

## **OIT, Organización Internacional del Trabajo**

### **CONCLUSIONES RELATIVAS AL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO.2016**

#### **Oportunidades y desafíos para alcanzar la meta del trabajo decente y el desarrollo inclusivo que han planteado las cadenas mundiales de suministro**

1. Las cadenas mundiales de suministro son complejas, diversas y están fragmentadas. Han aumentado en los sectores textil, de la confección, del comercio minorista, del calzado, automotriz, de la alimentación y la agricultura, marisquero, pesquero, de la electrónica, de la construcción, del turismo y la hotelería, de la horticultura y del transporte, entre otros, favorecidas por el progreso tecnológico. Han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial y pueden contribuir a la transición de la economía informal a la formal. Pueden impulsar el desarrollo mediante la promoción de la transferencia de tecnología, la adopción de nuevas prácticas de producción y la evolución hacia actividades de mayor valor añadido, lo que mejoraría el desarrollo de las competencias, la productividad y la competitividad.

2. El impacto positivo de las cadenas mundiales de suministro en la creación de empleo es importante en vista de cambios demográficos como el envejecimiento y el crecimiento de la población y el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En todo el mundo, millones de mujeres y hombres jóvenes buscan oportunidades para ingresar en el mercado de trabajo. La participación en las cadenas mundiales de suministro aumenta sus posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo formal, de lograr una situación satisfactoria para ellos y sus familias y de tener éxito en la vida.

3. Al mismo tiempo, algunas deficiencias en todos los niveles de las cadenas mundiales de suministro han contribuido a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer. Esas deficiencias han contribuido también a menoscabar los derechos laborales, en particular la libertad sindical

y la negociación colectiva. El trabajo informal, las formas atípicas de empleo y el uso de intermediarios son frecuentes. El problema del trabajo infantil y del trabajo forzoso en algunas cadenas mundiales de suministro es grave en los segmentos inferiores de la cadena. Los trabajadores migrantes y los trabajadores a domicilio forman parte de muchas cadenas mundiales de suministro y pueden ser objeto de diversas formas de discriminación y recibir poca o ninguna protección legal.

**4.** En muchos sectores, las mujeres representan una parte importante de la fuerza de trabajo de las cadenas mundiales de suministro. Están desproporcionadamente representadas en empleos de baja remuneración en los niveles inferiores de la cadena y con demasiada frecuencia son víctimas de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo. Además, carecen de acceso a medidas de protección social en general, y de la maternidad en particular, y sus oportunidades profesionales son limitadas.

**5.** Las zonas francas industriales (ZFI) no son homogéneas y tienen características muy distintas. Existen pronunciados déficits de trabajo decente en un número significativo de ZFI vinculadas a las cadenas mundiales de suministro. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente deberían aplicarse en todos los territorios, incluidas las ZFI. Con objeto de atraer inversiones y crear empleo, las ZFI suelen caracterizarse por exenciones a las leyes laborales y en materia impositiva y por restricciones a las actividades de los sindicatos y a la negociación colectiva.

En las ZFI son habituales los horarios de trabajo prolongados, la imposición de horas extraordinarias forzosas y la discriminación salarial.

**6.** La capacidad y los recursos de los gobiernos para vigilar y hacer cumplir efectivamente la legislación podrían ser limitados. La expansión de las cadenas mundiales de suministro a través de las fronteras ha exacerbado esos déficits de gobernanza.

**7.** El mandato, la experiencia y los conocimientos especializados sobre el mundo del trabajo, el enfoque normativo respecto del desarrollo y la estructura tripartita de la OIT la sitúan en una posición singular para abordar las brechas de gobernanza en las

cadenas mundiales de suministro a fin de que puedan realizar su potencial como vías para el desarrollo.

## **Intervenciones que se han puesto en marcha a fin de compatibilizar el desarrollo económico con el trabajo decente**

**8.** Para compatibilizar el desarrollo económico con el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, incluida la observancia de las normas internacionales del trabajo, la Oficina, los mandantes de la OIT y otras partes interesadas han puesto en marcha una amplia gama de políticas, estrategias, medidas y programas. Todos ellos se han concebido y aplicado en el lugar de trabajo en los niveles nacional, sectorial, regional e internacional. A pesar de esta gran diversidad de intervenciones, persisten los déficits de trabajo decente y de gobernanza y es necesario abordar esos desafíos.

**9.** Muchos Estados Miembros han adoptado medidas para reducir los déficits de gobernanza fortaleciendo los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo. Los Estados Miembros también han actuado por conducto de otras organizaciones internacionales y multilaterales y grupos regionales, y mediante la integración de disposiciones laborales, incluidas las normas fundamentales del trabajo, en los acuerdos comerciales, en la contratación pública y en el marco de programas de cooperación técnica. Otras intervenciones incluyen legislación sobre la responsabilidad a lo largo de la cadena que en ocasiones prevé una reglamentación transfronteriza de las cadenas de suministro. Por otra parte, no todos los Estados Miembros han podido hacer frente con eficacia a la rápida transformación derivada de su participación en la economía mundial.

