



Organización
Internacional
del Trabajo

Coloquio internacional de los trabajadores sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

Ginebra, 15 – 17 de diciembre de 2015



Resumen de las principales conclusiones del debate

Oficina de Actividades para los Trabajadores - ACTRAV

El Coloquio internacional de los trabajadores sobre “Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro” se celebró en Ginebra, del 15 al 17 de diciembre de 2015.

El documento se divide en tres secciones:

1. “Contexto y consideraciones generales”, que se trata de la introducción y de la presentación del contexto y de los principales desafíos relacionados con las cadenas mundiales de suministro (CMS).
2. “Resumen de las labores”, que pretende reflejar las principales cuestiones y desafíos examinados en cada panel.
3. “Principales conclusiones del debate”, que refleja las cuestiones estratégicas cubiertas en el debate, así como las propuestas sobre el camino a seguir orientadas a los mandantes y la OIT.

El anexo 1 contiene el programa y la lista final de participantes del Coloquio.

1) Contexto y consideraciones generales

¿Por qué examinamos las CMS?

- La globalización no es un fenómeno nuevo; es un proceso que comenzó en el decenio de 1980 y que ha afectado al modo en que se producen los bienes y servicios a nivel mundial. Este proceso de producción globalizada fue posible gracias a la fragmentación del ciclo de producción y a su dispersión por medio de sistemas de producción organizados a escala mundial y en relación con el interés de las empresas para maximizar los beneficios. Desde entonces, los sistemas de producción se establecen principalmente en los lugares en que existe mano de obra barata y no sindicada. Las condiciones laborales se ven sumamente afectadas y están muy lejos de los altos niveles alcanzados en los países industrializados.
- Las cadenas y redes mundiales de producción que se crearon en este contexto redefinieron completamente la composición de la fuerza de trabajo y la relación de trabajo en todo el mundo. Este proceso condujo a una espiral negativa, en la que los gobiernos nacionales y locales crean ventajas comparativas artificiales insostenibles, reduciendo las normas del trabajo, recortando las disposiciones en materia de bienestar social y concediendo exenciones fiscales.
- Según estimaciones recientes de la OIT, aproximadamente uno de cada cinco trabajadores desempeña sus funciones en las CMS¹. Si bien es difícil estimar el número exacto de trabajadores que participan en las cadenas mundiales de suministro teniendo en cuenta el número abrumador de trabajadores de la economía informal que pueden estar vinculados con CMS, existe un consenso acerca de que el número de trabajos vinculados con CMS está creciendo. La UNCTAD estima que aproximadamente el 80 por ciento del comercio mundial está vinculado con redes internacionales de producción de empresas multinacionales (EMN), y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial

¹ Véase el sitio web: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_370222/lang--es/index.htm

del Comercio (OMC) han estimado que entre el 60 y el 80 por ciento del comercio mundial pasa por las CMS.

- La creciente importancia de las CMS afecta a la estructura mundial y regional del mundo del trabajo. Esta discusión suscita un gran interés entre los mandantes, y la OIT tiene una oportunidad única de dirigir este debate y de crear un fuerte vínculo con el Programa de Trabajo Decente y con la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- La CMS no es una cuestión Norte/Sur relacionada únicamente con los países en desarrollo o desarrollados. Se trata de un problema mundial que exige unas soluciones de política universalmente acordadas que deben concebirse a diferentes niveles y en el marco de una coherencia normativa.
- La pérdida de 1.136 vidas que causó el derrumbamiento del Rana Plaza el 24 de abril de 2013 en Bangladesh, señaló a la atención de la comunidad internacional las deplorables condiciones de trabajo experimentadas por los trabajadores de las CMS.

Desafíos y el debate de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo

- **Falta de derechos de los trabajadores o de derechos habilitadores.** Todos los informes y toda la información recopilada a través del movimiento sindical internacional y de los centros sindicales nacionales y sectoriales están poniendo de relieve que los derechos habilitadores no se respetan. Los informes sobre las violaciones de los derechos sindicales notificadas por los sindicatos nacionales e internacionales están proporcionando amplia información sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores en las CMS.
- **Asimetrías y desigual poder de negociación en las CMS.** Las prácticas de adquisición suelen basarse en asimetrías, y reflejan un desigual poder de negociación entre las EMN o las empresas principales y los proveedores. Estas presiones suelen conducir a unos precios más bajos, que se traducen en unos salarios más bajos y en una producción a destajo o en trabajo a domicilio. Cabe esperar que este desigual poder de negociación se agravará con las crecientes fusiones y adquisiciones. Según el *Financial Times*, las empresas automotrices controlan hoy en día el 77 por ciento del mercado automovilístico mundial, mientras que el mercado mundial de computadoras personales está controlado por cuatro empresas.
- **Cadenas mundiales de valor y medición de asimetrías.** Dentro de la cadena de suministro es necesario examinar la distribución interna de los componentes de valor añadido que determinan el precio final. Al final de la cadena, los proveedores, y los trabajadores, están pagando el precio de esta distribución asimétrica con una pequeña parte del precio al por menor que va a estos niveles inferiores. Los instrumentos de gobernanza deben prever una distribución más equitativa de los beneficios tanto a nivel geográfico como entre el capital y el trabajo
- **Falta de negociación colectiva en las CMS.** Las presiones competitivas mundiales (los modelos y precios de la producción “justo a tiempo” y ajustada) también son la

base de las presiones a la baja sobre los salarios, las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales en las CMS. Esto se aplica igualmente a las empresas que tienen una participación directa en filiales extranjeras. La negociación colectiva es prácticamente inexistente en las CMS.

La falta de relación laboral y de negociación colectiva tiene varias consecuencias:

- “el salario vital” o el “salario justo” no está avanzando;
 - las condiciones de trabajo están empeorando (no sólo en relación con la seguridad y salud en el trabajo (SST)), y
 - no se respetan los derechos de los trabajadores.
- **“Formas atípicas de empleo” en las CMS.** La subcontratación y deslocalización de la producción mundial significa que las EMN o las empresas principales pueden controlar la producción cuando se reduce la mano de obra mediante la utilización de intermediarios laborales o de agencias de empleo temporal. Esta mano de obra podría estar compuesta por trabajadores ocasionales, trabajadores informales y trabajadores a domicilio. La OIT define estas relaciones de trabajo como “formas atípicas de empleo”. Los proveedores, bajo la presión de compradores mundiales (EMN o empresas principales) suelen reducir los costos empleando a trabajadores temporales u ocasionales que normalmente no están cubiertos por un convenio colectivo.
 - **Utilización de trabajadores migrantes en las CMS y su explotación.** Las CMS también se asocian con altos niveles de trabajadores migrantes contratados a través de contratistas laborales externos y de intermediarios o agencias. Esta dimensión debe analizarse con más detenimiento.
 - **Evaluación del déficit de trabajo decente en las CMS.** ¿Cómo puede colmarse esta brecha? ¿Puede la OIT concebir un modelo de intervención para reflejar este déficit de trabajo decente? ¿Cómo pueden traducirse estas conclusiones en políticas impulsadas por los mandantes encaminadas a fortalecer el trabajo decente en las CMS?
 - **Falta de desarrollo social en las CMS.** ¿Cómo se aborda esta cuestión? ¿Es suficiente la innovación de los productos y procesos para asegurar unos recursos dedicados a la mejora social de las CMS (cambio tecnológico)? ¿O, en cambio, debemos examinar las CMS utilizando la información adicional proporcionada por el concepto de cadena de valor mundial con miras a hacer frente a las desigualdades y asimetrías?
 - **Las zonas francas industriales (ZFI) y su función primordial en las CMS.** ¿Cómo debe aplicarse una metodología de trabajo decente para la evaluación de las condiciones de trabajo en las ZFI? Evolución social de las ZFI y respeto de los derechos laborales.
 - **Globalización de la producción y fragmentación del trabajo.** ¿Cómo debe encararse este desafío? ¿Qué herramientas de organización deben concebirse?
 - **La responsabilidad de las empresas en las diferentes jurisdicciones nacionales.** Si bien se reconocen las ventajas inherentes a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP, por sus siglas en inglés), es necesario ir más allá de estas iniciativas voluntarias. La cuestión que está en juego es

