

Factores y resultados en el Centro de Evidencia sobre Trabajo Decente en las Cadenas de Suministro

Bienvenido a la guía de palabras clave del Centro de datos sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro.

La lista de resultados y factores se basa en la agenda de investigación de la OIT sobre cadenas de suministro, y las definiciones se elaboraron en estrecha consulta con colegas de la OIT que realizan investigaciones en la intersección entre el trabajo decente y las cadenas de suministro.

Si tiene alguna pregunta, no dude en ponerse en contacto con nosotros en supplychains@ilo.org.

RESULTADOS

Categoría	Definición
Trabajo decente en general	El trabajo decente es “el trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Para más información, véase: Trabajo decente Organización Internacional del Trabajo
Libertad de asociación, negociación colectiva y diálogo social	La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el trabajo. La libertad de asociación se aplica en particular a la libertad de los trabajadores y los empleadores de crear y afiliarse a organizaciones de su elección sin autorización previa. Otras denominaciones alternativas son el derecho de asociación o el derecho a organizarse. La negociación colectiva se refiere a todas las negociaciones que tienen lugar entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una o más organizaciones de trabajadores, por otra, para determinar las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo o para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. El diálogo social es un proceso mediante el cual los empleadores o las organizaciones de empleadores y los trabajadores o las organizaciones de trabajadores acuerdan negociar, consultarse mutuamente o intercambiar información sobre cuestiones de interés común. A menudo se practica a través de la negociación colectiva y/o la cooperación en el lugar de trabajo. Otros términos alternativos son concertación social o colaboración social. Esto también puede incluir el diálogo social transfronterizo, que son procesos e iniciativas de diálogo social desarrollados entre gobiernos, trabajadores y empleadores o sus representantes, más allá de las fronteras nacionales. Para más información, véase Libertad sindical Organización Internacional del Trabajo; https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism

Trabajo forzoso	La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El trabajo forzoso es todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente. Para más información, vea: https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons/what-forced-labour
Trabajo infantil	La abolición efectiva del trabajo infantil es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El trabajo infantil se refiere al trabajo que: • es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños; y/o • interfiere con su escolarización al privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela, obligarlos a abandonar la escuela prematuramente o exigirles que intenten compaginar la asistencia a la escuela con un trabajo excesivamente largo y pesado. Para más información, véase https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour
Igualdad y no discriminación, incluida la discriminación por motivos de género	La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. La discriminación se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otras debido a características que no están relacionadas con sus competencias o con los requisitos inherentes al puesto de trabajo. Todos los trabajadores y solicitantes de empleo tienen derecho a recibir un trato igualitario, independientemente de cualquier atributo que no sea su capacidad para realizar el trabajo. La discriminación puede producirse antes de la contratación, en el trabajo o al dejarlo. Para más información, vea: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work ; Igualdad de género Organización Internacional del Trabajo
Seguridad y salud en el trabajo	Un entorno de trabajo seguro y saludable es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. La seguridad y la salud en el trabajo (SST) abarca la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como la protección y la promoción de la salud de los trabajadores. Abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores. Para más información, véase Seguridad y salud en el trabajo Organización Internacional del Trabajo
Empleo/Creación de empleo	La generación de nuevos puestos de trabajo mediante estrategias, políticas y programas integrales que apoyan el desarrollo empresarial, promueven el empleo productivo pleno y libremente elegido y fomentan un mayor acceso a las oportunidades de obtener ingresos. La creación de empleo se traduce en un crecimiento del empleo, es decir, el trabajo realizado por personas en edad de trabajar que se dedicaban a la producción de bienes o servicios a cambio de una remuneración o un beneficio durante un período de



