas de valor (CV en adelante) en un sentido más amplio, es decir, no centradas en sus manifestaciones globales, ha estado presente en OIT desde hace varios años en la perspectiva del desarrollo productivo, mediante:

-una sección en la Resolución “Promoción de Empresas Sostenibles” (2007), posteriormente recuperada en la Resolución sobre PYME (2015).

-una sección monográfica especial de la Revista Internacional del Trabajo, (“Trabajo decente en las redes productivas mundiales, a

cargo de Gary Geneffi, RIT 2011-3 y 4, volumen 130)<sup>1</sup>

-un programa sobre la cadena de sectores productivos determinados.

También corresponde mencionar el tratamiento del ya mencionado tema ZF, mediante documentos y comentarios de los Organismos de Control, que incluía una recomendación para que esta cuestión fuera tratada en detalle, en atención a las evidencias de déficits de trabajo decente. Por su parte, ACTRAV elaboró una guía (2014).

<sup>2</sup>..4.En las vísperas de la discusión en 2015, desde el mundo sindical, CSI estableció el principio de estrategia del sindicalismo internacional de la necesidad (en verdad, de difícil concreción) de que se requiere una norma internacional. ACTRAV y el Grupo siguieron esta línea mediante:

---

<sup>1</sup> Posteriormente, "Efectos en empleo del comercio de bienes intermedios y finales. Evaluación empírica", por Kim Chang. RIT 2016 volo 3

<sup>2</sup> CLS (desde 1994) ha señalado que algunas zonas prohíben las huelgas de forma específica o indirecta, aunque en virtud de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, los incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros no deberían incluir limitación alguna a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva. El CEACR (en 2008) ha incluido a los trabajadores de ZF entre aquellos para los cuales existen lagunas en cuanto a la aplicación normativa. Otros antecedentes sobre el tema desde OIT son: a. en 1998 se elaboró un documento de análisis sobre el sector; b. en 2004, el programa de seguimiento de la Declaración sobre principios y derechos fundamentales de trabajo de 1998 retomó este enfoque señalando que los colectivos laborales en ZFI tienen dificultades especiales para la sindicalización; c. en 2006, se creó una iniciativa INFocus sobre ZFI, basada en el diálogo social y con un enfoque multidisciplinario. Es sobre esta base que se propuso al Consejo la discusión sobre el tema, con el objetivo de identificar los módulos de política más apropiados para mejorar la calidad de la producción y del empleo en esas áreas, fomentar políticas nacionales sobre trabajo decente, promover las normas del trabajo y el cumplimiento de las legislaciones nacionales, y respaldar la integración de las ZFI en estrategias de desarrollo más amplias de nivel nacional e internacional; d. en 2014, ACTRAV ha presentado una guía didáctica.

-el simposio internacional “Trabajo decente en las CMS” (Ginebra, diciembre 2016), que establecía líneas generales para una estrategia en esta materia, con centro en el objetivo principal de una nueva norma internacional específica,

- un número de su Boletín de Investigaciones dedicado al tema.

5. La Resolución alcanzada en 2016 ha sido analizada por un grupo de dirigentes y asesores sindicales de CSA y sus organizaciones al poco tiempo de realizarse la Conferencia (« Evaluación sobre la Resolución Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro de OIT, G.Zucotti, J.Olvera, M.Batista, H.Zapirain, A.Orsatti, RELATS) Un resumen (para un análisis más amplio, ver CSA, 2016) sobre su contenido básico es el siguiente:

-queda reconocida la problemática del déficit de trabajo decente en las CMS, enumerándose una serie de problemas laborales que suelen presentarse en las cadenas, incluyendo la mención a aspectos específicos desde el punto de vista del tipo de ocupación: en primer lugar, el trabajo informal y el trabajo atípico, que cubre al trabajo tercerizado, en lo que es la primera utilización del concepto luego de haber sido aprobado en la Conferencia anterior. En segundo lugar, el trabajo forzoso, luego de la aprobación de su Protocolo en 2014; en tercer lugar, y el trabajo a domicilio, que permite en cierto modo un relanzamiento del Convenio 177, de escasa ratificación a veinte años de su entrada en vigencia. Finalmente, el trabajo infantil, el trabajo de los migrantes y el destaque de la presencia femenina.

-en este escenario, se promueve un plan de acción de OIT y la posibilidad de otro específico sobre ZF. Ello incluye una evaluación sobre la posibilidad que las actuales normas internacionales sean inadecuadas para encarar los problemas que se presentan en las CMS.

-como corresponde, el acento en el capítulo propositivo está puesto en la regulación estatal mediante políticas públicas, dejando en un segundo lugar a las vías bilaterales (acuerdos marco entre los interlocutores sociales).

-sobre este mismo tema, si bien el formato de las intervenciones

públicas es principalmente nacional (ante la insistencia del Grupo de Empleadores en cuanto a que ésta es la jurisdicción principal), se reconoce la existencia de regulaciones nacionales que se proyectan hacia la dimensión transfronteriza.

-en igual dirección es valioso el reconocimiento de la necesidad de avanzar en una articulación de políticas entre países. En igual dirección, la mención sobre cláusulas en los acuerdos comerciales referidas a los derechos fundamentales en el trabajo, al realizarse en el contexto del resto de recomendaciones, implica apuntar a que tales cláusulas serían útiles para enfrentar situaciones particulares en las cadenas.

-se coloca en un lugar central de las futuras políticas hacia las cadenas la vigencia de los Principios Rectores de UN sobre la Empresa y los Derechos humanos, aprobada en 2011, que tiene un capítulo específico sobre CMS. También se le da importancia a la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales de OIT y a las Directrices de OCDE sobre Empresas Multinacionales.

### **El actual documento**

6. En este marco, el presente documento profundiza sobre algunos aspectos técnico políticos de una estrategia. Para ello, se revisa una serie de antecedentes de la propia OIT, Naciones Unidas, OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), y las federaciones sindicales internacionales (FSI, en adelante) con las siguientes características:

a. el foco se pone directamente en las CV. Como se anticipó, en el contexto de la discusión en OIT, el concepto de CMS apunta a las formas que las transnacionales productoras de bienes finales organizan su cadena de proveedores (partes, componentes, diseños), construyendo un sistema internacional de "especialización vertical" de determinados países.

Por el contrario, el concepto de CV es mucho mayor, al referirse a:

-en el sentido genérico,, a las etapas productivas de toda empresa integrada verticalmente,

-en cuanto a su composición, a todo eslabón, incluyendo el “descendente” (postproducción final), junto al “ascendente” (preproducción final)

-en el plano geográfico, a a todo proceso horizontal, incluyendo los realizados enteramente a nivel nacional.

La TABLA 1 presenta un desarrollo mayor de los conceptos

b. no se analiza la dimensión propiamente productiva y comercial. que figuran en una creciente bibliografía sobre el tema (por ejemplo, desde ALatina.Caribe, Prechter (2010), CEPAL (2014), Porta y otros (2015)

c. se destaca que, más allá de las estrategias propiamente internacionales, son fundamentales las acciones que se desarrollen en el plano nacional en los países donde están instaladas las cadenas.

El sindicalismo nacional tiene presente esta situación, intentando un trabajo de organización “en red”, una negociación colectiva extendida al trabajo subcontratado del sector o empresa, y una propuesta de reformas legislativas que regulan la utilización de mano de obra subcontratada.

CSA, desde el programa de autorreforma también ubicó variados casos exitosos en ALatinaCaribe, y ha diseñado, desde su Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical una Plataforma Jurídica Laboral que incluye tres ejes sobre tercerización, aplicables a las

En una primera parte, el documento describe las principales características de los tres instrumentos intergubernamentales disponibles (desde OIT, OCDE y Naciones Unidas), en estos dos últimos con referencia al capítulo específico sobre CMS, y un resumen del acervo actual de contenidos en acuerdos marco globales.

En una segunda parte, se describen las normas internacionales de OIT que, desde su diseño nacional, podrían colaborar con la

estrategia a nivel supranacional: Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio, Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal.

Finalmente, en una tercera sección se presentan dos elementos de la estrategia del sindicalismo de la CSA en las Américas.

## **Primera parte**

### **1. Sobre las condiciones productivas y laborales de las Cadenas**

En el planteo anterior sobre CMS, lo habitual es destacar que las condiciones productivas y laborales de las empresas son inadecuadas. Los países en que están localizadas se caracterizan por un bajo costo laboral, sustentado en el bajo nivel de vida local, así como la falta o debilidad de sindicatos. Incluso es posible que, como sucede en las zonas francas, exista una política gubernamental que promociona la instalación de estos proveedores, mediante regímenes especiales, centrados en el sacrificio fiscal.

Las empresas de esta cadena frecuentemente son pequeñas, y están subcontractadas por aquellas empresas principales, lo que agrega nuevos elementos complejos (“doble emulador”), al momento de determinar las responsabilidades laborales

En este esquema, la discusión apunta principalmente a modificar esta situación generalizada, asimilando las condiciones laborales en la mayor medida posible a las prevalentes en la empresa principal.

Junto a ello, es evidente que el tema cadenas es parte de una reflexión más amplia desde el punto de las políticas de integración regional en los países del Sur (y sus regiones) e, incluso, de determinadas regiones de los países del Norte, bajo el eje del concepto de desarrollo sostenible.

Esta perspectiva está contenida en América Latina tanto en plataformas gubernamentales (CEPAL, y BID -sobre zonas francas-)

como sindicales (como la PLADA, de CSA)

Claro está que el mismo enfoque se aplica a los encadenamientos productivos nacionales, en favor de relaciones entre la empresa principal y su proveedor PYME que sea de mayor calidad y eficiencia.

Igual perspectiva está presente en la propia OIT, al momento de discutirse y aprobarse las Conclusiones “Promoción de Empresas Sostenibles” (2007). La TABLA li resume esos contenidos.

Posteriormente, esta cuestión ha reaparecido aplicada a las PYME (Resolución sobre Trabajo decente en las PYME, 2015)

Por su parte, las ZF son un capítulo especial de las cadenas, con problemas comunes en el campo laboral, pero con al menos dos particularidades:

-generalmente, la falta de trabajo decente en las ZF es resultado de una normativa estatal que promueve esas malas condiciones de trabajo, para reducir el costo laboral de las empresas. Por lo tanto, se presenta una situación distinta a las de la clara ilegalidad y no registro en que se desempeñan los talleres clandestinos tipo Bangladesh.

-incluso es posible que las ZF tengan una situación relativamente mejor que otros eslabones de la cadena, porque el grado de concentración de empresas y trabajadores en un territorio de pequeña extensión permite cierto desarrollo de la acción colectiva de los trabajadores, incluyendo la sindicalización y la negociación colectiva.