la responsabilidad de las empresas en las diferentes jurisdicciones nacionales. Debemos impulsar este debate, con instrumentos que sean vinculantes y que estén relacionados con el largo historial de acuerdos entre los empleadores y los sindicatos.

A **nivel macroeconómico**, ¿cómo deben transformarse las CMS con el fin de promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible?

- ¿Este sistema de producción está basado estructuralmente en desigualdades? El concepto de cadena mundial de valor nos permite identificar y observar la distribución general del valor añadido, y el modo en que se distribuye geográficamente y entre el capital y el trabajo. Una redistribución más equitativa del valor debe formar parte de la solución para permitir que las CMS propicien el desarrollo social.
- ¿Están apoyando mutuamente las CMS el establecimiento de las cuatro dimensiones del trabajo decente? ¿Es necesario implantar un modelo de intervención para reflejar estas brechas y concebir respuestas de política en los diferentes niveles?
- ¿Es necesario abrir espacios políticos para un debate macroeconómico sobre las repercusiones sociales y económicas de las CMS? ¿Cómo se reducen y previenen los efectos externos negativos de la inversión extranjera directa (IED)? ¿Cómo puede tener lugar a escala nacional e internacional? ¿Debería basarse en orientaciones de política proporcionadas principalmente por los mandantes?

2) Resumen de las labores

(Panel 1) Estado actual de las CMS

Presidenta: Sra. Anna Biondi, OIT

Oradores: Profesora Jennifer Bair, University of Colorado
Sr. Rafael Peels, OIT

Cuestiones

1. Factores clave para el surgimiento de las CMS
2. Agentes primordiales y relaciones de poder en las CMS
3. Tendencias esenciales en las CMS

Impresiones

Factores clave para el surgimiento de las CMS: principales características de las CMS actuales:

El debate sobre las CMS no es nuevo. Hace referencia a las antiguas relaciones entre el comercio, el desarrollo y el empleo en la economía mundial. Las principales características son las siguientes:

- fragmentación de la producción a través de las fronteras en dos o más países;
- diferentes agentes, empresas y producción individual;

-
- las empresas principales pueden participar directamente deslocalizando o subcontratando etapas de producción seleccionadas a países extranjeros. Dominan las CMS, y gestionan los riesgos y las recompensas en las cadenas de suministro;
 - cada cadena mundial de productos básicos (véase Gereffi) tiene: *a*) una matriz insumo-producto; *b*) territorialidad; *c*) una estructura de gobernanza y una dinámica de poder que decide dónde, cómo y quién produce los bienes y servicios, y *d*) un contexto institucional, y
 - las CMS no garantizan la mejora económica. Además, la mejora económica no garantiza el progreso social y el respeto de los derechos de los trabajadores. El concepto de “mejora social” no es apropiado. El concepto de progreso social, por tanto, no es apropiado para un enfoque basado en los derechos como el que se espera de la OIT.

Agentes primordiales y relaciones de poder en las CMS

- Las CMS y las cadenas mundiales de valor son definidas por cadenas de suministro fragmentadas, con tareas y actividades dispersadas intencionadamente que coordinada una empresa principal (EMN). Las características fundamentales son: 1) integrada funcionalmente; 2) coordinada por una empresa; 3) fragmentada organizativamente y 4) geográficamente dispersa.
- Las empresas principales rigen las actividades de su cadena, y distribuyen los riesgos y recompensas a lo largo de la cadena. Estas estructuras de gobernanza están impulsadas por la producción (por ejemplo, el sector automovilístico) o por los compradores (por ejemplo, las prendas de vestir). La tendencia observada es un modelo promovido por los compradores. El lado oscuro de la gobernanza impulsada por los compradores es que el precio regula la dinámica de las CMS.
- Los desafíos clave para el trabajo decente son: *a*) definir las relaciones de trabajo (lo que determina las condiciones de trabajo) y *b*) abordar la extraterritorialidad (cómo regular las empresas principales).
- La relación de poder entre las grandes EMN y los países en desarrollo que acogen sus inversiones es un elemento clave en las CMS. Esto es cierto también para las inversiones extranjeras directas (IED) con el resultado de que las empresas multinacionales detienen la ventaja en la relación de poder con los gobiernos con el fin de maximizar sus beneficios.
- Códigos de conducta y otras iniciativas privadas. No han conseguido identificar y combatir las violaciones. El aspecto positivo de los códigos de conducta es que reconocen que las EMN tienen una responsabilidad y deben rendir cuentas. Este debate debería orientarse a las obligaciones vinculantes reguladas por los gobiernos, con un reconocimiento del papel de las Relaciones Industriales.

Tendencias esenciales en las CMS:

- Lenguaje: La expresión “cadena de valor mundial” se utiliza con más frecuencia que “cadena mundial de suministro” porque este concepto se centra y destaca la creación de valor a lo largo de la cadena.

-
- La tendencia en las CMS es: *a)* el creciente comercio; *b)* la fragmentación cada vez mayor de la producción; *c)* la creciente vulnerabilidad y empleo precario, y *d)* el aumento de la productividad que no se traduce en un incremento de los salarios para los trabajadores. Estas tendencias dificultan que los sindicatos organicen a los trabajadores.
 - La competencia de precios entre las principales empresas conduce a una presión a la baja sobre el respeto de los derechos laborales. Existe una correlación entre la competencia de precios mundial entre las empresas principales y el respeto de los derechos laborales en las CMS.
 - La investigación y el desarrollo son necesarios, concretamente para los países en desarrollo y los países menos adelantados, pero deben tenerse en cuenta los posibles efectos negativos. Se necesitan más trabajos, en términos tanto de cantidad como de calidad. Los sindicatos no sólo deberían participar en el alivio de los efectos negativos, sino en la determinación de políticas comerciales y de inversión.
 - La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN), así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) son instrumentos fundamentales para iluminar el próximo debate.