	referencia, ya sea en el trabajo o ausentes temporalmente por motivos como baja por enfermedad o vacaciones anuales. Para más información, véase Promoción del empleo Organización Internacional del Trabajo
Salarios	El salario es el pago que se realiza por el trabajo realizado. Esta variable incluye cualquier estudio relacionado con los salarios, incluidos los salarios mínimos y los salarios dignos. Para más información, véase Salarios Organización Internacional del Trabajo
Competencias	Una habilidad es una capacidad adquirida y practicada para realizar de manera competente una tarea o un trabajo, normalmente de naturaleza manual. Las habilidades también incluyen habilidades técnicas/digitales, sociales y de gestión. En el contexto de las cadenas de suministro, los estudios se preguntan si la mejora de las habilidades y la formación en el puesto de trabajo pueden conducir a salarios más altos y de qué manera. Para más información, véase Competencias y aprendizaje permanente Organización Internacional del Trabajo
Condiciones de trabajo y protección social	Condiciones de trabajo: los factores físicos, sociales y de gestión que afectan al entorno laboral de un trabajador. Esto puede incluir, por ejemplo, las horas de trabajo, los derechos de permiso y los períodos de descanso. La calidad del empleo incluye varias dimensiones, como los procedimientos y acuerdos de contratación, tales como los tipos de contrato, la cobertura de la seguridad social, las horas de trabajo, las prácticas de contratación, la situación laboral y la protección social. Por protección social nos referimos al acceso a la seguridad social, las prestaciones por desempleo, la protección por maternidad/paternidad y la asistencia sanitaria. Para más información, véase Productividad y condiciones de trabajo Organización Internacional del Trabajo y Protección social Organización Internacional del Trabajo
Informalidad y formalización	La formalización es el proceso de incorporar a los trabajadores y las unidades económicas informales a la cobertura de los acuerdos formales, al tiempo que se garantizan oportunidades de seguridad de ingresos, medios de vida y espíritu empresarial. La economía informal forma parte de la economía de mercado en la medida en que produce bienes y servicios (legales) para su venta u otra forma de remuneración. Abarca el empleo informal tanto en empresas informales (pequeñas empresas no registradas o no constituidas) como fuera de ellas. Los empresarios y trabajadores informales comparten una característica importante: no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos y reglamentarios existentes. Para más información, véase Economía informal Organización Internacional del Trabajo
Rendimiento económico/empresarial	Por rendimiento empresarial se consideran las siguientes dimensiones: Productividad laboral: como la producción por trabajador o por hora trabajada.



	Competitividad/ventaja competitiva: la capacidad de competir con otros competidores por el mismo objetivo. En lo que respecta a las empresas, la competitividad se refiere a la capacidad de una empresa para vender bienes y servicios en un mercado definido a un mejor precio/calidad que sus competidores, sin dejar de generar rendimientos adecuados. Mejora económica: se refiere a una mejora en la posición en un nivel y segmento específicos de una cadena de suministro. La mejora es el proceso mediante el cual las empresas, las industrias y los países aumentan su capacidad para pasar de actividades de bajo valor a actividades de mayor valor. Esto implica una mayor eficiencia en el proceso de producción (mejora del proceso); el paso a la producción de un producto de mayor valor añadido (mejora del producto); el paso a prácticas de producción más complejas y a segmentos de mayor valor añadido de la cadena (mejora funcional); o el paso a una cadena nueva y de mayor valor añadido (mejora de la cadena). Abastecimiento: prácticas entre compradores y proveedores, como cláusulas contractuales, especificaciones técnicas y realización de pedidos. Para más información, véase Productividad y condiciones de trabajo Organización Internacional del Trabajo y Cadenas de suministro Organización Internacional del Trabajo
Nuevas tecnologías y prácticas de producción	Proceso de mejora de las capacidades tecnológicas de las empresas, los sectores, las regiones o los países, también conocido como mejora tecnológica. Esto incluye nuevas tecnologías como la automatización, la robotización y la digitalización. Para más información, véase Inteligencia artificial Organización Internacional del Trabajo

FACTORES

Categoría	Definición
Participación en las cadenas de suministro	La cadena de suministro <i>global</i> se refiere a “los bienes y servicios que cruzan las fronteras internacionales para su consumo o como insumos para una mayor producción”, y la cadena de suministro <i>nacional</i> se refiere a “los bienes y servicios para el consumo o como insumos para una mayor producción”. Para obtener más información, visite Cadenas de suministro Organización Internacional del Trabajo.
Flujos comerciales	Esta variable recoge el papel del comercio, los flujos comerciales internacionales, las importaciones/exportaciones y las empresas exportadoras. Para obtener más información, visite Integración del comercio y el trabajo decente Organización Internacional del Trabajo