Asimismo, hay que tener en cuenta que no todas las ZF son parte de la cadena, porque existe actualmente una dinámica productiva que diversifica el modelo original hacia otros fines

En el plano productivo, la gobernanza global ha decidido desde hace algunos años (en la OMC) el desestímulo de las ZF, por las distorsiones que producen los regímenes de subsidio fiscal, en un proceso que, tendencialmente, las está haciendo reconvertirse o desaparecer.

## **2. Sobre los instrumentos internacionales que son aplicables a las CMS y ZF**

Los instrumentos internacionales disponibles que permiten actuar en relación a las CMS y ZF son tres:

- la Declaración de OIT sobre empresas multinacionales, de 1977 con pequeños ajustes posteriores. Se ha programado una nueva revisión en los próximos años.
- las Directrices de OCDE sobre multinacionales, de 1976, con actualizaciones periódicas posteriores, la última en 2011.
- los Principios Rectores de N.Unidas sobre Derechos y Empresas (2011).

Todos estos instrumentos son voluntarios, como resultado de un debate en el marco de los organismos de gobernanza global, que en determinados momentos históricos ha avanzado hacia mayores elementos de obligatoriedad, que luego no fueron confirmados.

En relación a las CMS, la Declaración de OIT no la menciona explícitamente, aunque se ha señalado (en el Programa mundial de Empleo, 2009) que las incluye. Por su parte, los otros dos tienen capítulos específicos (ver TABLA IV)

Respecto de los Principios y las Directrices (en su última actualización, 2011, se extiende la responsabilidad de la empresa a sucesos vinculados con su cadena, El elemento novedoso es la introducción del concepto de “debida diligencia”, respecto del cual existen opiniones precavidas sobre su utilidad, como las recogidas en actividades político-técnicas de CSA (ver TABLA V)

## **3. Sobre los acuerdos marco globales de las FSI con determinadas empresas**

Las FSI, en tanto estructuras “verticales”, es decir, centradas en los sectores o ramas de actividad, tienen una clara ventaja en el trabajo ante las empresas transnacionales, comparativamente con



las estructuras “horizontales” sustentadas en las centrales y confederaciones nacionales.

A fines de los años noventa, las FSI definieron una estrategia común en esta dirección, al aprobar el Código Básico de Prácticas Laborales, como resultado de un proceso iniciado diez años antes de firma de acuerdos de diálogo social y de creación de comités de empresa, para la participación informativa y consultiva. El modelo de instrumento resultante se denomina acuerdos marco globales/internacionales (en adelante, AM), con una práctica que tomó un rápido desarrollo desde el año 2000, acercándose actualmente a las 150 experiencias<sup>3</sup>.

Existe un claro consenso sobre la importancia de estos AM, en tanto trascienden la forma de códigos de conducta unilaterales de las empresas, aunque existe un margen de discusión sobre su alcance<sup>4</sup>

Aún cuando la aplicación central y directa de los AM es respecto de la planta fija de la casa matriz y filiales/sucursales de la empresa firmante, muy frecuentemente se proyectan hacia “empresas vinculadas”, mediante la incorporación de cláusulas adicionales.

Al respecto, el Código menciona las siguientes cuatro situaciones:

---

<sup>3</sup> El Código fue consensuado en 1997, en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, creado en 1990 por los Secretariados Profesionales Internacionales (denominación anterior de las actuales FSI) y la CIOSL (integrada posteriormente a la actual CSI).

<sup>4</sup> De acuerdo a una interpretación jurídico-laboral, los AM tienen, en sí mismos, fuerza vinculante suficiente para crear responsabilidad jurídica, y con ello ser pasibles de judicialización (ver CELDS “Enfoque sobre responsabilidad jurídica en los acuerdos marco”, de Antonio Baylos y Guillermo Gianibelli, 2011. Presentado al GTTN/CSA (disponible en la web de esta última)

- Contratista: cualquier persona física o legal contratada por determinada empresa para llevar a cabo trabajos o prestar servicios relacionados o como parte de un acuerdo con la empresa;
- Subcontratista: igual que el anterior pero dependiente de un contratista;
- Proveedor o abastecedor principal: cualquier persona física o legal que proporciona a la empresa: material o componentes utilizados en los productos finales; productos finales comercializados por la empresa; servicios cuando estos servicios son considerados parte del producto final suministrado por la empresa;
- Concesionario o titular de licencia o franquicia: cualquier persona física o legal que, como parte de un acuerdo contractual con determinada empresa, emplea para cualquier fin: el nombre de la empresa, sus marcas e imágenes (logotipo) registrados y reconocidos.

En este marco, el Código establecía que estas otras empresas debían apoyar y cooperar en la implementación y supervisión del acuerdo. En relación a sus propios trabajadores debían informarle del acuerdo, llevar un registro y no sancionarlos en el caso de proveer de datos a la empresa principal. Por su parte, se obligaban a autorizar inspecciones. El acuerdo incluía que la empresa principal podía establecer sanciones, incluyendo la rescisión del contrato<sup>5</sup>;

Posteriormente, tres FSI elaboraron sus propios marco, introduciendo elementos complementarios:

- ICM (construcción y m adera) enfatizaba cuestiones sobre salud y seguridad social;

---

<sup>5</sup> Además, “las obligaciones para con los empleados en base a la legislación laboral o al sistema de seguridad social y las regulaciones originadas por una relación ordinaria de empleo no serán evitadas a través del uso de subcontratación”.

-FITIM (industria metalúrgica) agregaba la creación de un grupo de supervisión, con acceso permitido a las instalaciones, un reforzamiento del criterio de las sanciones, y la promoción de que las contratistas firmen acuerdos similares con sus subcontratistas. - FITTVC (textil, vestimenta, cuero y calzado) incorporaba la modalidad de trabajo a domicilio.

La TABLA VI presenta una síntesis del contenido del Código Básico y los tres modelos sectoriales.

Posteriormente, el enfoque sobre otras empresas vinculadas fue aplicado extensamente: : en una evaluación realizada por CSA en 2012 (op. cit.) sobre 81 acuerdos, se ha encontrado que  $\frac{3}{4}$  (57) incluyen contenidos sobre el tema<sup>6</sup>.

De este total,  $\frac{2}{3}$  partes utiliza las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”.

En cuanto al alcance de las cláusulas, puede construirse la siguiente tipología:

-un modelo básico, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AM<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Al momento de realizarse la recopilación a única FSI con la totalidad de sus AM con cláusulas sobre empresas vinculadas era FITIM (actualmente en IndustriALL) La proporción en el total es aún mayor si se tiene en cuenta que, en algún caso (ICM/Skanska), si bien el texto del AM no hace referencias a las empresas vinculadas, el com entario iinstitucional de la FSE lo incorpora.

<sup>7</sup> Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará los mayores esfuerzos”.. En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un

- otro intermedio, que establece la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato.

- un tercero implica un compromiso de la empresa firmante de extender las condiciones del AM a sus empresas vinculadas, desde el momento de su selección. Para ello se utilizan las expresiones “criterio de selección”, “prerrequisito”, “elemento crucial”. Se entiende o explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa es sancionada en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el elegido en más de la mitad de los casos, con el resto repartido entre los otros dos, principalmente el tercero.

Además, en los tres modelos se encuentran situaciones particulares:

- una autolimitación sobre el alcance del compromiso en relación a los derechos, al referirse solo a trabajo infantil y forzoso y/o a la salud y seguridad en el trabajo;
- una combinación de más de un formato, al diferenciar el alcance según el tipo de empresa vinculada;
- la delegación en los sindicatos de la responsabilidad de denunciar los casos de violación.

Tres ejemplos destacados de AM con cláusulas sobre proveedores son: EDF/ICEM/ISP (2005), Suez/ICM/ICEM/ISP (2010), e INDITEX/IndustriALL e INDITEX/UNI (2007-2014)<sup>8</sup>. Estos últimos

---

nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

<sup>8</sup> INDITEX es la minorista global más grande, de origen español (casa matriz en La Coruña). Opera principalmente con la denominación Zara, junto con otras siete). También trabaja en relación a otros rubros, principalmente artículos para el hogar). Al momento de firmar el acuerdo marco, a fines del 2014, su operación directa implicaba casi siete mil tiendas en 88 países. En

son los únicos que cubren tanto la cadena de producción industrial como la de comercialización.

En la TABLA VII se presenta un detalle sobre el contenido de los AM mencionados (así como el Código interno complementario de INDITEX).

INDITEX define de manera precisa las empresas vinculadas cubiertas por el AM: en el capítulo productivo, los fabricantes o talleres externos (tanto en los centros de producción como en otras instalaciones) y proveedores, en la medida que todos estos son ajenos a la propiedad de Inditex). También se incluye a los subcontratistas de aquellos, y al trabajo a domicilio. El AM se sustenta en el Código de Prácticas Responsables xxxx, con unos pocos contenidos de tipo general, como por ejemplo el compromiso de que todas las actividades de INDITEX se desarrollarán de manera respetuosa con el medioambiente. INDITEX también tiene un código xxxx que regula el comportamiento de sus propios trabajadores, incluso con las empresas vinculadas. Este Código cita al Código y AM anteriores.

El AM de INDITEX recoge la sugerencia general de las FSI en cuanto a que las disposiciones del Código constituyan únicamente estándares mínimos. En el caso de que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación o cualesquiera otros compromisos asumidos o que fueren aplicables, incluidos los convenios colectivos, regulen la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador.

Entre Federaciones que no han firmado AM, interesa mencionar el caso de ITF (transporte), que en 2013 ha organizado el primer

---

otros mercados tiene franquicias con terceros.# Su cadena de suministro emplea un millón de trabajadores en seis mil fábricas proveedoras. El primer AM fue firmado en 2007 con ITGLWF, el segundo en 2009 con UNI en 2009, y en 2014 el primero fue renovado, dado que en 2012 aquella federación se había integrado a la nueva IndustriALL, y ese mismo INDITEX había revisado su código interno.

simposio sobre cadenas de suministros y logística que se realiza de este tipo, Algunos ejemplos de participación de los/as trabajadores/as del transporte en múltiples cadenas son: los camioneros de Australia, donde las empresas líderes son los grandes minoristas; los trabajadores portuarios/as de Durban, Sudáfrica, implicados en las cadenas de suministro de los fabricantes alemanes de coches (impulsadas por los fabricantes); y también las cadenas de suministro de fruta fresca para los supermercados del Reino Unido. También se destacó que se necesita una estrategia intersectorial. Ya que rara vez son las empresas de transporte las protagonistas más influyentes de las cadenas, sino que lo son los grandes fabricantes como Boeing, y los grandes minoristas como Walmart o Ikea. Como resultado de la actividad, se creó un equipo de proyectos de organización en cadenas.

## **Segunda parte**

### **4.Sobre otros instrumentos de OIT útiles para el trabajo a nivel nacional**

El documento de base de la Conferencia menciona en sus propuestas tres necesidades vinculadas a su propio trabajo normativo, en relación a las CMS:

- Promover las normas internacionales del trabajo.
- Evaluar si los instrumentos disponibles dan una base suficiente para el trabajo en relación a CMS.
- Evaluar las dificultades para la ratificación de estas normas..