(Panel 2) ¿Están contribuyendo las CMS al desarrollo?

Presidenta: Sra. Hilda Sánchez Martínez, OIT

Oradores: Sra. Rosa Pavanelli, Secretaria General, PSI
Sra. Hilma Mote, CSI África
Sr. Keld Jakobsen, TUCA

Cuestiones

1. Políticas comerciales y de inversión: repercusiones en el desarrollo
2. Políticas fiscales de las CMS: repercusiones en el desarrollo
3. Políticas de las EMN – repercusiones en el desarrollo
4. Función de los sindicatos para asegurar la mejora y el desarrollo socioeconómicos

Impresiones

- Si definimos “desarrollo” como el proceso encaminado a lograr el bienestar social y económico de las sociedades y comunidades, entonces las CMS no contribuyen al desarrollo. Por el contrario, promueven una espiral negativa, sin ningún valor para la calidad de la vida humana.
- Las CMS son conocidas por haber obligado a los países y a los gobiernos soberanos a ofrecerles exenciones de impuestos y leyes sobre la reforma laboral con la intención de reducir al mínimo las condiciones de trabajo.

-
- Si bien los ingresos y beneficios de las CMS siguen incrementándose, las condiciones de trabajo continúan degenerándose, tal como muestran las jornadas de trabajo excesivamente largas, la creciente inseguridad del empleo, la flexibilidad injustificada, los bajos salarios, y los atentados contra la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
 - La evasión fiscal de las CMS y las EMN tiene efectos devastadores en los servicios públicos, incluida la capacidad de los gobiernos para proporcionar infraestructura básica como agua, higiene, atención de salud y educación.
 - Como una manera de avanzar, es imperativo que exista un “nuevo paradigma” que haga referencia a marcos de política macroeconómica, de financiación y de inversión para el desarrollo sostenible e incluyente. Este nuevo cambio de paradigma deberá considerar lo siguiente:
 - i. Las reformas fiscales que eliminan las concesiones innecesarias para las CMS, reformando el sistema fiscal internacional para que se reduzca el flujo ilícito masivo.
 - ii. Las normas de comercio e inversión eliminan los aranceles de importación que se necesitan para vinculaciones anteriores y los impuestos a la exportación para vinculaciones posteriores, y unen las propiedades intelectuales que inhiben la transferencia de tecnología.
 - iii. Los marcos de política monetaria que no se centran exclusivamente en la inflación, sino que prestan particular atención al empleo, promueven una política fiscal, alientan la demanda agregada y crean unas condiciones de préstamo favorables para las empresas nacionales.
 - iv. La política fiscal que otorga concesiones justas a las empresas locales y que no se centra exclusivamente en las CMS en detrimento de la inversión local, prestando particular atención al desarrollo rural.
 - v. La contratación pública debería conceder preferencia a las empresas locales y las EMN que tienen una trayectoria satisfactoria en lo que respecta a las relaciones laborales.
 - El Programa de Trabajo Decente de la OIT como una etapa fundamental en el desarrollo sostenible tal como se establece en el Objetivo 8 de *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. El marco de trabajo decente se basa en el entendimiento de que el trabajo no es sólo una fuente de ingresos, sino ante todo una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, y crecimiento económico que aumenta las oportunidades de empleo y de trabajos productivos. Éstos son los criterios en los que deberíamos basarnos para juzgar la labor de las CMS en nuestros países.
 - Los sindicatos deben ampliar las campañas de movilización más allá de los trabajadores, y llegar a los movimientos sociales no miembros. La movilización debería incluir la sindicación, la educación de las masas, y la creación de alianzas estratégicas con los que están en el poder, así como con múltiples sectores de la sociedad (la clase trabajadora, los desempleados, los consumidores y la comunidad en general).
-

(Panel 3) El impacto de las CMN en el trabajo decente

Presidenta: Sra. Sharan Burrow, Secretaria General, CSI

Oradores: Sra. Prihanani Boenadi, Indonesia

Sra. Pheng Sunday, Camboya

Sr. Alexandre Bento, Brasil

Sr. Bheki Ntshalintshal, Sudáfrica

Sra. Alke Boessiger

Cuestiones

1. El impacto de las CMS en el trabajo decente.
2. Campaña mundial sobre las CMS

Impresiones

- Las experiencias de los trabajadores de las CMS son similares en todo el mundo;
 - Los salarios están por debajo del umbral de la pobreza
 - Los sindicatos exigen un salario mínimo vital – básico
 - El trabajo precario, informal y en régimen de subcontratación está creciendo
 - Los sindicatos exigen contratos permanentes con el fin de obtener prestaciones de seguridad social (salud, jubilación, maternidad)
 - La esclavitud y el trabajo son corrientes (se obliga a los trabajadores a trabajar horas extraordinarias con la posibilidad de ser despedidos si se niegan a ello)
 - Los sindicatos exigen que se recurra a las leyes contra la esclavitud para luchar contra esto
 - No existen garantías de un trabajo seguro
 - Los sindicatos exigen libertad sindical, condiciones de trabajo decentes (incluidas las horas de trabajo) y trabajar con dignidad
- Los sindicatos están haciendo campaña a nivel nacional, regional y mundial:
 - Los sindicatos deben aunar esfuerzos para hacer campaña (CSI, FSI, sindicatos nacionales)
 - Los sindicatos nacionales deben hablar con una sola voz potente y apoyarse mutuamente
 - Los sindicatos nacionales necesitan apoyo internacional
 - El Estado de derecho es la principal prioridad
 - Las empresas deberían señalarse y hacerse responsables
 - Basándose en campañas anteriores – señalar y denunciar – hacer un escándalo mundial acerca de las empresas que no cumplen sus responsabilidades
 - Las empresas deberían asegurar los derechos de los trabajadores allí donde desplieguen su actividad
 - Dirigirse específicamente a los gobiernos que no aplican las leyes

-
- También vinculado con el debate de la OIT en junio de 2016
 - La mayor ambición sindical es contar con un convenio. Puede y debe hacerse. La ambición es mejorar la Declaración EMN con un mecanismo voluntario de arbitraje y mediación, e incluir la referencia a los UNGP con la diligencia debida vinculada con las normas internacionales del trabajo.
 - Francia: la nueva legislación proporcionará la diligencia debida. Queremos esta legislación en al menos cinco países europeos.
 - Necesitamos jurisdicciones que pueden regular a las empresas donde quiera que desplieguen su actividad

(Panel 4) Gobernanza de las CMS a nivel nacional

Presidenta: Sra. Alison Tate, CSI

Oradores: Sr. Chang-Hee Lee, OIT

Sr. Pierre Yves Chanu, Presidente de la Plataforma Sindical Francesa sobre RSE

Sr. Felix Anthony, *Presidente de CSI-AP*

Cuestiones

1. Aplicación de las leyes laborales nacionales a escala nacional
2. Función del gobierno
3. Función de los interlocutores sociales
4. Función de los inspectores del trabajo
5. Legislación francesa sobre la responsabilidad social empresarial (RSE)