IED	La inversión extranjera directa (IED) es una inversión realizada por una empresa residente en una economía (inversor directo o empresa matriz) con el objetivo de establecer un interés duradero en una empresa residente en otra economía (empresa de inversión directa o filial extranjera). El interés duradero implica la existencia de una relación a largo plazo entre el inversor directo y la empresa de inversión directa, así como un grado significativo de influencia en la gestión de la empresa. Según la OCDE, la propiedad del 10 % o más del derecho de voto de una empresa de inversión directa por parte de un inversor directo es prueba de dicha relación (Fuente: UNCTAD). Para más información, visite la página web de la Subdivisión de Empleo en las Inversiones Organización Internacional del Trabajo
Cadenas de suministro nacionales	Una cadena de suministro nacional implica el movimiento de bienes y materiales dentro de un país. La cadena de suministro <i>nacional</i> se refiere a “bienes y servicios para el consumo o como insumos para la producción posterior” dentro de un país determinado. Para obtener más información, visite Cadenas de suministro Organización Internacional del Trabajo.
Políticas comerciales y de inversión	Esta variable recoge los indicadores laborales en los instrumentos de política comercial, como los capítulos sobre trabajo de los acuerdos comerciales, los sistemas de preferencias comerciales y las prohibiciones de importación de productos fabricados con mano de obra forzada o infantil, así como la política industrial, las zonas francas industriales y las subvenciones. También incluye referencias relacionadas con la protección laboral en los acuerdos de inversión y otras políticas de inversión, como las políticas de salvaguardia de las instituciones financieras de desarrollo. Para más información, visite el Centro de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales de la OIT
Conducta empresarial responsable y diligencia debida en materia de derechos humanos	La conducta empresarial responsable se refiere a la forma en que las empresas pueden contribuir positivamente a la consecución del trabajo decente para todos y pueden minimizar y resolver las dificultades que pueden plantear sus diversas operaciones. La conducta empresarial responsable abarca los códigos de conducta y las estrategias de sostenibilidad del sector privado, los efectos del sector privado en la sostenibilidad de las cadenas de suministro, las iniciativas de cumplimiento del sector privado, la responsabilidad social de las empresas (RSE) y los enfoques, comportamientos y estrategias corporativas de las empresas multinacionales. La diligencia debida en materia de derechos humanos es un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y rinden cuentas de cómo abordan dichos impactos. Tres instrumentos internacionales se han convertido en los puntos de referencia clave sobre la conducta empresarial responsable: la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la



	política social (Declaración sobre las EMN), las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales sobre la conducta empresarial responsable y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Para más información, visite https://www.ilo.org/responsible-business-conduct
Inspecciones de trabajo	Inspecciones del lugar de trabajo realizadas por funcionarios públicos para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Para más información, visite Inspección del Trabajo Organización Internacional del Trabajo
Intervenciones de la OIT en las cadenas de suministro	Esta variable recoge las evaluaciones de impacto y las valoraciones de impacto de las intervenciones de la OIT en las cadenas de suministro. Para más información, visite, por ejemplo, Cadenas de suministro OIT Caso empresarial y Nuestro impacto - Better Work
Entornos institucionales e instituciones de diálogo social	Esta variable abarca la gobernanza laboral de las cadenas de suministro (incluidas las formas híbridas de gobernanza y la interacción con iniciativas de múltiples partes interesadas); la regulación laboral mundial y todos los documentos que abordan el diálogo social transfronterizo, los acuerdos marco internacionales, los acuerdos de marca exigibles, la organización sindical mundial, la responsabilidad social impulsada por los trabajadores o la reforma de la legislación laboral. Para obtener más información, visite Diálogo social y tripartismo Organización Internacional del Trabajo
Acceso a recursos	El acceso a recursos efectivos es un componente fundamental de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, un elemento clave para garantizar unas relaciones laborales colectivas sólidas y una base sólida para unas relaciones sólidas entre empleadores y empleados. Para obtener más información, visite Diálogo social y tripartismo Organización Internacional del Trabajo



International
Labour
Organization

Datos de contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

E: supplychains@ilo.org