**10.** Distintas empresas y grupos sectoriales y multipartitos han emprendido iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación. Éstas se han dirigido a una amplia gama de cuestiones y han utilizado diferentes estrategias como la auditoría, el intercambio de mejores prácticas, los mecanismos de presentación de quejas, el aprendizaje entre pares, la orientación y el fortalecimiento de las capacidades. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos del trabajo en sus operaciones, como establecen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Rectores de las Naciones

Unidas), y los gobiernos tienen el deber de aplicar y hacer cumplir la legislación nacional. Los esfuerzos de otras partes interesadas para promover el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo pueden apoyar pero no sustituir la eficacia y eficiencia de los sistemas de gobernanza pública.

**11.** Los interlocutores sociales han entablado un diálogo social transfronterizo y negociado acuerdos marco internacionales, un Protocolo de Libertad Sindical y un Acuerdo vinculante. También han desarrollado mecanismos de negociación, normas, instrumentos y orientaciones sectoriales. Todavía hay margen para ampliar la eficacia y el impacto de estos instrumentos, por ejemplo mediante mecanismos extrajudiciales de reclamación, y para dar a conocer estos mecanismos de relaciones laborales.

**12.** La OIT ha desempeñado una importante función en varias de esas iniciativas en el marco de su mandato mediante su apoyo, asesoramiento normativo y actividades de cooperación técnica.

### **Sistemas de gobernanza apropiados y medidas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales para lograr coherencia entre los resultados económicos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**

**13.** Los Principios Rectores de las Naciones Unidas se basan en el reconocimiento de: *a)* las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; *b)* el papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, y *c)* la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. La resolución de la Asamblea General en virtud de la cual se aprobaron los Principios Rectores de las Naciones Unidas en 2011 subraya que si bien incumbe al Estado el deber de aplicar la legislación, las empresas tienen la obligación de cumplirla. Destaca que unas instituciones, legislación y aplicación nacionales débiles obstaculizan la optimización de los beneficios de la globalización y que es preciso emprender más acciones para subsanar los déficits de gobernanza a nivel sectorial, nacional, regional e internacional. Las acciones deberían incluir el fortalecimiento de las capacidades de todos los

actores con objeto de gestionar mejor los desafíos en materia de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, ubicación, propietarios y estructura.

**14.** Debido a su mandato global, experiencia y conocimientos especializados sobre el mundo del trabajo, la OIT, en colaboración con sus Miembros, es la mejor posicionada para liderar la acción mundial en favor del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. El establecimiento del Fondo Visión Cero, iniciado en 2015 por el G7 en cooperación con la OIT para fomentar la salud y seguridad en el trabajo en los países productores, es un ejemplo reciente. A tal efecto, la OIT debería fortalecer su capacidad como centro de excelencia mundial para facilitar, teniendo presentes todos los datos pertinentes disponibles, la formulación y aplicación de políticas y estrategias bien fundamentadas y coherentes, y para consolidar la capacidad de sus mandantes.

### ***Función de los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales***

**15.** Los Estados tienen el deber de aprobar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todos los trabajadores y los protejan, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo. Los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales tienen responsabilidades complementarias aunque diferenciadas en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. A las empresas les incumbe la responsabilidad de respetar los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y de cumplir la legislación nacional dondequiera que operen. Se requiere la coherencia de políticas, la colaboración y la coordinación, a nivel mundial, regional, sectorial y nacional.

## 16. Los gobiernos deberían:

a) Fortalecer los sistemas de administración e inspección del trabajo para asegurar el pleno cumplimiento de la legislación y el acceso a mecanismos apropiados y eficaces de presentación de quejas y reparación. La responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la ley incumbe a los gobiernos, teniendo en cuenta que los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones han de desempeñar un importante papel en la promoción y la garantía del cumplimiento.

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

c) Usar la contratación pública para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo en cuenta el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), ya que puede tener una repercusión importante en los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro.

d) Cuando sea oportuno, solicitar a las empresas de propiedad del Estado o bajo su control que apliquen procedimientos de diligencia debida y promuevan el trabajo decente en todas sus operaciones en sus cadenas de suministro.

e) Crear un entorno propicio para ayudar a las empresas a intensificar su contribución a la sostenibilidad y al trabajo decente en el conjunto de sus operaciones, así como para ayudarlas a detectar riesgos sectoriales específicos y a aplicar procedimientos de diligencia debida en sus sistemas de gestión. Los gobiernos también deberían comunicar claramente lo que esperan de las empresas en relación con una conducta empresarial responsable y podrían estudiar si es preciso adoptar nuevas medidas, incluso normativas, si no se cumplen esas expectativas.

f) Estimular la transparencia, alentar, y si es preciso exigir, por diversos medios, a las empresas que informen sobre la diligencia debida en sus cadenas de suministro y que expliquen cómo tienen

en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

*g)* Combatir la corrupción, inclusive a través de la protección de los denunciantes.