Pero no se mencionan instrumentos concretos.

El sindicalismo podría entonces mencionar los siguientes:

- el Convenio 177 sobre trabajo a domicilio, que es una de las formas de organización productiva y laboral mencionadas por el documento de ACTRAV al momento de señalar los déficits de

trabajo decente en las cadenas.. El acuerdo marco de IndustriALL para INDITEX también lo menciona, siguiendo con una tradición más amplia de su subsector textil y vestimenta (la ex FITTVC), en sus modelos de acuerdos marco. El Convenio incluye el tratamiento de los trabajadores inmigrantes.

- la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, que encara situaciones de simulación, las que suelen estar presentes también en las cadenas de explotación. Este instrumento también incluye la propuesta de que los Estados nacionales establezcan mecanismos específicos para determinar la eficaz determinación de la existencia de relaciones de trabajo en el marco de la prestación de servicios transnacionales.

-la Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal, aprobado en la Conferencia del 2015. Por insistencia del Grupo de Trabajadores, se obtuvo una referencia explícita al peligro de que exista empleo informal en las cadenas, lo que permite entonces focalizar la acción regulatoria e inspectiva. El argumento de los empleadores para no habilitar inicialmente un párrafo en este sentido era que el tema sería tratado en particular en la discusión sobre CMS del 2016. La Recomendación proporciona un vasto repertorio de políticas para la formalización las que, a incluirse las CMS al ámbito de actuación de esta norma, son directamente aplicables.

Esto permitiría además “cerrar el círculo” con la importante mención del documento a las formas atípicas de empleo.

### **La Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal (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, además de las políticas promocionales en el campo productivo para los empleadores de las cadenas, se incorpora un

marco de políticas inspectivas y de reconocimiento de los derechos laborales y sociales.

La Recomendación establece un puente hacia el Convenio 177 y la Recomendación 198, en la medida que menciona estas normas en el anexo referido a instrumentos pertinentes.

### **Tercera parte**

#### **Sobre otros instrumentos del sindicalismo en las Américas**

En Las Américas, CSA ha desarrollado lineamientos respecto de las CV en diversos planos.

La perspectiva sindical en el campo productivo es favorable al desarrollo de CV a nivel nacional e internacional que aumenten el peso de las micro, pequeñas y medianas empresas en la economía.

Con ello se avanza en la democratización de la propiedad y en fórmulas productivas de mayor eficiencia, partiendo de que parece estar comprobado la ventaja de formulas distintas a la integración vertical que se observaba en etapas anteriores del capitalismo.

Así como el documento de base de las “Conclusiones” señalan la importancia del modelo del “comercio justo”, es claro que las formas de producir en cadenas pueden incluir las típicas de la economía social solidaria.

Este tema ha sido planteado por la PLADA (Plataforma de Desarrollo de las Américas), en su capítulo sobre la dimensión económica del desarrollo sostenible, enfatizando la importancia de la complementariedad productiva entre países, los encadenamientos productivos que contribuyan a la deslocalización de la producción en zonas de menor desarrollo, y la promoción de matrices productivas diversificadas que contemplen las condiciones de reproducción de las unidades económicas más pequeñas.

En este marco, se establecen condiciones para la operación de empresas transnacionales, que incluyen su relación con cadenas productivas, con regulaciones que incluyan el comportamiento de sus contratantes. Asimismo, se plantea garantizar que las CV se realicen íntegramente en la región, y en cada eslabón se garantice trabajo decente.



CSA también ha definido lineamientos para el trabajo tercerizado a nivel nacional (TABLA 12) y de perspectiva estratégica en relación al tema específico de las ZF (TABLA 13), que han sido recogidas por ACTRAV en 2016 un estudio aplicado a Centroamérica

**TABLA 1. Conceptos sobre cadenas de valor y zonas francas**

<p>I. Definiciones de OIT sobre cadenas de valor</p>	<p>1. OIT (“Guía sobre cadenas de valor”, OIT 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.</p> <p>- esto comprende actividades como el diseño, la producción, la comercialización, los servicios de apoyo previo al consumo, y a menudo reciclaje los posterior al mismo.</p> <p>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.</p> <p>2. “el término cadenas de valor se refiere al hecho de que 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.</p> <p>A medida que el producto pasa a través de las distintas fases de la cadena, aumenta su valor”.</p> <p>OIT, “La promoción de empresas sostenibles”, 2007):  “una cadena de valor está constituida por una serie de empresas y las interacciones entre ellas, que aportan al consumidor final un producto (o servicio) a partir de una</p>
------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>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»”</p> <p><sup>1</sup> En la primera variante, la empresa secundaria puede tener o no mano de obra asalariada. Cuando no la tiene, es decir, es una empresa unipersonal, puede dar lugar a la figura del Trade, trabajo autónomo dependiente económicamente, en la medida que la demanda de la empresa principal explica la mayor parte de sus ingresos, o existen otros indicios claros de dependencia y subordinación económica. En cuanto a las agencias, la mano de obra cedida de manera transitoria puede ser, a su vez, fija de la empresa proveedora.</p>
<p>II. Otros comentarios</p>	<p>1. En teoría, una misma empresa productora (de bienes o servicios) puede desarrollar por si misma todos los eslabones de la cadena, es decir está integrada verticalmente.</p> <p>2. Pero esta situación es muy difícil que se presente en la práctica, llevando a la “desintegración vertical” y a la “externalización”</p> <p>La situación más frecuente es aquella en que el insumo, parte o componente requerido para la producción final no puede ser producido localmente, por falta de recursos naturales o adquiridos (tecnología). Por lo tanto, debe ser comprado en el mercado nacional o internacional.</p> <p>En el segundo caso, es parte del flujo de importación y exportación entre países, determinando una cadena</p>

global de valor.

3. También se recurre a desintegración cuando la empresa, aún cuando pudiera integrar ese eslabón u otro a su propia actividad, elige no hacerlo por un cálculo económico, recurriendo a empresas que producen a un menor costo, por su especialización.

Nuevamente, estas empresas proveedoras pueden ser nacionales o internacionales.

4. La cadena de actividades previas a la producción, suele denominarse “eslabonamiento hacia atrás” o “ascendente, en tanto que las actividades posteriores son “hacia adelante” o “descendentes”.

En este sentido, el termino “cadenas de suministro” corresponden solo al primero de los movimientos.

5. Estas empresas, en principio, son de menor tamaño (PYME) e independientes de la empresa principal. Sin embargo, está muy extendida la relación entre ambas empresas mediante un régimen de subcontratación, lo que suele incorporar nuevas ventajas comparativas, teniendo en cuenta que aquella relación se hace permanente y

no ocasional.

Puede darse incluso la situación en que la empresa subcontratada es una simulación de la verdadera relación, es decir, en realidad es propiedad de la empresa principal, lo que se motiva en otro cálculo económico.

5. La subcontratacion, tanto que sea real o simulada, trae consigo la problemática de la existencia o no de responsabilidad de la empresa principal con la secundaria, tanto en lo productivo como en lo laboral.

Esta dimensión es más compleja cuando la empresa secundaria esta localiyada en otro país.

Es posible también que en la empresa secundaria la

	<p>mano de obra sea extranjera, si recurre a colectividades locales de migrantes, nuevamente en función de un calculo económico.</p>
<p>II. Definición de zona franca de exportación</p>	<p>1. Se dispone de dos definiciones de zona franca de exportación desde ONU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ONU: "un área relativamente pequeña, separada geográficamente del resto del país, cuyo objetivo es atraer industrias orientadas a la exportación, ofreciéndole condiciones muy favorables para el comercio y la inversión, en comparación con el resto del país anfitrión"</li> <li>- UNCTAD: "polígonos industriales formando enclaves dentro del territorio aduanero industrial, y ubicándose generalmente cerca de un puerto internacional y/o un aeropuerto. En principio, se exporta la totalidad de la producción de estas zonas. La importación de materias primas, maquinarias, productos intermedios, y equipos necesarios para la producción destinada a la exportación no están sujetas a derechos aduaneros".</li> </ul> <p>2. OIT utiliza una definición similar de zona franca de exportación, pero además avanza en señalar que, en la práctica, se encuentran varias alternativas, en cuanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al nombre, por ejemplo, zonas de libre comercio, zonas económicas especiales, depósitos o almacenes de aduanas, puertos libres y maquiladoras.</li> <li>- a la manera en que se crean y operan: algunas son parques o predios cercados, otras son fábricas aisladas y otras forman parte de parques industriales. Incluso, se han creado regímenes de zonas francas para todo el país, es decir, las empresas pueden pedir interesar al régimen independientemente de su ubicación geográfica.</li> <li>- la composición en términos de rama (varias o una sola, industriales o de servicios) productos (igual),</li> </ul>

	<p>número de empresas o fábricas (igual), origen del capital de las empresas o fábricas (privadas o estatales, nacionales o extranjeras), uno solo; una sola rama o de una sola rama de actividad, un solo producto, una sola fábrica, una sola empresa, empresas nacionales tanto privadas como gubernamentales.</p> <p>En consecuencia, la identificación de cadena de valor puede no darse.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 2. Cadenas de valor en el Informe de conclusiones sobre Promoción de Empresas Sostenibles, 2007**

<p>I. Diagnóstico sobre la dimensión productiva</p>	<p>Evaluaciones positivas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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..</li> <li>- 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 (<i>clustering</i>), 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Los países en desarrollo se benefician del</li> </ul>
-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

desplazamiento espacial de los procesos de producción de acuerdo con los requisitos específicos de cada fase de producción.

#### Evaluaciones negativas

- 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.
- 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”.
- 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”.
- Existe una “creciente importancia de los factores 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

	<p>ofrecer apoyo estratégico para una producción basada en la concentración de conocimientos”.</p> <p>-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.</p> <p>-Es probable que el resultado sea la exclusión de los proveedores y lugares de menor tamaño y menos competitivos.</p> <p>-Las importaciones baratas, en particular de manufacturas ligeras, han acabado con las industrias locales en muchos países en desarrollo de todo el mundo.</p> <p>-La expansión mundial de las grandes cadenas de venta al por menor repercute gravemente en las cadenas locales.</p>
<p>II. Propuestas sobre la dimensión productiva</p>	<p>-Los países en desarrollo pero deben ser capaces de encontrar la especialización en que pueden competir y crear los vínculos necesarios con la economía mundial.</p> <p>-Los principios de las empresas sostenibles deberían promoverse a lo largo de las cadenas, mediante acciones de los gobiernos e interlocutores sociales dirigidas a desarrollar conglomerados/sectores que tengan potencial.</p> <p>-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 que reproduce modelos y prácticas mejoradas.</p> <p>-Un sistema de cadena sólo podrá desarrollarse si está asociado con una fuerte demanda de consumo.</p>

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

-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.