Impresiones

- La buena gobernanza requiere una legislación apropiada, voluntad política y una infraestructura eficaz para hacer cumplir las normas que aseguran unas condiciones de trabajo seguras y que permiten a los trabajadores organizarse como una voz y una fuerza independientes en la negociación colectiva y el diálogo social.
- Las normas del comercio internacional tienen grandes repercusiones en los sistemas nacionales de gobernanza y el desempeño económico. El TTP exigirá que Viet Nam reforme su estructura de abastecimiento y su legislación laboral, con el fin de respetar plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de permitir por primera vez el registro de sindicatos independientes. Quien se beneficie del nuevo régimen de comercio se verá sumamente influido por los sistemas nacionales de gobernanza. Esto también exige una capacidad para hacer cumplir la ley a través de inspecciones del trabajo eficaces que lleguen asimismo a proveedores del segundo y tercer nivel.
- Los sindicatos existentes tendrán que cambiar radicalmente, y los nuevos sindicatos deberán crear estructuras ascendentes. La OIT debe apoyar este proceso de desarrollo de la capacidad, y asegurar asimismo que otras formas de participación de los

trabajadores, como los comités dirección-trabajadores de Better Work apoyen y no compliquen la creación de sindicatos auténticos.

- La responsabilidad jurídica no sólo recae en los países productores, sino también en los países de origen de las empresas y marcas multinacionales. Las plataformas nacionales pueden ser instrumentos importantes para reunir a los agentes interesados pertinentes en este contexto, e iniciar políticas y soluciones que puedan asegurar la diligencia debida efectiva en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. Iniciativas como la legislación francesa que está examinándose actualmente sobre el deber de cuidado de las empresas matrices y los subcontratistas son pasos importantes en esta dirección. Sin embargo, la gran resistencia a esta iniciativa muestra que no existe un compromiso consensuado real para el respeto de los derechos de los trabajadores en el momento en que pone aparentemente en peligro la competencia.
- A pesar de la terrible tragedia del Rana Plaza y del reconocimiento mundial de las inaceptables condiciones de trabajo en el sector de la confección en Bangladesh, los progresos en el terreno han sido lentos. Los cambios jurídicos para permitir que los trabajadores se sindicalen han sido insuficientes. Aun debe sindicarse el 30 por ciento de la fuerza de trabajo antes del registro; el apoyo internacional y externo no se permite, y los dirigentes sindicales no están protegidos por la ley.
- Si bien la presión internacional se ha traducido en el mayor registro de sindicatos, muchos de ellos no son eficaces en el terreno, ya que fueron creados por los empleadores como meras organizaciones subordinadas para responder a la presión internacional.
- El Acuerdo sobre seguridad contra incendios y de los edificios en Bangladesh ha aumentado la presión ejercida sobre las EMN para que asuman la responsabilidad de las condiciones de trabajo peligrosas en la industria, pero continua siendo una medida provisional limitada, en la medida en que siguen sin respetarse la libertad sindical y las organizaciones de trabajadores en el terreno.
- Se transmitió un mensaje claro para que la OIT concediera prioridad a la labor de la oficina de Dhaka sobre esta cuestión candente, y para que aunara esfuerzos con Global Unions y con el sindicato local para obligar al Gobierno de Bangladesh a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a mejorar las condiciones laborales.

Habida cuenta de los limitados progresos realizados, ha llegado el momento de señalar el caso de los derechos de los trabajadores a la atención de los mecanismos de control de la OIT, y de aumentar la presión internacional sobre el Gobierno de Bangladesh con el fin de que realice verdaderos progresos en lo que respecta a los derechos de los trabajadores.

(Panel 5) Gobernanza de las CMS; evaluaciones de las brechas a escala mundial y función de los sindicatos y las EMN

Presidente: Sr. Eckhard Voss, *WMP Consult*
Oradores: Sra. Jenny Holdcroft, *Directora de Políticas, IndustriALL*
Sra. Jin Sook Lee, *BWI*
Sr. Victor Garrido Sotomayor, *IndustriALL / INDITEX*
Sr. Javier Díaz, *INDITEX*

Cuestiones

1. Comenzar con una visión general de las brechas por lo referente a la gobernanza en las CMS
2. Propuestas para colmar estas brechas en materia de gobernanza (los acuerdos marco internacionales (AMI) y la función que desempeñan las relaciones laborales transfronterizas)
3. Afrontar los retos (para las organizaciones de trabajadores) que plantea la gobernanza transfronteriza y en toda la industria. Vínculos entre el nivel mundial y los trabajadores
4. Cómo encarar las iniciativas privadas

Impresiones

- Las brechas en materia de gobernanza en las CMS se observan tanto a nivel gubernamental (reglamentos y mecanismos de aplicación) como de las EMN.
- Las declaraciones de RSE y los códigos de conducta son insuficientes para colmar tales brechas. Se necesitan unos compromisos más firmes en forma de instrumentos negociados entre las empresas y los sindicatos.
- Se expresó preocupación sobre el tema de perseguir Asociaciones Publico-Privadas entre la OIT y empresas sin consulta con las FSI.
- Los AMI pueden ser instrumentos eficientes para responder a las brechas referentes a la gobernanza. Son útiles para promover la negociación colectiva, pero no deberían sustituirla de ningún modo, deben contribuir a potenciarla. Los AMI combinan la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro con unas sólidas relaciones laborales. Cuando la Agrupación de Global Unions negocian Acuerdos Globales con empresas hay intentos de incluir cláusulas que garanticen el trabajo decente a través de la SGC y en particular para la BWI a través del sistema de subcontratación; sin embargo, este es un reto ya que las empresas se refieren a sus propias políticas y normas internas de lo que perciben como buenos estándares laborales, condiciones de trabajo, salarios, y así sucesivamente a través de SGC de la empresa. Algunos AMI se suscribieron, pero no se aplicaron entre las partes (en este caso, BWI e IndustriALL acordaron que deberían activarse y desarrollar su contenido para dotarles de eficacia o ponerse término a los mismos).