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

*i)* Enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten en todas sus actividades los derechos humanos, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, los trabajadores a domicilio, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo y los trabajadores de las ZFI.

*j)* Aplicar medidas que mejoren las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, inclusive en las cadenas mundiales de suministro, en las esferas de los salarios, los horarios de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, y asegurar que las formas atípicas de empleo se ajusten a las legítimas necesidades de los trabajadores y los empleadores y no se utilicen para menoscabar los derechos laborales ni el trabajo decente. Esas medidas deberían ir a la par con el aumento de la productividad.

*k)* Dirigir medidas específicas a las pequeñas y medianas empresas (pymes), incluyendo a las cooperativas y otras entidades de la economía social, para aumentar su productividad y promover el trabajo decente, comprendidas sus oportunidades de formalización, desarrollo, perfeccionamiento y avance hacia segmentos superiores de las cadenas de suministro, de conformidad con las Conclusiones de 2007 relativas a la promoción de las empresas sostenibles y las Conclusiones de 2015 relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo.

*l)* Con objeto de suprimir el trabajo forzoso u obligatorio, orientar y apoyar a los empleadores y a las empresas a fin de que adopten

medidas eficaces para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo forzoso u obligatorio y para informar sobre la manera en que abordan esos riesgos en sus operaciones, productos o servicios prestados, con los cuales pueden estar directamente relacionados, de conformidad con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

*m)* Aplicar políticas que faciliten la transición de la economía informal a la formal de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y así aumentar la base fiscal para los gobiernos, la competencia equitativa entre las empresas y las oportunidades de trabajo decente para los trabajadores.

*n)* Cooperar a través de los organismos regionales para armonizar la legislación y la práctica y/o mejorar la coherencia de las políticas entre los países, a fin de garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

**17.** De conformidad con la autonomía de los interlocutores sociales, éstos deberían promover conjuntamente el trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, con inclusión de las cadenas mundiales de suministro mediante iniciativas sectoriales, acuerdos colectivos, el diálogo social transfronterizo y acuerdos marco internacionales, cuando proceda. Debería prestarse especial atención a la libertad de asociación y sindical y al derecho de negociación colectiva, en especial para los grupos vulnerables de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro.

**18.** De conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas, las empresas deberían ejercer la diligencia debida en relación con los derechos humanos a fin de identificar, prevenir o atenuar sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos e informar sobre cómo hacen frente a esas consecuencias. Con objeto de rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, las empresas deberían estar preparadas para comunicar esa información al exterior. Las empresas deberían establecer mecanismos de reclamación de nivel operacional para



los trabajadores afectados por sus operaciones, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas.

**19.** Las organizaciones de empleadores deberían ofrecer orientaciones prácticas para ejercer la diligencia debida en los sistemas de gestión operacional y crear capacidad al respecto. Debería prestarse atención especial a las pymes que necesitan apoyo para cumplir sus responsabilidades.

**20.** Las organizaciones de trabajadores deberían proporcionar información y apoyo a los trabajadores, en particular sobre los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. Estas organizaciones deberían asimismo negociar acuerdos aplicables con las

empresas multinacionales e incorporar a representantes de los trabajadores en el seguimiento de la aplicación de esos acuerdos.

**21.** Los gobiernos y los interlocutores sociales también deberían fomentar iniciativas multipartitas para promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que puedan apoyar pero no sustituir la eficacia y eficiencia de los sistemas de gobernanza pública.

### ***Acción de la OIT***

**22.** Sobre la base de la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), y todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, entre ellas, los convenios fundamentales, incluidos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006, el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), las conclusiones relativas a la administración y la inspección del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.<sup>a</sup> reunión (2011), las conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la

creación de empleo decente y productivo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104.<sup>a</sup> reunión (2015), así como las conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), la iniciativa relativa al futuro del trabajo puesta en marcha recientemente, y la inclusión del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la OIT debería elaborar un programa de acción para abordar la cuestión del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en un marco amplio y coordinado. Los Programas de Trabajo Decente por País y el Pacto Mundial para el Empleo pueden utilizarse como marcos de políticas nacionales para abordar los déficits y las carencias en las cadenas mundiales de suministro. A fin de ejecutar un programa de acción oportuno y dinámico, esta iniciativa debería estar encabezada por un punto de contacto de nivel superior.