- 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 .

-Las actividades específicas para favorecer las cadenas de las microempresas y las PYME 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 las PYME, que a menudo no están familiarizadas con los requisitos de las relaciones habituales de los proveedores y quizá no



	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 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>
<p>III. Diagnóstico sobre la dimensión laboral</p>	<p>-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.</p> <p>-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</p>

	<p>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 .</p> <p>-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.</p>
<p>IV. Propuestas sobre la dimensión laboral</p>	<p>-La promoción gubernamental de la inversión en sectores específicos, en el marco de la política industrial, debería incorporar plenamente los objetivos sociales, medioambientales y de seguridad y salud. teniendo en cuenta la totalidad de la cadena de valor, sin menoscabar los derechos de los trabajadores.</p> <p>-Las iniciativas de comercio ético y justo contribuyen a cambios positivos en las cadenas, al</p> <p>a. crear “mercados nicho” para productos que son objeto de comercio justo.</p> <p>b.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.</p> <p>c. establecer normas de certificación y sistemas de etiquetado. En algunos casos, se trata en gran parte de una relación de comercialización, pero en otros se crean</p>

	<p>asociaciones más estrechas con los proveedores y tratan de reforzar las organizaciones de productores mediante programas de desarrollo empresarial adaptados a las necesidades concretas.</p> <p>d. 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.</p> <p>e. ofrecen 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>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 3. Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales. 1977**

<p>I. EMPLEO</p> <p>1.1 PROMOCION DEL EMPLEO</p>	<p>Gobiernos</p> <p>13. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar los niveles de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, deberían formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido<sup>1</sup>.</p> <p>14. Esto es particularmente importante en el caso de los gobiernos de los países de acogida de las regiones en vías de desarrollo del mundo, en las que son más graves los problemas de subempleo y desempleo. A este respecto deberían tenerse en cuenta las conclusiones generales adoptadas por</p>
----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

la Conferencia mundial tripartita sobre el empleo, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo (Ginebra, junio de 1976)<sup>ii</sup>.

15. Los párrafos 13 y 14 anteriores constituyen el marco dentro del cual debería prestarse debida atención, tanto en los países de origen como en los países de acogida, a las repercusiones de las empresas multinacionales sobre empleo.

#### Empresas Multinacionales

16. En particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa.

17. Antes de comenzar sus operaciones, deberían consultar, siempre que sea apropiado, a las autoridades competentes y a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social. Estas consultas, como en el caso de las empresas nacionales, deberían proseguirse entre las empresas multinacionales y todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones de trabajadores.

18. Deberían dar la prioridad al empleo, el

	<p>desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles, en cooperación, cuando corresponda, con los representantes de los trabajadores de la empresa o las organizaciones de estos trabajadores y con las autoridades gubernamentales.</p> <p>19. Cuando realicen sus inversiones en los países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos tanto directa como indirectamente. En la medida en que lo permita el carácter de los procedimientos de producción y las condiciones existentes en el sector económico de que se trate, deberían adaptar las tecnologías a las necesidades y características de los países de acogida. Siempre que sea posible, deberían también participar en el desarrollo de una tecnología apropiada en los países de acogida.</p> <p>20. Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial de expansión, siempre que sea posible, deberían tener en cuenta la conclusión de contratos con las empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Estas medidas no deberían ser utilizadas por las empresas multinacionales para evitar las responsabilidades implicadas en los principios de la presente Declaración.</p>
<p>1.EMPLEO</p> <p>1.2 Igualdad de oportunidades y</p>	<p>Gobiernos</p> <p>21. Deberían aplicar políticas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato</p>

<p>de trato</p>	<p>en el empleo, con miras a eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social<sup>iii</sup>.</p> <p>23. No deberían nunca requerir ni alentar a las empresas multinacionales para ejercer discriminación por algunos de los motivos mencionados en el párrafo 21; sería muy conveniente la orientación permanente de los gobiernos, en los casos apropiados, para evitar la discriminación en el empleo.</p> <p>Empresas Multinacionales</p> <p>22. Deberían guiarse por este principio general en todas sus operaciones, sin perjuicio de las medidas previstas en el párrafo 18 ni de la política seguida por los gobiernos para corregir las pautas históricas de discriminación y, sobre esta base, dichas empresas deberían extender la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. De acuerdo con esto, las empresas multinacionales deberían hacer lo necesario para que las calificaciones profesionales y la experiencia sean la base para la contratación, la colocación, la formación profesional y la promoción de su personal a todos los niveles.</p>
<p>1. EMPLEO</p> <p>1,3 Seguridad del empleo</p>	<p>Gobiernos</p> <p>24. Deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos, así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para</p>

ocuparse de las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado del trabajo.

28. En cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuyo empleo haya terminado

#### Empresas Multinacionales

25. Al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.

26. Cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos al máximo posible. Esto es particularmente importante en el caso de cierre de un establecimiento que implique

	<p>suspensiones o despidos colectivos.</p> <p>27. Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrarios</p>
<p>II.FORMACIÓN</p>	<p>Gobiernos</p> <p>29. En cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo<sup>iv</sup>). Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.</p> <p>Empresas Multinacionales</p> <p>30. En sus operaciones, deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.</p> <p>31. Las que operen en los países en vías de desarrollo deberían participar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de</p>



	<p>trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presten su apoyo a los mismos. Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional.</p> <p>32. en cooperación con los gobiernos y en la medida compatible con su buen funcionamiento, deberían ofrecer oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar la experiencia del personal directivo local en campos apropiados, como, por ejemplo, las relaciones de trabajo.</p>
<p>III. CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA</p> <p>III.1 Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo</p>	<p>Gobiernos</p> <p>35. Especialmente de los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por adoptar medidas adecuadas que aseguren que los grupos de ingresos más reducidos y las zonas menos desarrolladas se beneficien cuanto sea posible de las actividades de las empresas multinacionales.</p> <p>Empresas Multinacionales</p> <p>33. Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comprables en el país de que se trate.</p> <p>34. Cuando operen en países en vías de desarrollo en los que puedan no existir empleadores comparables, deberían proporcionar</p>

	<p>los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles, en el marco de la política gubernamental<sup>v</sup>. Tales condiciones estarán en relación con la situación económica de la empresa, pero en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Cuando proporcionen a los trabajadores prestaciones básicas, como vivienda, asistencia médica o alimentos, estas prestaciones deberían ser de nivel adecuado)</p>
<p>III.CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA</p> <p>III.2 Seguridad e higiene</p>	<p>Gobiernos</p> <p>36. Deberían asegurar que tanto las empresas multinacionales como las nacionales aplican normas adecuadas en materia de seguridad e higiene para sus trabajadores. Se exhorta a los gobiernos que no hayan ratificado todavía los Convenios sobre la protección de la maquinaria (núm. 119); sobre la protección contra las radiaciones (núm. 115); sobre el benceno (núm. 136) y sobre el cáncer de origen profesional (núm. 139) a que apliquen, sin embargo, en la medida más amplia posible, los principios contenidos en estos Convenios y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 118, 114, 144 y 147). Deberían también tenerse en cuenta los repertorios de recomendaciones prácticas y las guías que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en el trabajo</p> <p>.</p> <p>Empresas Multinacionales</p> <p>37. Deberían mantener un nivel máximo de seguridad e higiene, de conformidad con las</p>

exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales. Deberían comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y, si lo solicitan, a las autoridades competentes y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todos los países en que operen, informaciones acerca de las normas sobre seguridad e higiene aplicables a sus operaciones locales, que observen en otros países. En particular, deberían poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y medidas protectoras correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación. Debe esperarse de estas empresas, al igual que de las empresas nacionales comparables, que desempeñen un papel de catalizador en el examen de las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa de que se trate.

38. Deberían cooperar en la labor de las organizaciones que se ocupan de la preparación y adopción de normas internacionales sobre la seguridad y la higiene.

39. De conformidad con la práctica nacional, deberían cooperar plenamente con las autoridades competentes en materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores y sus organizaciones y las instituciones establecidas que se ocupan de esta cuestión. Cuando sea apropiado, las cuestiones relativas a la seguridad y la higiene deberían incorporarse en convenios colectivos concluidos con los representantes de

	los trabajadores y sus organizaciones.
<p>IV.RELACIONES DE TRABAJO</p> <p>IV.1 Libertad sindical y derecho de sindicación</p>	<p>Empresas multinacionales</p> <p>40. Las empresas multinacionales deberían aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida.</p> <p>Gobiernos</p> <p>44. Se exhorta a los gobiernos a que, cuando no lo hayan hecho todavía, apliquen los principios contenidos en el artículo 5 del Convenio núm. 87, teniendo en cuenta la importancia, en relación con las empresas multinacionales, de permitir que las organizaciones que representen a estas empresas o los trabajadores en ellas empleados, se afilien a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que estimen convenientes.</p> <p>45. Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.</p> <p>47. Los gobiernos no deberían restringir la entrada de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores que se trasladen desde otros países por invitación de las organizaciones locales o nacionales a fines de consulta sobre asuntos de interés mutuo, aduciendo solamente que estos representantes tratan de entrar en el país con estas funciones.</p>

## Empresas Multinacionales

41. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales, al igual que los empleados por las empresas nacionales, deberían, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas<sup>vi</sup>. Dichos trabajadores deberían también gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo<sup>vii</sup>.

42. Las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración

. 43. Siempre que sea apropiado según las circunstancias locales, deberían dar su apoyo a las organizaciones representativas de empleadores.

46. No debería impedirse que los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales se reúnan entre ellos para consultarse e intercambiar opiniones, siempre que esto no perjudique la buena marcha de las operaciones de la empresa y los procedimientos normales que regulan las relaciones con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones.

<p>IV. RELACIONES DE TRABAJO</p> <p>IV.2 Negociación colectiva</p>	<p>Gobiernos</p> <p>55. Deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.</p> <p>Empresas Multinacionales</p> <p>48. Los trabajadores empleados por las empresas multinacionales deberían tener derecho, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a que las organizaciones representativas que estimen convenientes sean reconocidas a fines de negociación colectiva.</p> <p>49. Cuando sea necesario, deberían tomarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar y estimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo</p> <p>50. Así como las nacionales, deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las facilidades que sean necesarias para prestarles asistencia en la conclusión de convenios colectivos eficaces</p>
--------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

51. En cada uno de los países en que operen, deberían facultar a los representantes debidamente autorizados de los trabajadores en ellas empleados para entablar negociaciones con los representantes de la dirección que estén autorizados a tomar decisiones sobre las cuestiones objeto de negociación.

52. En el marco de negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, o mientras que los trabajadores estén ejerciendo el derecho de sindicación, no deberían amenazar con utilizar su poder de trasladar una sección, o parte de una sección, de la empresa desde el país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación; tampoco se deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a poner obstáculos a las negociaciones de buena fe con los representantes de los trabajadores, o al ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a organizarse.

53. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la solución de los conflictos que se deriven de la interpretación y la aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades.

54. Deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados

	<p>y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa</p>
<p>V. PROCEDIMIENTOS</p> <p>V.1 Consultas</p>	<p>Empresas multinacionales</p> <p>56. Al igual que las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva</p>
<p>V.PROCEDIMIENTOS</p> <p>V.2Examen de las reclamaciones</p>	<p>. Empresas multinacionales</p> <p>57. Al igual que las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados para que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación, debería tener el derecho de someter ésta sin que pueda resultar para el interesado ningún perjuicio y también a que su reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso</p>
<p>V.PROCEDIMIENTOS</p>	<p>Empresas multinacionales</p> <p>58. Al igual que las nacionales, en conjunción con</p>



V.3 Solución de los conflictos laborales	los representantes y las organizaciones de los trabajadores en ellas empleados, deberían esforzarse por establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, que puedan incluir disposiciones de arbitraje voluntario, a fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Los organismos de conciliación voluntaria deberían comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores
------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 4. Principios Rectores de Naciones Unidas y Directrices OCDE sobre Empresas Multinacionales. Contenidos sobre cadenas de valor. 2011**

1.Principios  Rectores	<p>Definición de Debida Diligencia</p> <p>“El proceso que, como parte integrante de sus criterios de decisión, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar las incidencias negativas, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera como abordan este tema (...) las incidencias potenciales deben ser tratadas a través de medidas de prevención o atenuación mientras que las incidencias reales serán tratadas con medios de reparación”</p> <p>Responsabilidades</p> <p>1,“La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a</p>
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos”.

Se aclara que: 1. las empresas “pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes; 2. Las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus "relaciones comerciales" abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios”.

2.“Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben “proceder con la debida diligencia<sup>9</sup> en materia de derechos humanos. Ello debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales”.

3.“El hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir

el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos”.

4.“Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.....Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas”.

Sobre la “complicidad”

“Pueden plantearse cuestiones de complicidad cuando una empresa contribuye o parece contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por otras partes. La complicidad tiene una acepción jurídica y otra no jurídica. En su acepción no jurídica, las empresas pueden ser consideradas "cómplices" de actos cometidos por otra parte, por ejemplo, cuando parecen beneficiarse de una

infracción cometida por esa otra parte. En su acepción jurídica, la mayoría de las jurisdicciones nacionales prohíben la complicidad en la comisión de un delito y algunas establecen la responsabilidad penal de las empresas en tales casos. Por lo general, también cabe la posibilidad de iniciar acciones civiles contra empresas que supuestamente hayan contribuido a causar un daño, aunque no pueda ser definido en términos de derechos humanos. La jurisprudencia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo”.

Sobre la “influencia”

“Una empresa que contribuya o pueda contribuir a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y ejercer su influencia para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias. Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño.

“Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja”, jugando factores como “la influencia de la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la

infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos”.

Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.

Hay situaciones en que la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.

Limitaciones:

-“para las empresas que cuenten con numerosas entidades en sus cadenas de valor puede resultar demasiado difícil proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel de cada entidad. En tal caso, las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos

	<p>humanos en esas áreas”.</p> <p>“Si la relación comercial es "crucial" para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso, debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación.</p> <p>En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias —en términos de reputación, financieras o legales— de prolongar su relación.</p>
<p>2.Directrices OCDE</p>	<p>Comentario general</p> <p>El contenido ha evolucionado para reflejar cambios estructurales de gran alcance, y menciona, entre ellos, que “las empresas han evolucionado para abarcar un abanico más amplio de mecanismos industriales y comerciales y de tipos de organización. Las alianzas</p> <p>estratégicas y las relaciones más estrechas con proveedores y contratistas tienden a desdibujar los límites de la empresa”.</p> <p>“El hecho de que las empresas tengan que evitar tener por sus propias actividades,</p>

incidencias negativas en las materias contenidas en las Directrices, o contribuir a ellas, incluye sus actividades en la cadena de suministro”.

En el contexto de la cadena, si una empresa se da cuenta de que existe un riesgo de incidencia negativa, debe entonces tomar las medidas necesarias para eliminarla o impedirla. Si una empresa se da cuenta de que se arriesga a contribuir a una incidencia negativa, debe tomar las medidas necesarias para interrumpirla o impedir esta contribución y usar su influencia para mitigar las incidencias residuales en la medida de lo posible. Se considera que existe influencia cuando la empresa tiene la capacidad de hacer modificar las prácticas negativas de la entidad responsable del daño. La empresa debe utilizar su influencia para intervenir ante la entidad responsable de la incidencia negativa a fin de prevenir esta incidencia.

#### Debida diligencia

Se introduce la misma perspectiva que los “Principios” sobre debida diligencia, aplicado a los distintos campos de cobertura (relaciones laborales, competencia, ciencia y tecnología, fiscalidad, corrupción), que deriva en varios contenidos puntuales.

En relación a las cadenas , las Directrices formulan las dos siguientes precisiones:

-Las relaciones en la cadena de suministro pueden tener formas diversas, por ejemplo franquicias, acuerdos de licencia o subcontratación.

-Las entidades de la cadena de suministro, a menudo, son empresas multinacionales que ejercen sus actividades en o desde un país adherido a la Declaración y por este hecho también están cubiertas por las Directrices.

Las cadenas aparecen citadas en varios párrafos, al recomendar que las empresas:

-participen o presten su apoyo, en su caso, a iniciativas privadas o de múltiples partes interesadas y al diálogo social sobre una gestión responsable de la cadena

de suministro, asegurándose de que dichas iniciativas tengan debidamente en cuenta sus consecuencias sociales o económicas en los países en desarrollo y cumplan con las normas internacionalmente admitidas”.

-traten de mejorar los resultados medioambientales de la empresa y en su caso de su cadena de suministro,

-se abstengan de celebrar o cerrar acuerdos contrarios a la competencia, en particular acuerdos con los que se pretenda, entre otros, repartirse o subdividir los mercados mediante el reparto de proveedores;

-cuando tienen un gran número de suministradores, identifiquen los aspectos generales en los que el riesgo de incidencias negativas es más significativo y a partir de esta evaluación del riesgo ejercer la diligencia debida, de manera prioritaria, sobre ciertos suministradores.

Se reconoce que existen límites prácticos a la capacidad de las empresas para forzar a sus



suministradores a cambiar su comportamiento. Esta limitación se deriva de las características de los productos, el número de suministradores, la estructura y complejidad de la cadena de suministro y también de la posición de mercado de la empresa respecto a sus suministradores u otras entidades de la cadena de suministro.

Siendo esto así, las empresas pueden también influenciar a sus suministradores por medio de acuerdos tales como los contratos de gestión, las obligaciones de precalificación de los potenciales suministradores, pactos de accionistas, o contratos de licencia o franquicia.

Entre otros factores que pueden ser tenidos en cuenta para determinar la respuesta adecuada a los riesgos identificados se puede citar la gravedad de las incidencias negativas o del grado de importancia del suministrador para la empresa.

Desde el punto de vista de la relación de negocios, las respuestas apropiadas pueden tomar diversas formas: continuación de la relación con el suministrador durante todo el período de atenuación de riesgos; suspensión temporal de la relación mientras se continúan los esfuerzos de atenuación del riesgo; ruptura de la relación con el suministrador, bien tras el fracaso de los esfuerzos de atenuación, bien porque la empresa considere que no es posible ninguna atenuación, o bien a causa de la gravedad de la incidencia negativa.

La empresa debería también tener en cuenta las eventuales incidencias negativas, en el plan social y económico, de una decisión de ruptura

de la relación.

Las empresas pueden también comprometerse con los suministradores y otras entidades de la cadena de suministro para mejorar sus actuaciones, en cooperación con otras partes interesadas, principalmente gracias a la formación de personal u otras formas de refuerzo de capacidades y para ayudarles a integrar, en sus prácticas profesionales, los principios de conducta responsable compatibles con las Directrices.

Cuando los suministradores tienen numerosos clientes y se enfrentan a obligaciones contradictorias impuestas por los diferentes compradores, se estimula a las empresas,

teniendo debidamente en cuenta las preocupaciones relativas a la competencia, a participar en los esfuerzos colectivos desplegados en su sector de actividad

conjuntamente con otras empresas con las que tienen suministradores comunes a fin de coordinar sus políticas respecto a la cadena de suministro y a las estrategias de gestión de riesgos, incluidos los intercambios de información.

Estas recomendaciones no entran en conflicto con las relaciones civiles y comerciales propiamente dichas.

Se reconoce que en ausencia de una relación de trabajo, se espera que las empresas, sin embargo, actúen de acuerdo con las recomendaciones relativas a la

	<p>diligencia debida y a la cadena de suministro</p> <p>Las informaciones relativas a las relaciones de la empresa con sus subcontratistas y suministradores y el impacto medioambiental a ellas ligado contribuyen a crear un clima de confianza con el público. Este efecto es particularmente eficaz cuando la información es dada de una manera transparente y se promueven consultas activas con los grupos afectados como asalariados, clientes, suministradores, contratantes, comunidades locales y el público en general a fin de crear una atmósfera de confianza y comprensión a largo plazo sobre los aspectos medioambientales de interés común. Los informes y la comunicación son especialmente convenientes cuando se trata de bienes medioambientales raros o en peligro en un contexto regional, nacional o internacional; estándares de información como los de Global Reporting Initiative proporcionan referencias útiles.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 5. CSA: Sobre el concepto de debida diligencia en los instrumentos internacionales. Equipo Jurídico Continental, A cargo de Hugo Barretto Ghione, 2011**

<p>1.El ambiguo concepto de “Diligencia debida”</p>	<p>El concepto de diligencia debida es empleado como estándar para determinar las obligaciones de los Estados en materia de Derechos Humanos. Se trata de un concepto un tanto ambiguo en la doctrina internacional, y la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha entendido que se trata de una categoría de contenido flexible y - en atención a esa característica - ha fijado niveles diversos de “diligencia” para cada caso que llega a su conocimiento.</p> <p>En la jurisprudencia y en la doctrina internacional la</p>
-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

obligación de los Estados de “debida diligencia” ha sido formulada como:

- a) La obligación de cumplir con un estándar mínimo internacional de diligencia debida que fija la jurisprudencia internacional;
- b) La obligación del Estado de ejercitar el grado de diligencia debida que emplea en sus asuntos internos o frente a sus ciudadanos, según los medios que dispone.

Parece claro que la fórmula señalada en (a) es más garantista, ya que el estándar de cumplimiento está dado por comportamientos razonables y no por las prácticas nacionales que pueden ser muy restrictivas. Así, se ha sostenido que aunque el Estado no cuente con los medios para asegurar los derechos, si pudo “razonablemente” haberlos obtenido, es igualmente responsable internacionalmente por omisión.