- El AMI firmado por H&M e INDITEX, así como el AMI revisado de Lafarge, abarcan la cadena de suministro y los subcontratistas, y proporcionan ejemplos del camino a seguir. Se trata ahora de impulsar la iniciativa sindical para que las principales marcas de la industria del vestido, particularmente las de cabecera de EEUU, Italia, Reino Unido, Alemania, Francia, Bélgica, Holanda, España, Japón, etc., traduzcan sus compromisos de Responsabilidad Social en eficaces Acuerdos Marco Globales con efectivos derechos de intervención de los sindicatos locales a lo largo de toda su cadena de producción. Ello supone una particular responsabilidad de los sindicatos de las casas matrices de tales marcas multinacionales.
- El AMI suscrito por INDITEX proporciona acceso a las fábricas y tiene un mecanismo para el control de su aplicación conjuntamente con IndustriALL.
- Para BWI ha sido un reto negociar con las compañías el acceso a los sindicatos durante el proceso de organización ya que las empresas se han referido a la aplicabilidad de las leyes nacionales. Sin embargo, los sindicatos una vez que se concluyan los Acuerdos Globales tienen acceso. Es necesario ir más allá del enfoque tradicional (organizar empresas individuales) y avanzar hacia un enfoque en toda la industria para colmar las brechas en materia de gobernanza que existen en los países y sectores.
- El Acuerdo sobre seguridad contra incendios y de los edificios en Bangladesh es el único acuerdo jurídicamente vinculante concluido hasta la fecha entre sindicatos mundiales y más de 200 marcas.
- El proceso ACT proporciona otro ejemplo de iniciativa en toda la industria para abordar la cuestión de los salarios en el sector textil, y asegurar que las prácticas de adquisición estén vinculadas con la garantía de proporcionar un salario vital a los trabajadores. En el marco de esta iniciativa, IndustriALL firmó un Memorando de Entendimiento con 17 marcas textiles encaminado a desarrollar la negociación colectiva en la industria en los países productores de textiles, y a asegurar la libertad sindical.
- En lo que respecta a BWI e IndustriALL, el desafío consiste en unir el nivel del terreno y el nivel mundial, incorporando a sindicatos nacionales, y en incluirlos en el proceso de negociación de AMI.
- BWI utiliza principalmente tres instrumentos organizativos en las CMS:
 - AMI
 - Los programas de certificación forestal (FSC y PEFC) para garantizar el trabajo decente y las normas fundamentales de la OIT para los trabajadores del sector de la madera y la silvicultura
 - Las Líneas directrices de la OCDE (por ejemplo, la campaña contra la FIFA en el sector de construcción en Qatar que actualmente está en el proceso de mediación).

INDITEX (empresa)

- INDITEX está utilizando los siguientes instrumentos para abordar las cadenas de suministro:
 - auditoría social;
 - contacto directo con los proveedores, y
 - AMI para ponerse en contacto con los trabajadores y conocer su opinión.

- Se utilizan agrupaciones en los países de abastecimiento para ponerse en contacto con los agentes interesados en la cadena de suministro (plataforma de diálogo).
- Se llevan a cabo auditorías sociales para verificar las condiciones en la cadena de suministro, pero son insuficientes debido a la falta de conocimientos sobre la situación de los trabajadores en la fábrica.
- Se necesitan AMI, ya que dan una voz directa a los trabajadores. Las auditorías sociales no son suficientes.

INDITEX (coordinación del AMI entre IGU e Inditex, posición sindical respecto de los trabajadores)

- La RSE no basta. Se precisa un marco jurídico efectivo basado en las normas de la OIT, para garantizar una globalización sostenible y con derechos para los trabajadores.
- Las empresas más grandes del sector textil han firmado AMI (Inditex y H&M), pero sigue siendo necesario que se incorporen el resto de marcas importantes.
- El AMI también se utiliza para la resolución de conflictos. Se inspeccionó a los proveedores en el marco del AMI actual (delegaciones de trabajadores y empleadores) en Turquía, Marruecos, Portugal, Brasil, Myanmar, Argentina, Camboya, China, Viet Nam y la India.
- En Viet Nam, se ha creado la primera red sindical nacional en una cadena de producción dentro del sector textil, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de los trabajadores, garantizando la negociación colectiva sectorial y local.
- Los AMI pueden ser eficaces si cuentan con el apoyo de sindicatos nacionales, sectoriales y de empresa en el terreno. Es preciso establecer estructuras sindicales, en la cadena de producción de Inditex, garantizando los derechos de los sindicatos locales, desde la sede hasta los trabajadores que forman parte de las operaciones en las CMS.

(Panel 6) Gobernanza de las CMS: evaluaciones críticas del mecanismo internacional existente

Presidenta: Sra. Maria Helena Andre, OIT
 Sra. Githa Roelans, OIT
 Sra. Cristina Tebar Jefa, Unidad de Conducta Empresarial Responsable, OCDE

Cuestiones

Puntos fuertes y débiles de:

1. La Declaración EMN de la OIT y el mecanismo de control de la OIT
2. Los UNGP
3. Los principios rectores de la OCDE y otras iniciativas regionales
4. Camino a seguir para la gobernanza de las empresas transnacionales (incluida la posibilidad de una jurisdicción supranacional)

Impresiones

- La OIT tiene dos instrumentos que hacen referencia directamente a las empresas, a saber, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, que aclara que las empresas deben respetar las normas fundamentales del trabajo reiteradas en la Declaración, con independencia de que los países en los que despliegan su actividad los hayan ratificado, o no, y la Declaración EMN de la OIT.
- Declaración EMN de la OIT, de 1977
 - **Abarca** todas las esferas del Programa de Trabajo Decente
 - La estrategia de **aplicación** incluye el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos para promover el diálogo social sobre la aplicación, el servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, el apoyo a los mandantes a nivel nacional, y la creación de capacidad de las oficinas nacionales de estadística para evaluar a las EMN en lo que respecta al trabajo decente.
 - El **mecanismo de seguimiento** incluye la promoción del diálogo (diálogo nacional tripartito, entre la empresa y el sindicato, y entre el país de origen y de acogida); un elemento nuevo son los informes de reuniones regionales tripartitas.
 - Uno de sus **puntos fuertes** es que se trata de un instrumento tripartito y mundial que tienen un campo de acción más amplio. Aclara las funciones de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos; abarca todo el Programa de Trabajo Decente (derechos, empleo, diálogo social, protección social). Proporciona unas directrices claras sobre cómo lograr el desarrollo sostenible.
 - **Los puntos débiles** son que se trata de un instrumento no vinculante, que no tiene mecanismos de presentación de quejas o reclamaciones, y que en muchos casos los mandantes ignoran su existencia.
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas
 - **Son** un conjunto de principios que llevan a la práctica el marco “Proteger, respetar, remediar”, y que fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011. **Contemplan** el aspecto importante que aclara que esta responsabilidad debería cumplirse llevando a cabo la diligencia debida. La diligencia debida es un concepto que indica a las empresas si deben saber lo que está sucediendo en su CMS y si deben tomar medidas en caso de violaciones.
 - El **seguimiento** incluye la promoción a través del grupo de trabajo de las Naciones Unidas y del Foro anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
 - **Los puntos fuertes** son que comprenden explícitamente las normas fundamentales del trabajo, y que aclaran las funciones de los gobiernos y las empresas, y el hecho de que la empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos allí donde despliegue su actividad, independientemente de que los gobiernos cumplan su obligación de proteger los derechos humanos.