**23.** En el marco del programa de acción, la OIT debería:

a) Promover la ratificación y la aplicación de sus normas pertinentes para el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

b) Fortalecer la creación de capacidad y prestar asistencia técnica a los Estados Miembros respecto de los sistemas de administración e inspección del trabajo. Estas acciones también deberían asegurar que los trabajadores tuvieran acceso a recursos jurídicos, incluso en las ZFI. La OIT debería seguir respaldando las iniciativas de los gobiernos para mejorar el Estado de derecho y facilitar la transición de la economía informal a la formal, mediante el establecimiento de sistemas judiciales independientes y eficaces, la mejora de la aplicación y el cumplimiento de la legislación nacional, y el aumento de la capacidad de todas las empresas para cumplir esa legislación.

c) Promover un diálogo social nacional y transfronterizo eficaz, respetando la autonomía de los interlocutores sociales. Cuando los interlocutores sociales decidan negociar acuerdos marco internacionales, la OIT podría apoyar y facilitar el proceso, previa petición conjunta, y proporcionar asistencia en el seguimiento, incluso en el monitoreo, la mediación y la resolución de controversias, de ser pertinente. Además, la OIT debería realizar estudios sobre la eficacia y la repercusión del diálogo social transfronterizo.

d) Evaluar el impacto y la posibilidad de ampliación y, de ser necesario, adaptar y ampliar programas de cooperación para el desarrollo como Better Work y Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR), y formular enfoques sectoriales y de otra índole para responder a los desafíos del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

e) Ofrecer liderazgo y utilizar el poder de convocatoria de la OIT y su singular valor añadido para promover la coherencia de políticas entre todas las iniciativas y procesos multilaterales relacionados con el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La OIT debería colaborar con organizaciones y foros internacionales, como las organizaciones de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el G7 y el G20, así como con instituciones internacionales de comercio y finanzas, y tener en cuenta marcos internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas, y otros instrumentos de referencia como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Teniendo en cuenta la función y el alcance geográfico de los Puntos de Contacto Nacionales de la OCDE, y, previa petición, la OIT debería facilitar conocimientos especializados sobre normas sociales y laborales. En el marco del examen de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, debería considerar la posibilidad de establecer mecanismos de resolución de controversias.

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

g) Considerar la posibilidad de adoptar un plan de acción que promueva el trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las ZFI, sobre la base de la discusión actual, así como de discusiones anteriores celebradas en la OIT sobre el tema, como la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (Ginebra, 1998) y la discusión del Consejo de Administración en su 286.<sup>a</sup>

reunión (marzo de 2003) sobre empleo y política social en relación con las zonas francas industriales.

*h)* Asumir una función proactiva para generar y difundir datos fiables sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, en cooperación con todas las organizaciones y foros pertinentes, a fin de crear sinergias en materia de estadística e investigación. Además, debería aumentar la capacidad a nivel nacional con objeto de apoyar las iniciativas de los mandantes para generar datos propios.

*i)* Intensificar las actividades de investigación y análisis para comprender mejor la forma en que funcionan en la práctica las cadenas de suministro, cómo varían según los sectores, y qué repercusión tienen en el trabajo decente y los derechos fundamentales. ILC105-PR14-1-Sp.docx **14-1/9**

También debería evaluar los numerosos programas y estrategias de promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, tanto los propios de la Organización como los emprendidos por agentes externos. La OIT podría preparar un compendio de buenas prácticas en las cadenas mundiales de suministro y pasar a ser un centro de conocimientos para ofrecer orientación y asesoramiento a los interesados dentro y fuera de la Organización y ampliar la capacidad de los mandantes.

**24.** La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es el marco de la OIT respaldado por todos los mandantes tripartitos cuyo objetivo es potenciar al máximo los impactos positivos de las empresas multinacionales y resolver las posibles consecuencias negativas. Define a estos efectos las funciones y responsabilidades de los gobiernos (países de origen y de acogida), las empresas multinacionales, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y reúne a estos actores para responder conjuntamente a los desafíos del trabajo decente e identificar oportunidades para el crecimiento inclusivo. En el proceso de examen del texto de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y del procedimiento de interpretación determinado por el Consejo de Administración se deberían tener en cuenta los resultados de la presente discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

**25.** Existe la preocupación de que las actuales normas de la OIT tal vez no sean apropiadas para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Por consiguiente, la OIT debería examinar esta cuestión y convocar en cuanto sea conveniente, por decisión del Consejo de Administración, una reunión técnica tripartita o de expertos para:

- a) Evaluar las deficiencias que dan lugar a déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro;
- b) Identificar los principales desafíos de gobernanza para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro;
- c) Examinar qué orientaciones, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para promover el trabajo decente y/o facilitar la reducción de los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.