Ante la ausencia de una definición precisa, cobra importancia la determinación concreta de las condiciones o circunstancias que permiten determinar si las medidas adoptadas por los Estados son “diligentes”. Se trata de una cuestión a verificar en cada caso.

En todo caso, para conjurar el riesgo de relativizar el reconocimiento de los derechos de las personas, una condición esencial que debe aparecer es que la “debida diligencia” no debe obrar en desmedro de la obligación de *respetar* los derechos. Asimismo, la debida diligencia debe incluir la dimensión de obligar a adoptar todas las medidas que sean necesarias para hacer *efectivos* los derechos.

Esto porque – como ya se expresó - una consideración demasiado laxa del concepto de “debida diligencia” podría operar contra la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.

En este punto, es sustancial desglosar esa obligación – entendida como de garantía de los derechos - en los

	<p>deberes concretos de a) prevenir; b) investigar; c) sancionar y d) reparar las violaciones de los derechos humanos.</p> <p>Pese a estas consideraciones generales, que pretenden enmarcar a la diligencia debida en la lógica estricta del respeto a los derechos humanos, no deja de ser de todas formas preocupante el empleo del término para referirse al alcance de las obligaciones que se contraen los Estados en la materia, ya que se corre el riesgo que sea utilizada como una excepción del tipo “se cumplió con la debida diligencia pero no fue suficiente...”. Tratándose de derechos humanos, toda vía de excepcionar el cumplimiento debería ser perfectamente reconocida, acotada y restringida.</p> <p>Además, se introducen condicionamientos en el cumplimiento de los derechos humanos (tamaño de la empresa, contextos, gravedad, etc), lo que puede comportar una restricción en su efectividad, haciendo depender el ejercicio y efectividad de los derechos de factores económicos como el tamaño de la empresa y el contexto (¿cual contexto? ¿ político? ¿ económico?).</p>
2.Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El concepto de “diligencia debida” es poco preciso en la doctrina internacional;</li> <li>-El término se emplea para determinar el alcance de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos, y descomponen su significado en los deberes de “identificar, prevenir, atenuar” y eventualmente “paliar” las incidencias negativas de sus actividades propias y las que pacten a través de relaciones de negocios con terceras empresas.</li> <li>-El deber de las empresas se materializa en las Lineas Directrices en el “respeto” de los derechos humanos, cuando en relación a los Estados se encuentran alcanzados también por el deber de “garantizar” y “promover”.</li> <li>-Una traslación del deber de respetar del Estado a las empresas, como se hace en las Lineas Directrices, bien</li> </ul>

	<p>pudo comprender también los referidos deberes de garantía y promoción, en tanto los derechos humanos tienen un alcance tanto respecto de los Estados como en la relación entre los sujetos privados.</p> <p>-La medida del cumplimiento del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas se concreta en la “debida diligencia”.</p> <p>- El comportamiento diligente de las empresas se circunscribe a condiciones y circunstancias tales como el tamaño de la empresa y el contexto, lo cual puede determinar restricciones en el plano de la efectividad de los derechos.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 6. Contenidos sobre Empresas Vinculadas en el Código Básico CIOSL-SPI y otros modelos sectoriales (ICM, FITIM, FITTVC)**

Código Básico	<p>1. Contenidos generales</p> <p>- Las responsabilidades para con los trabajadores respecto a las condiciones en las cuales se manufacturan sus productos o se ofrecen sus servicios, se extienden a todos los trabajadores relacionados con la producción de bienes o la suministración de servicios sean o no empleados.</p> <p>- Antes de acordar con empresas vinculadas la realización de sus tareas demandadas, la empresa requerirá que se respeten estas condiciones y se observen estas normas al producir o distribuir productos o componentes de productos o cuando suministren servicios vendidos.</p> <p>2. Compromisos de las empresas vinculadas</p> <p>Las empresas vinculadas se comprometerán a apoyar y cooperar en su implementación y supervisión:</p> <p>- facilitando a la empresa información pertinente respecto</p>
---------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>a sus operaciones;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- permitiendo inspecciones en cualquier momento en sus lugares de trabajo y operativos de inspectores acreditados;</li> <li>- manteniendo ficheros con nombre, edad, horas trabajadas y salarios pagados de cada trabajador y poniéndolos a disposición de los inspectores acreditados si éstos los requieren;</li> <li>- informando, oralmente y por escrito, a los trabajadores concernidos sobre las disposiciones de este Código;</li> <li>- evitando cualquier acción disciplinaria, despido u otra acción de discriminación contra un trabajador por suministrar información respecto a la observancia de este Código.</li> </ul> <p>3. Otras cláusulas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanciones: las empresas vinculadas encontradas culpables de haber violado uno o más términos del Código perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa o a proveer servicios a la empresa.</li> <li>- Criterio no limitativo: las disposiciones del Código constituyen sólo normas mínimas. La empresa, no pretende, no utilizará, y no permitirá que ninguna otra empresa utilice estas normas mínimas como normas máximas o como las únicas condiciones permitidas por la empresa o para que sirvan como base para cualquier afirmación de las normas o condiciones de trabajo que deben proporcionarse.</li> </ul>
ICM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A las empresas vinculadas se les requerirá que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa y los subcontratistas deberán, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo y pagarán la seguridad social y las contribuciones a la pensión de jubilación de sus trabajadores.</li> </ul>
FITIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa, antes de hacer acuerdos con otras empresas, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Acuerdo y utilizará toda su influencia para asegurarse de que las empresas vinculadas firmen acuerdos similares con sus respectivos sindicatos.</li> <li>- La empresa pedirá a las empresas vinculadas que apoyen y cooperen en la aplicación y supervisión del Acuerdo, proporcionando a un grupo de supervisión el acceso ilimitado a sus instalaciones y poniendo pronto a su disposición toda la información pertinente.</li> <li>- Las empresas vinculadas que violen una o varias de las condiciones del acuerdo tomarán las medidas necesarias, en conformidad con el acuerdo, y de no hacerlo perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la empresa.</li> </ul>
FITTVVC	<p>1. Contenidos generales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La empresa reconoce que sus obligaciones se extienden a todos los trabajadores que producen bienes o servicios para la compañía sean o no empleados directos. Para ello, exigirá a las empresas vinculadas que respeten las prácticas laborales basadas en la normativa reconocida internacionalmente tal como figuran en el presente acuerdo.</li> <li>- La intención del Acuerdo es facilitar la negociación de convenios colectivos detallados entre afiliados de la FITTVVC y la empresa y sus empresas vinculadas. Deberá por tanto servir como una importante base para desarrollar relaciones laborales dentro de la empresa y a lo largo de su cadena de suministros.</li> <li>- Los requisitos que establece este Acuerdo deberán aplicarse universalmente independientemente de la localización geográfica, sector industrial o talla de la</li> </ul>



compañía, incluyendo a los trabajadores a domicilio.

## 2. Compromisos de las empresas vinculadas

- La empresa estipulará y exigirá a sus empresas vinculadas que se adhieran a las normas reconocidas internacionalmente que figuran en el Acuerdo.
- Antes de realizar sus pedidos, la empresa evaluará si pueden cumplirse las disposiciones del Acuerdo y hará que sea una obligación contractual que se respete de forma continua.
- La empresa no utilizará ni permitirá que las empresas vinculadas utilicen estos estándares mínimos y condiciones como el máximo alcanzable, o como las únicas condiciones permitidas por la empresa, o que sirvan como base para cualquier reclamación relativa a las normas o condiciones de empleo que deben aplicarse.
- Cuando se haya firmado un acuerdo con otra empresa vinculada, es de esperar que las negociaciones relativas a salarios y condiciones de trabajo y seguridad e higiene se inicien durante el primer año de aplicación de dicho acuerdo.
- La empresa se asegurará contractualmente de que sus empresas vinculadas comprendan bien los términos del Acuerdo y apliquen sus disposiciones a todos los niveles de su respectiva organización. Las acciones para ello incluirán, aunque no se limitarán a: a) el establecimiento de una clara definición de papeles, responsabilidades y autoridad; b) programas periódicos de formación y capacitación efectivas para miembros de la dirección así como para trabajadores y sus representantes; c) formación de los empleados nuevos o temporales en el momento de su contratación; d) continua supervisión, por parte de todos los implicados, de actividades y resultados para comprobar la efectividad de los sistemas implementados para aplicar los requisitos del acuerdo;

- El objetivo del Acuerdo es permitir una gestión local adecuada dentro de las fábricas de la cadena de suministros de la empresa. Esto sólo podrá lograrse mediante una total transparencia en las operaciones de la empresa y sus empresas vinculadas. Cuando resulte apropiado, dicha información deberá incluir listas de trabajadores a domicilio.
- La empresa convertirá en obligación contractual para sus empresas vinculadas el que respeten los términos del Acuerdo y se asegurará de que todos los contratos estipulen la terminación del mismo en caso de no observarse dichos términos.
- La empresa establecerá y mantendrá procedimientos apropiados para evaluar y seleccionar sus empresas vinculadas en base a su capacidad para cumplir con los requisitos del Acuerdo.
- La empresa mantendrá un registro apropiado del compromiso de sus proveedores con respecto a su responsabilidad social, incluyendo: a) respetar todos los requisitos de las normas contenidas en el Acuerdo; b) participar en las actividades de supervisión de la empresa cuando así se requiera; c) poner remedio de inmediato a cualquier no conformidad identificada con relación a los requisitos del presente acuerdo; d) informar puntual y totalmente a la compañía sobre cualquier relación comercial relevante con otras empresas vinculadas; e) comprometerse por escrito a facilitar a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo.
- La empresa exigirá a sus empresas vinculadas que presenten a intervalos regulares evidencia certificada de forma independiente sobre el cumplimiento de los requisitos del Acuerdo.
- La empresa puede autorizar un procedimiento con plazos de tiempo determinados a fin de rectificar situaciones en que el acuerdo no esté siendo cumplido

	<p>enteramente por parte de una empresa vinculada.</p> <p>3. Otras cláusulas: El compromiso de la empresa vinculada de cumplir con este procedimiento permitirá la continuación de su contrato con la empresa. En caso de una repetida inobservancia o para garantizar la observancia del Acuerdo por parte de una determinada empresa vinculada, el contrato se dará por terminado. Se entenderá por repetida inobservancia la violación del mismo requisito o de requisitos similares en dos ocasiones. La empresa vinculada podrá autorizar a sus propias empresas vinculadas para que instituyan procedimientos similares. De no existir una organización sindical, el cumplimiento de los términos del Acuerdo deberá ser certificado independientemente de forma que resulte aceptable a todas las partes firmantes del acuerdo. La certificación independiente a través de un código reconocido internacionalmente cumpliría este requisito. Ahí donde se determine que existen tales situaciones, serán objeto de discusión y en caso necesario de negociación entre las partes contratantes del presente acuerdo. La empresa deberá incorporar como requisito en sus contratos que sus empresas vinculadas faciliten información razonable y den acceso a las partes involucradas que deseen verificar la conformidad con los términos del Acuerdo.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 7. Modelo de compromisos sobre cadenas de valor en acuerdos marco. Con base en los acuerdos de INDITEX**

<p>1.COMPROMISOS DE LA EMPRESA FIRMANTE DEL CÓDIGO CON SUS EMPRESAS VINCULADAS</p> <p>Compromiso de, cuando sea posible, emplear directamente el trabajo (2)</p> <p>Compromiso de dar a conocer el Código a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de la empresa.</p> <p>Compromiso de que toda persona que mantenga, directa o</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, reciba un trato justo y respetuoso.