-
- **Los puntos débiles** son que no se han negociado de una manera tripartita, aunque se han aprobado posteriormente, y que son voluntarios.
 - Además de los UNGP, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó un grupo de trabajo en 2014 para que considerara la posibilidad de elaborar un instrumento vinculante sobre las empresas y los derechos humanos.
 - **Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales**
 - **Son** una norma internacional para la conducta empresarial responsable que abarca numerosas esferas de la ética comercial, entre ellos el empleo y las relaciones laborales, y los derechos humanos. Se han adherido a ellas 46 gobiernos (pertenecientes y no pertenecientes a la OCDE), que se comprometen a aplicarlas. Desde la revisión de 2011, también consideran el aspecto de la diligencia debida de los UNGP. La OCDE publica orientaciones sobre la diligencia debida para diferentes sectores industriales (minería, agricultura, finanzas).
 - El **seguimiento** se lleva a la práctica a través de la obligación de los adherentes de establecer puntos nacionales de contacto (PNC) que toman nota de las quejas relativas al incumplimiento de las líneas directrices. En la actualidad, existen PNC en 46 países, y también se encargan de casos que tienen lugar en países que no se han adherido a las Líneas directrices de la OCDE.
 - **Los puntos fuertes** son que integran normas fundamentales del trabajo de la OIT y que tienen un mecanismo de presentación de quejas para todos (a diferencia de otros muchos instrumentos).
 - **Los puntos débiles** son que la calidad del trabajo de los PNC varía en gran medida, ya que algunos tienen un desempeño deficiente, y que los sindicatos se quejan de que muchos casos no se admiten.
 - **Conclusiones**
 - Es necesario avanzar hacia un marco normativo mucho más sólido con obligaciones vinculantes para hacer responsables a las EMN. Tal vez haya llegado el momento de elaborar unos instrumentos más innovadores. Debemos aclarar la función de la OIT entre todos estos instrumentos.

(Panel 7) ZFI y CMS: tendencias y desafíos

Presidente: Sr. Claude Akpokavie, OIT

Orador: Profesor Jean-Marc SIROEN, Université Paris-Dauphine

Cuestiones

1. Función de las ZFI en las CMS

Impresiones

- **Las ZFI son zonas industriales** en las que se han establecido incentivos especiales para atraer la inversión extranjera. En muchos casos, las ZFI no sólo se caracterizan

por subsidios económicos (como exenciones fiscales, acceso de componentes libre de aranceles y acceso privilegiado a los servicios públicos), sino también por “subsidios legales” para las empresas en términos de violaciones manifiestas del derecho en el trabajo.

- **Las ZFI contribuyeron enormemente al surgimiento de las CMS**, ya que constituyen la esencia del modelo dominante actual de división “vertical” del trabajo en la economía mundial. La división vertical significa que los países se especializan en ciertas etapas de la producción (por ejemplo, el montaje) en lugar de especializarse en los productos finales, lo cual se refleja en el comercio cada vez mayor de productos intermedios. El acceso de partes y componentes libre de aranceles en muchas ZFI concede prioridad a esta dimensión del trabajo, además de promoverla. En los países emergentes y en desarrollo, las ZFI han sido el principal instrumento para la apertura al cambio. También han propiciado considerablemente el crecimiento del comercio en países como China, en el que más del 50 por ciento de las exportaciones provienen de ZFI.
- **La ZFI siguen desempeñando una función importante en las CMS:** si bien las ZFI se originaron en el sector textil, hoy en día abarcan toda una gama de sectores, incluidos los productos agrícolas. El fuerte vínculo entre las CMS y las ZFI también se muestra por el hecho de que los sectores que están más organizados en las CMS también son aquellos en los que las ZFI son más frecuentes. Según las estimaciones de la OIT, actualmente existen más de 3.900 ZFI en el mundo en diferentes sectores. En cambio, el estudio del Profesor Siroen abarca únicamente las ZFI en las que los incentivos y facilidades se limitan a una zona geográfica determinada (por ejemplo, el modelo chino de ZFI), y no aquellas ZFI que no tienen un criterio estricto de localización, como la industria maquiladora en América Latina. Por lo tanto, el estudio abarca únicamente 1.083 ZFI en el mundo, la mitad de las cuales está situada en Asia y Oceanía.
- **El éxito económico de las ZFI es motivo de controversia:** si bien algunos sostienen que las ZFI son fundamentales para la reducción de la pobreza, dudan de que las ZFI extiendan el desarrollo y las nuevas tecnologías más allá de sus fronteras. Según el Profesor Jeroen, también se puede cuestionar si la estrategia de crecimiento de las ZFI es sostenible a largo plazo, ya que pueden crear una dependencia excesiva de las empresas transnacionales y de los países industrializados. También existe el riesgo de que los países pierdan su ventaja competitiva si los salarios aumentan en las ZFI.
- **El éxito social de las ZFI es claramente limitado:** si bien algunas ZFI brindan oportunidades de empleo a los trabajadores rurales y a las mujeres trabajadoras en lugares en los que apenas hay empleo alternativo, este empleo trae aparejadas vulneraciones manifiestas de los derechos laborales.
- **Si bien algunos sostienen que el número de ZFI ha disminuido, otros afirman que existe una tendencia al mayor crecimiento de las ZFI** vinculado con la reubicación a regiones en las que los salarios son más bajos, como algunos países africanos. Desde 2012, en muchos países que tenían numerosas ZFI (como China), la importación de productos intermedios ha disminuido, mientras que en algunos países de África la

importación de productos intermedios ha aumentado. Esto muestra que tal vez África sea el Asia sudoriental del futuro.

- Según el Profesor Seroen, es necesario que los sindicatos presenten **propuestas de política alternativa** sobre el modo en que las ZFI pueden transformarse de tal forma que promuevan el desarrollo.
- **Si bien la organización sindical** suele ser muy difícil en las ZFI, algunos participantes han señalado estrategias eficaces de sindicación de los trabajadores en las ZFI. Algunas estrategias satisfactorias también se resumen en el manual de ACTRAV sobre las ZFI.

(Panel 8) Trabajo decente en las CMS: qué función deben desempeñar en el futuro la OIT y sus mandantes

Presidente: Sr. Shigeru Wada, OIT

Oradores: Sra. Esther Busser, Secretaría del Grupo de los Trabajadores de la OIT;
Sr. Mac Urata, ITF;
Sr. Ruwan Subasinghe, Consejero Jurídico, ITF.

Cuestiones

1) Presentación de propuestas sobre las posibles funciones que desempeñarán en el futuro la OIT y los mandantes con respecto a la discusión de la CIT sobre las CMS

Impresiones

- Necesitamos un enfoque más integral para abordar las CMS.
- La portavoz del Grupo de los Trabajadores en la discusión general sobre las CMS en 2016 será la Sra. Catelene Passchier, Vicepresidenta de FNV, de los Países Bajos.
- El Grupo de los Trabajadores aspira a lograr los siguientes resultados de la discusión de la CIT:
 1. Unas **conclusiones** que reflejen la vulneración de los derechos de los trabajadores en las CMS y el hecho de que el modelo de desarrollo actual de las CMS no está prestando servicio a los trabajadores y sus familias.
 2. Una **revisión de la Declaración EMN** que incluya las responsabilidades de las EMN y los empleadores y una mayor aplicabilidad. La revisión también debería contener una referencia a las CAM, recientes discusiones de la CIT sobre la economía informal y sobre el protocolo relativo al trabajo forzoso, así como referencias a los UNGP y a las Líneas directrices de la OCDE actualizadas. Debe incluir una referencia a las convenciones y recomendaciones pertinentes recientemente adoptadas y hacer referencia a la debida diligencia y su significado en el contexto de la OIT. También se debería revisar el mecanismo de seguimiento, el cual debería dejar de ser un mecanismo de interpretación para convertirse en un mecanismo de mediación/arbitraje/de presentación de quejas.