Compromiso de no utilizar a sabiendas en su red comercial los servicios de terceras empresas que violen deliberadamente los principios del Acuerdo.

Compromiso de no aceptar que los proveedores vulneren los principios de respeto a los derechos humanos y laborales de todos sus empleados.

Compromiso de que los empleados de la empresa se relacionarán con sus proveedores de forma lícita, ética y respetuosa.

Compromiso de que la selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Compromiso de desarrollar conjuntamente con los proveedores políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación del Acuerdo.

Compromiso de que todas las decisiones en materia de compras y aprovisionamientos sean justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de la empresa.

Compromiso de que ningún empleado ofrecerá, concederá, solicitará o aceptará regalos, o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que la empresa mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Compromiso de cerciorarse sistemáticamente que los contratistas a los que recurren realizan un trabajo de buena calidad, acatando la legislación local y la normativa internacional vigente (1)

Compromiso de que ante el surgimiento de algún problema en

relación a los compromisos asumidos, la empresa y el proveedor cooperará en la búsqueda de soluciones. Ello incluye la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas.

Compromiso de que ante toda falta grave que no se corrija inmediatamente después de haber sido observada se interrumpirán las relaciones comerciales con la empresa contratista, en el marco del cumplimiento de las obligaciones contractuales (1)

## 2. COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS VINCULADAS

### Generales

Compromiso de aplicar programas para poner en práctica el Código, nombrando un representante de la Dirección como responsable de ello, así como del cumplimiento.

Compromiso de mantener un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse. No deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de la empresa con la que firma el Código. Se toma el compromiso de no falsificar archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento del Código.

Compromiso de no ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por la empresa con la que firma el Código para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del Código.

Compromiso de informar a sus trabajadores sobre el contenido del Código. Una copia del mismo, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.

Compromiso de autorizar a la empresa con la que firma el Código y/o a terceras partes designadas por aquella a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento del Código. Para ello, facilitarán a los inspectores y/ o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para

asegurar dicha verificación

Contratación, discriminación y trato

Compromiso de que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable

Compromiso de no menoscabar los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

Compromiso de no aplicar prácticas discriminatorias en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

Compromiso de un trato digno y respetuoso a los empleados.

Compromiso de no manipular ni influir a sus trabajadores.

Compromiso de no tolerar bajo ninguna circunstancia el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

Compromiso de reconocer la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido (2).

Compromiso de que todos los empleados tendrán contrato de trabajo escrito o su equivalente (2)

Compromiso de no buscar evadir las obligaciones hacia sus trabajadores disfrazando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado (2)

Compromiso de no clasificar como profesionales independientes

cuando se encuentren trabajando en condiciones de empleo directo (auto-empleo disfrazado) (2)

Compromiso de reconocer el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

Compromiso de no exigir a sus trabajadores la retención de sus documentos de identidad y la realización de depósitos.

#### Menores de edad y trabajo forzoso

Compromiso de no contratación a menores de edad (menos de 16 años, o mayor si lo establece la legislación local)). Si se detecta la existencia de cualquier forma de trabajo infantil, deberán aplicarse protocolos diseñados para su eliminación y desarrollarse programas educativos que garanticen la eliminación de cualquier forma de exclusión del menor hasta que éste alcance la edad laboral mínima necesaria.

Compromiso de que los menores de 18 años no trabajen en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas (en los términos de la Recomendación 190 de la OIT).

Compromiso de no utilizar forma alguna de trabajo o involuntario.

#### Salud y seguridad en el trabajo

Compromiso de designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

Compromiso de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de la empresa con la que firma el Código en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a esa empresa.

Compromiso de proporcionar a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable. Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo

requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos. Los dormitorios, en caso de proporcionarse, serán higiénicos y seguros.

Compromiso de adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Compromiso de impartir a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Compromiso de hacer un informe de los accidentes de trabajo que se hubieran producido en el marco de las misiones que se les ha asignado (1).

Compromiso de proteger el medioambiente y, como mínimo, cumplir los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

#### Remuneración

Compromiso de garantizar que el salario semanal sea, al menos igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

Compromiso de no realizar retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.

Compromiso de proporcionar a sus trabajadores, en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y, en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.

Compromiso de que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.



## Jornada laboral

Compromiso de ajustar la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

Compromiso de reconocer al menos un día libre por cada período de siete días naturales, si se les exige trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana. Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

## Seguridad social

Compromiso de pagar las contribuciones de seguridad social y de pensiones de sus trabajadores dondequiera existan tales disposiciones (2)

Compromiso de requerir a las empresas vinculadas que provean un plan de salud y seguridad específico para el lugar de trabajo y designen a una persona competente para administrar la salud y seguridad y para tomar parte en las reuniones de seguridad (2)

## Derechos colectivos

Compromiso de garantizar los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y de no ofrecer remuneración o pago de ningún tipo a los empleados con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Si estos derechos están restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio.

Compromiso de adoptar una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos, protegiendo a los representantes contra cualquier tipo de discriminación, pudiendo desempeñar libremente sus funciones en el lugar de trabajo.

## Subcontratación y otras formas

Compromiso de extender este Acuerdo a sus subcontratistas y de ser responsable de que éstos lo cumplan.

Compromiso de no subcontratar la producción sin autorización previa y escrita de la empresa con la que firma el Código.

Compromiso de aplicar el Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción, dando transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

Fuente: La fuente principal es el acuerdo de INDITEX con IndustriALL, con pequeños agregados del acuerdo con UNI. Los compromisos señalados con (1) y (2) corresponden a los acuerdos de EDF y Suez, respectivamente.

**TABLA 8. Instrumentos de OIT con contenidos relevantes para el tratamiento de cadenas de valor**

III.Recomendación 204 sobre transición de la economía informal a la formal	<ul style="list-style-type: none"><li>-Extender la cobertura de la inspección del trabajo a todos los lugares de trabajo en la economía informal para proteger a los trabajadores, 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.</li><li>-Establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo.</li><li>-Establecer procedimientos eficaces y accesibles para la presentación de reclamaciones y recursos.</li><li>-Establecer medidas preventivas y correctivas apropiadas para facilitar la transición a la economía formal y asegurar que las sanciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación nacional sean adecuadas y se apliquen estrictamente en caso de</li></ul>
----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

incumplimiento.

-Prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.

-Adoptar medidas apropiadas, incluso mediante una combinación de medidas de prevención, del control del cumplimiento de la legislación y de la aplicación de sanciones efectivas, a fin de prevenir la evasión del pago de impuestos y cotizaciones sociales y el no respeto de la legislación laboral. Todos los incentivos deberían tener por objeto facilitar la transición efectiva y pronta de la economía informal a la economía formal.

-Respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal.

-Ampliar la afiliación y prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

-Promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

- Extender la protección de la seguridad y la salud en el trabajo a los trabajadores de la economía informal, adoptando medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y

-Establecer y mantener pisos nacionales de protección

	<p>social en el marco de sus sistemas de seguridad social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Extender progresivamente la cobertura del seguro social, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva.</li> <li>-Extender progresivamente un salario mínimo.</li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 9. Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio. 1996 (y su recomendación). Síntesis de contenidos**

<p>I.Definición</p>	<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,</p>
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>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 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.</li> <li>- Aplicar la política en esta materia mediante legislación, convenios colectivos, laudos arbitrales o cualquier otra vía procedente..</li> <li>- Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable, mediante un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar medidas (incluyendo sanciones) ante casos de infracción de la legislación,.</li> <li>-Determinar, mediante legislación o decisiones judiciales la responsabilidad de los empleadores e intermediarios.</li> <li>- Disponer que se registren los empleadores e intermediarios que recurren a trabajo a domicilio.</li> <li>- 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 fecha del pago. Los trabajadores deberían recibir copia del registro antes mencionado;</li> <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,</li> </ul>

	vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.
IV.Salud y seguridad en el trabajo	<p>Gobiernos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>-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:</li> <li>-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.</li> </ul> <p>Empleadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informar a los trabajadores acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer;</li> <li>- señalar las precauciones que fuese necesario adoptar;</li> <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>
V. Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fijar tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio mediante: <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> <li>c. otros mecanismos apropiados.</li> <li>d. acuerdo entre el trabajador y el empleador.</li> </ul> </li> <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</li> </ul>



	<p>intervalos regulares que no excedan de un mes;</p> <p>-Considerar al intermediario solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración.</p>
VI.Terminación de la relación de trabajo y solución de conflictos	<p>-Garantizar similares criterios a otros trabajadores en relación con la terminación de la relación de trabajo.</p> <p>-Garantizar mecanismos de solución de conflictos entre el trabajador y el empleador e intermediario.</p>
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 condiciones de empleo y de trabajo de las trabajadoras a domicilio.</li> </ul>
IX. Seguridad social y	<p>-Garantizar a los trabajadores que reciban protección en materia de seguridad social mediante:</p>

protección a la maternidad	<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 10. Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, 2006. Síntesis de sus contenidos**

I. Marco general	<p>-Existen dificultades para determinar la existencia de una relación de trabajo cuando:</p> <p>a. no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas.</p> <p>b. hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación.</p> <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> <p>a. a los trabajadores interesados.</p> <p>b. a su entorno.</p> <p>c. a la sociedad en general.</p>
II. Ambito de aplicación	<p>-La protección debería ser accesible a todos los interesados, en particular a los empleadores y trabajadores, y entre estos últimos a los vulnerables.</p> <p>-Las normas debieran aplicarse a todas las formas de</p>

	<p>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.</p> <p>La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales.</p> <p>-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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a.a las trabajadoras.</li><li>b.a los trabajadores más vulnerables.</li><li>c.a los jóvenes trabajadores.</li><li>d.a los trabajadores de edad.</li><li>e.a los trabajadores de la economía informal.</li><li>f.a los trabajadores migrantes.</li><li>g.a los trabajadores con discapacidades.</li></ul>
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> <ul style="list-style-type: none"><li>a. los tribunales del trabajo.</li></ul>

	<p>b. otros tribunales.</p> <p>c. Instancias de arbitraje.</p>
<p>IV. Actores sociales</p>	<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> <p>a. estar representadas en igualdad en el mecanismo de seguimiento de la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo.</p> <p>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.</p> <p>- Una de las consultas debiera referirse a qué trabajadores con ciertas características deben ser 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>

b,examinando tal normativa a intervalos apropiados y, de ser necesario, adaptándola y clarificándola en cuanto al ámbito de aplicación.

-Debería:

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.

b.supervisarse periódicamente los programas y dispositivos de control del cumplimiento.

c..establecerse medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

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.

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

f. ofrecerse orientación a las partes interesadas en el lugar de trabajo.

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.

g.establecerse un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente para: .recopilar información y datos estadísticos,

	<p>.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>
<p>VI. Dimensión internacional</p>	<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 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 11. Recomendación 204 sobre tránsito de la informalidad a la formalidad, 2015**

<p>III.Recomendación 204 sobre transición de la economía informal a la formal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Extender la cobertura de la inspección del trabajo a todos los lugares de trabajo en la economía informal para proteger a los trabajadores, 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.</li>   <li>-Establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo.</li>   <li>-Establecer procedimientos eficaces y accesibles para la presentación de reclamaciones y recursos.</li>   <li>-Establecer medidas preventivas y correctivas apropiadas para facilitar la transición a la economía formal y asegurar que las sanciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación nacional sean adecuadas y se apliquen estrictamente en caso de incumplimiento.</li>   <li>-Prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.</li>   <li>-Adoptar medidas apropiadas, incluso mediante una combinación de medidas de prevención, del control del cumplimiento de la legislación y de la aplicación de sanciones efectivas, a fin de prevenir la evasión del pago de impuestos y cotizaciones sociales y el no respeto de la legislación laboral. Todos los incentivos deberían tener por objeto facilitar la transición efectiva y pronta de la economía informal a la economía formal.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal.</li> <li>-Ampliar la afiliación y prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.</li> <li>-Promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.</li> <li>- Extender la protección de la seguridad y la salud en el trabajo a los trabajadores de la economía informal, adoptando medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y</li> <li>-Establecer y mantener pisos nacionales de protección social en el marco de sus sistemas de seguridad social</li> <li>-Extender progresivamente la cobertura del seguro social, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva.</li> <li>-Extender progresivamente un salario mínimo.</li> </ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 12. Contenidos de la Plataforma jurídico-laboral de CSA sobre tercerización. 2014**

<p>-Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de</p>	<p>Debe generalizarse en la región el enfoque ya puesto en práctica en varios países sobre una corresponsabilidad entre la empresa principal y la secundaria en procesos de tercerización, en los campos laborales y sociales. En tal sentido, la empresa principal debe responder por todas las obligaciones laborales incumplidas por sus</p>
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



doble empleador	contratistas, sin importar las características de las tareas que sean realizadas. Esta extensión de responsabilidad puede impulsarse tanto a nivel legislativo como en la negociación colectiva.
-Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento.	Los sindicatos deben tener autonomía para adecuarse a situaciones derivadas de la descentralización y dispersión del colectivo laboral, mediante tercerización. Los sindicatos podrían entonces optar por el tipo de organización que más convenga a sus estrategias, además de la representación directa de los trabajadores de la empresa. Es el caso de la configuración de sindicatos de “grupos de empresas” y de “cadena productiva” para generar un efecto de representación ampliada más allá de las unidades empresariales singularmente entendidas. Es también el caso de las estrategias sindicales de representación de los trabajadores tercerizados, idealmente por medio de su incorporación al sindicato de trabajadores permanentes de la empresa principal.
-Promover la negociación colectiva por grupo económico/cadena productiva”.	<p>Se trata de un reconocimiento a la actual conformación de buena parte de las unidades productivas. La recomendación pretende evitar manipulaciones empresariales dirigidas a fragmentar la unidad de negociación, frecuentemente con el objetivo de dejar fuera del convenio a trabajadores tercerizados. Lo paradójico resalta cuando se verifica que, no obstante, las diversas unidades productivas permanecen vinculadas a un mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal. La representación debería comprender a la totalidad de los trabajadores involucrados, reforzando así la capacidad negociadora y estableciendo cuerpos normativos convencionales mínimos.</p> <p>La estrategia también recomienda la negociación de</p>

	<p>alcance territorial apoyándose en las estructuras sindicales horizontales, que puede jugar un papel decisivo tanto en el sentido centralizador como descentralizador, ante tejidos productivos de empresas de pequeña dimensión en ámbitos territoriales reducidos. Por esta vía se adapta la regulación sectorial, cerrando las puertas a toda pretensión de regulación totalizante del convenio. También permite ocuparse de figuras “mixtas” o “móviles” de trabajadores.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**TABLA 13. Propuestas sindicales sobre zonas francas. 2016**

1.En relación con la CSA	-articular con la campaña CSA sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical una estrategia específica sobre ZF.
2.En relación a una estrategia subregional de las centrales	<p>1. Crear una Red de Sindicatos de las Zonas Francas y Maquilas, con participación de CSA, Sindicatos Globales y CSI. para promover que el movimiento sindical de un mayor soporte y acciones más dinámicas en torno al tema de las ZF, que se mantiene un tanto rezagado en las agendas de las centrales sindicales.</p> <p>2.Los objetivos de la Red son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-hacer una campaña de sensibilización sobre la importancia y necesidad de que las empresas respeten los derechos sindicales y la equidad de género en las ZF, y que los gobiernos se responsabilicen por su fiscalización.</li> <li>-articular en lo inmediato una posición sindical de la subregión respecto de la discusión sobre cadenas mundiales de suministro.</li> <li>- identificar casos recientes de violaciones a los derechos fundamentales en ZF, para visibilizar el déficit de trabajo</li> </ul>

decente en las zonas francas y en las cadenas de la subregión

-elaborar propuestas de política alternativa sobre el modo en que las ZF pueden transformarse de tal forma que promuevan el desarrollo sostenible. Al respecto la PLADA, Plataforma de Desarrollo de las Américas de la CSA contiene lineamientos básicos que requieren desarrollarse de manera aplicada a los países de la subregión.

-destacar el tema de la negociación colectiva en las ZF, atendiendo a dos elementos observados en la práctica: a. que se firman pero se desconocen; b. que muchas veces se limitan a garantizar lo establecido por las leyes de trabajo, e incluso son desconocidos en la práctica.

-seguir de cerca la decisión que se tomara en el marco de la OMC respecto de la finalización o prorroga del Acuerdo de Subvenciones.

-promover un diálogo subregional en relación a las ZF, en espacios ya existentes (SICA, Consejo de ministros) relacionado con los acuerdos de libre comercio.

- sistematizar experiencias negativas o positivas

- identificar y capacitar líderes en nuestras organizaciones.

- proponer la puesta en marcha en cada organización de servicios específicos para los trabajadores de ZF

3.La Red debería realizar investigaciones sobre:

-identificación de las nuevas empresas que se están estableciendo en las ZF, fuera incluso de los parques industriales;

-identificación de los espacios de los empleadores para influir frente a los gobiernos y organismos internacionales;

-la estrategia empresarial y gubernamental ante la

	<p>terminación del Acuerdo de Subvenciones en la OMC;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impactos económicos, políticos y sociales de las ZF, incluyendo la determinación de si las facilidades que los Estados dan realmente compensan la pérdida de ingresos fiscales; elaborar estudio (mapeo) sobre las cadenas de suministro desde ZF, analizando las marcas y las empresas multinacionales involucradas.</li> </ul>
<p>3. En relación con casos nacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-en la Rep. Dominicana, llamar la atención sobre la participación de los empresarios del sector, que promueven con insistencia la desregularización de las leyes laborales para tener mayor oportunidades de competir, eliminando los derechos de los trabajadores.</li> <li>- en Haití, la necesidad de acciones de solidaridad con el sindicalismo, el cual tiene el rezago más notorio.</li> </ul>
<p>4. En relación con la perspectiva de género, el taller realizado en Panamá, enero 2016 ha complementado la estrategia general en los siguientes términos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-garantizar la perspectiva de género en el análisis, estudio y elaboración de propuestas sobre ZF y cadenas de suministro,</li> <li>-realizar diagnósticos y auditorías sociales para identificar los derechos de las mujeres que están siendo violentados en las ZF.</li> <li>-diseñar acciones de desarrollo organizacional que promuevan la participación de las mujeres a través de los espacios de negociación en las ZF.</li> <li>-reforzar el poder las mujeres en los sindicatos, partiendo de la <i>Campaña ¡Cuenta con nosotras!</i> buscando tener una mayor incidencia sobre las cadenas de suministros en las que se garanticen el desarrollo de las cuatro metas establecidas en el Plan de acción de CSI sobre “controlar el poder empresarial en las cadenas de suministros”</li> <li>-realizar acciones de incidencia en las políticas públicas que mejoren la situación de las trabajadoras en ZF</li> <li>-profundizar con la CRAMS el accionar del CSU en materia</li> </ul>

	<p>de Trabajo decente para las trabajadoras de la Economía Informal.</p> <p>-gestionar a nivel de las Centrales que las estructuras encargadas de la perspectiva de género incluyan la problemática y la acción a favor de las mujeres trabajadoras en ZF.</p>
<p>5.En relación a las FSI</p>	<p>-Promover una alianza, centrada en instrumentos como los acuerdos marco.</p> <p>- Identificar conjuntamente la variedad de situaciones que se presentan en las ZF de la subregión, en términos del sector de actividad, y origen del capital (nacional o extranjero, público o privado), para un mejor diseño de las estrategias conjuntas.</p>
<p>6.En relación a la OIT</p>	<p>-Promover la adopción de un convenio para la eliminación de la violencia y el acoso dentro de las empresas de zonas francas.</p> <p>-Impulsar la ratificación de los convenios 173 sobre garantías a los créditos laborales, 156 sobre trabajadores con responsabilidad familiar, 183 sobre protección a la maternidad y 158 sobre la terminación de la relación de trabajo.</p> <p>-Gestionar el apoyo a la organización de seminarios regionales para un seguimiento mas efectivo por parte de los sindicatos de los convenios ratificados en los países que tratan sobre libertad sindical, equidad de género, salarios, jornada, para interponer quejas y reclamaciones públicas.</p> <p>-Solicitar el apoyo técnico de la OIT para acompañar a los sindicatos en el proceso de modificación de las leyes que rigen las ZF en los países, con la participación de economistas y abogados.</p> <p>- acompañar a ACTRAV en sus intentos de potenciar la</p>

	<p>Declaración Tripartita de OIT sobre Empresas Multinacionales, cuyos contenidos son útiles para el trabajo en relación a este sector. De hecho, el Programa Mundial de Empleo del 2009 ya aclaraba que la Declaración incluye a las unidades de las cadenas de suministro.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------