-
3. Una **decisión de elaborar un Convenio sobre las CMS**. Ésta debería aclarar las funciones y responsabilidades de los gobiernos (tanto en los países de origen como en los países de acogida), posiblemente a través de disposiciones para el establecimiento de una responsabilidad legal, y proporcionando orientación sobre las medidas que deben adoptar los gobiernos de los países de origen y de acogida en términos de política y legislación, con el fin de asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro. También debería aclarar las funciones y responsabilidades de los empleadores (proveedores y compradores), determinar los derechos de los trabajadores, en particular con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva; abordar la relación de trabajo y las formas atípicas de empleo en las cadenas de suministro, y aclarar con respecto a qué derechos de los empleadores puede hacerse efectiva y promueva la seguridad de empleo. Además, podría proporcionar orientación para la promoción de la negociación colectiva sectorial y de la negociación colectiva en toda la industria, y la fijación del salario mínimo, así como orientación sobre la inspección del trabajo en las CMS.
 4. Un compromiso para trabajar en pos de una **mayor transparencia y trazabilidad en las CMS**, incluido un compromiso de los empleadores sobre la transparencia de sus cadenas de suministro.
 5. Un compromiso para tratar de lograr una **mayor seguridad, así como la reducción de los contratos temporales y del trabajo en régimen de subcontratación y a través de agencias** en las cadenas de suministro.
 6. La búsqueda de un **mecanismo para el reconocimiento legal y la aplicación de los acuerdos internacionales**.
 7. **El establecimiento de un salario vital mínimo** y de un mecanismo de fijación de un salario mínimo, y el fomento de la negociación colectiva sectorial.
 8. La promoción de la cooperación y del intercambio de información entre las inspecciones nacionales del trabajo, y el **fortalecimiento de la inspección nacional del trabajo**.
 9. **La erradicación del trabajo forzoso e infantil en las cadenas de suministro y la eliminación del trabajo informal**.
 10. La promoción de una discusión, tal vez independiente (por ejemplo, una reunión de expertos) sobre cómo hacer frente a la ausencia total de trabajo decente **en las ZFI**.
 11. Hay una necesidad de utilizar el tiempo entre ahora y la conferencia para exponer lo más posible las prácticas escandalosas y violaciones de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro.
- El sector pesquero en Tailandia es un caso de una cadena mundial de suministro que requiere tomar medidas con carácter urgente.
 - Los estudios de la ITF muestran unas condiciones de trabajo deplorables, con inclusión de unas jornadas laborales excesivamente largas de hasta 21 horas diarias y de unos salarios de miseria que apenas ascienden a 150 dólares de EE.UU. al mes, trabajo forzoso y trabajo infantil, y la ausencia total de libertad sindical y de acceso a mecanismos judiciales o no judiciales para obtener reparación.
-

-
- La función de la OIT y sus mandantes en este sector específico incluye:
 1. La elaboración de un **convenio** para establecer la responsabilidad empresarial vinculante de las EMN en lo que respecta a la vulneración de los derechos humanos en sus cadenas de suministro.
 2. La labor encaminada a la creación de un **mecanismo interno de mediación/arbitraje** para las vulneraciones.
 3. La labor orientada a la implantación de una **inspección del trabajo de carácter mundial**, que podría establecerse por sectores.

3) Principales conclusiones del debate

El Coloquio internacional de los trabajadores sobre “Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro” alcanzó las siguientes conclusiones:

- Desde la perspectiva de la OIT, la cuestión de la gobernanza de las CMS debería estar relacionada con las cuatro dimensiones del trabajo decente, con el fin de promover una “mejora social y económica sostenible” de las CMS. La OIT debería proporcionar **un marco de política para identificar, medir y colmar las brechas en materia de trabajo decente en las CMS**. Este punto de referencia, relacionado con el trabajo decente, debería utilizarse para elaborar y acordar con los mandantes políticas sectoriales y empresariales a nivel mundial, regional, nacional y sectorial, encaminadas a mejorar las condiciones sociales y económica en las CMS. **La elaboración y aplicación de políticas nacionales debe asentarse en los Programas de Trabajo Decente por País y en el Pacto Mundial para el Empleo.**
- La cuestión de la evaluación de las brechas relacionadas con los derechos laborales debe examinarse particularmente en las CMS y las ZFI. **La ratificación de las normas internacionales del trabajo, concretamente los convenios fundamentales de la OIT y los que garantizan la seguridad del ingreso, unas mejores condiciones de trabajo y unas relaciones de trabajo seguras, serían un elemento clave de una política creíble sobre las CMS.** La aplicación efectiva de estas normas, por medio de la legislación nacional y de sistemas jurídicos, es una condición indispensable para mejorar las condiciones de trabajo en las CMS. Por este motivo, los marcos normativos a nivel nacional son un componente fundamental del proceso de gobernanza. Además de la dimensión nacional, los acuerdos bilaterales, subregionales y regionales deben mantener un estrecho vínculo con la observancia de las normas internacionales del trabajo, apostando al mismo tiempo por otros acuerdos económicos.
- **La función primordial de las relaciones laborales, y de mantener el compromiso de asegurar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores a nivel nacional, en un contexto de producciones globalizadas.** Es de vital importancia potenciar las relaciones laborales transfronterizas con miras a fortalecer la negociación colectiva y la capacidad de los sindicatos para sindicarse a los trabajadores en las EMN y en sus cadenas de suministro. Ha llegado el momento de que los AMI, como ilustran ciertos ejemplos, dejen de ser entidades vértices para

convertirse en verdaderos motores de unas relaciones laborales más democráticas y, por lo tanto, de que mejoren las condiciones de trabajo en las CMS. Los acuerdos tienen el potencial de crear redes, promover la libertad sindical y la negociación colectiva, y ayudar a sindicarse a los trabajadores en las filiales de las EMN y a través de proveedores.

- El debate sobre las CMS está estrechamente relacionado con las **ZFI**. Estas ZFI han contribuido al surgimiento de las CMS y actúan como principal arteria de las mismas. El desafío al que se enfrenta la OIT es proporcionar **orientaciones de política para fomentar el desarrollo social y los derechos de los trabajadores en las ZFI**.
- **La próxima revisión de la Declaración EMN de la OIT y su seguimiento** debería ofrecer asimismo pautas concretas y vías para la gobernanza de las CMS, así como orientaciones para la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- También es necesario celebrar un debate específico sobre los países que tienen un historial deficiente de ratificaciones, en particular de los convenios fundamentales, o a los que los órganos de control de la OIT han solicitado reiteradamente que informen sobre su aplicación deficiente de las normas del trabajo. **¿Cómo deberíamos abordar la cuestión de los derechos de los trabajadores en dichos países? ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas que despliegan su actividad en esos países?** Debemos situar en el centro del debate sobre las CMS **la responsabilidad de las CMS de respetar las normas internacionales del trabajo, en particular los convenios fundamentales de la OIT**, y los convenios incluidos en el anexo de la Declaración EMN de la OIT, en sus operaciones y CMS, aun cuando dichos convenios no se hayan ratificado o, al igual que en muchos Estados Miembros de la OIT, se hayan ratificado pero no se apliquen sistemáticamente a causa de una gobernanza deficiente y de una falta de voluntad política.
- Si bien se reconocen las ventajas inherentes a los UNGP, es necesario ir más allá de estas iniciativas voluntarias. Esto también se aplica a la RSE y a las iniciativas privadas de cumplimiento. El desarrollo continuo de los instrumentos negociados, como los AMI, es más adecuado para responder a las necesidades en materia de gobernanza de las EMN y de los sindicatos (federaciones sindicales internacionales (FSI)). Estos instrumentos están relacionados con un largo historial de acuerdos entre los empleadores y los sindicatos, y deben seguir desarrollándose y actualizándose.
- Los programas de RSE impulsados por la dirección no cuentan con la amplia participación de los trabajadores, y no están concebidos para establecer sistemas de relaciones de trabajo sostenibles. No se negocian ni supervisan debidamente, y se basan en decisiones unilaterales de las empresas. Debería destacarse la debilidad de las auditorías, principalmente promovidas por estructuras de gestión internas y externas, que a menudo no detectan vulneraciones de derechos laborales fundamentales.
- Debe redefinirse el concepto de “cumplimiento en el lugar de trabajo” (en la OIT). ¿Qué significa esforzarse por lograr el “cumplimiento en el lugar de trabajo”? Este concepto se apoya en el diálogo social y tiene las siguientes dimensiones: se basa en la aplicación efectiva de las leyes nacionales, en la elaboración de convenios

colectivos, y en un sistema eficaz de administración del trabajo y de inspección del trabajo y, cuando está disponible, en la función que las iniciativas privadas de cumplimiento podrían desempeñar más allá del respeto de la legislación y de los acuerdos negociados.

- El concepto de mejora social ha sido elaborado y es utilizado actualmente por investigadores de ciencias sociales y científicos. El hecho de que este concepto se forjara en círculos académicos explica claramente por qué sus dimensiones son amplias y genéricas. Suelen incluir indicadores relativos a los salarios y a la creación de empleo, si bien no exploran la dimensión fundamental de los derechos de los trabajadores. El concepto que debería examinarse en el debate de la OIT sobre las CMS es el de “progreso social”, que también se utiliza en la Declaración EMN de la OIT. El progreso social tiene un enfoque basado en derechos (normas internacionales del trabajo) y refleja las cuatro dimensiones del trabajo decente.
- El concepto de CMS tiene una connotación de gestión y hace referencia a cuestiones de gestión de los proveedores con el objetivo de producir, al mejor costo, bienes y servicios a través de un sistema complejo e interrelacionado de proveedores y niveles, normalmente establecidos en diferentes países.

Las cadenas mundiales de valor no se centran en la gestión de los proveedores, sino en la creación de valor añadido por medio de los diferentes proveedores. Reflejan el valor añadido a través de los diferentes pasos necesarios para concluir los bienes y servicios para los mercados de destino finales.

Gobernanza de las cadenas de suministro

1. A nivel nacional

- La aplicación de un marco normativo de la OIT **encaminado a colmar la brecha de trabajo decente en las CMS. Este marco debería hacer referencia en primer lugar a las normas internacionales del trabajo, y asegurar el vínculo con los Programas de Trabajo Decente por País.**
- La celebración de un debate de política nacional basado en el Pacto Mundial para el Empleo, centrado en la función que desempeñan las CMS. Este debate nacional (macroeconómico) debería evaluar el papel de las CMS y de las ZFI, con el fin de impulsar el desarrollo tanto económico como social. La IED y las políticas comerciales y fiscales también deberían analizarse en relación con el papel de las CMS y de las ZFI.
- La ratificación y la plena aplicación de las normas internacionales del trabajo, concretamente los convenios fundamentales de la OIT y los que garantizan la seguridad del ingreso y la protección social.
- El suministro de un marco legislativo efectivo y actualizado para las relaciones laborales y para el establecimiento de convenios colectivos sectoriales nacionales.
- El fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral en relación con las CMS y las ZFI.

-
- La elaboración y puesta en práctica de planes de acción nacionales para fortalecer los derechos de los trabajadores y con miras a la aplicación de la Declaración EMN de la OIT.

2. A nivel internacional

- Desarrollo del diálogo social transfronterizo y de las relaciones laborales en las CMS, con objeto de mejorar el proceso de gobernanza en los países en los que existe una brecha evidente en términos de legislación laboral y de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- Gobernanza mundial de las cadenas de suministro a través de una Declaración EMN de la OIT revisada y actualizada con un nuevo mecanismo de seguimiento basado en la mediación y el arbitraje; la utilización de un nuevo mecanismo de seguimiento para la resolución de conflictos entre las EMN y los sindicatos, con la posibilidad de que los interlocutores sociales incluyan este mecanismo en los AMI.
- Reanudación de la colaboración con la OMC y supervisión de los acuerdos comerciales y de la IED en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- Elaboración de un convenio o de una recomendación de la OIT (para obtener orientación en materia de política) sobre la diligencia debida en las CMS, que se centre en la Declaración EMN revisada.

Preguntas abiertas

- La diligencia debida es, fundamentalmente, un “concepto y una práctica comercial” y es de carácter voluntario. Los marcos de diligencia debida abarcan diferentes ámbitos, como las auditorías financieras, de producción y de gestión. Las Líneas directrices de la OCDE y los UNGP promueven normas de conducta empresarial, con inclusión de derechos humanos (prevenir o mitigar los efectos adversos en los derechos humanos que están directamente vinculados con las operaciones comerciales). Con referencia a la “diligencia debida”, es importante aclarar que no es una definición que “sustituya” las normas fundamentales del trabajo, sino que apoya su aplicación, ya que no puede sustituir las normas y la política pública establecidas por el Estado. **¿Podemos elaborar un concepto de “diligencia debida de los trabajadores” que no deje de lado las relaciones laborales, sino que, por el contrario, las refuerce? ¿Podemos tener una mesa de negociación que se centre en la relación laboral (a diferentes niveles) y una segunda mesa con las EMN en la que los trabajadores desarrollen la “diligencia debida de los trabajadores” y esgriman argumentos para hacer responsables a las empresas de las violaciones de los derechos laborales?**
- Un concepto alternativo de la "responsabilidad de la cadena obligatoria" ha sido empujado por la CES ante la Comisión, durante la discusión sobre el desplazamiento de trabajadores Directiva 67 de 2014.

La versión final del presente documento refleja el debate que tuvo lugar durante el Coloquio, y se ha enviado a todos los participantes para obtener sus opiniones y asesoramiento.