

Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleoGinebra
24-27 de septiembre de 2007**Conclusiones sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo**

La Reunión tripartita sobre la incidencia de las cadenas mundiales de alimentación en el empleo,

Congregada en Ginebra, del 24 al 27 de septiembre de 2007,

Adopta, en fecha de veintisiete de septiembre de 2007, las siguientes conclusiones:

Tema 1: Tendencias recientes del empleo en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas

1. El crecimiento y el desarrollo en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas están impulsados en parte por el rápido incremento del consumo de alimentos y bebidas, y la mayor demanda de alimentos elaborados, precocinados y «fuera de temporada», factores que representan un gran potencial de creación de empleo. Muchos productores mundiales de alimentos y bebidas están redistribuyendo sus operaciones en todo el mundo para situar las instalaciones más cerca de las materias primas, introducirse en los mercados de rápido crecimiento, y reducir los costos de producción en unos mercados mundiales sumamente competitivos. Ha tenido lugar una redistribución mundial del empleo, desde los países industrializados a los países en desarrollo (y, en algunos casos, viceversa) en el sector de la elaboración de productos alimentarios y bebidas. La rentabilidad, los salarios y el empleo pueden verse condicionados por factores como las reestructuraciones y la acérrima competencia. Otras tendencias del empleo son la influencia determinante de los supermercados y cadenas de comida rápida en las cadenas mundiales de alimentación, y la inversión en tecnologías que suponen un ahorro de mano de obra. Ha habido asimismo un cierto crecimiento del empleo en los países en desarrollo y en algunas economías emergentes a medida que los consumidores crean una mayor demanda de bebidas y productos alimentarios elaborados. No deberían escatimarse esfuerzos para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los puestos de trabajo en el sector.
2. El empleo atípico constituye una característica del sector, pero los datos disponibles sólo proporcionan una instantánea parcial, lo cual hace difícil determinar las tendencias en lo que respecta al empleo.

Tema 2: Incidencia de la gestión de la cadena mundial de suministro en el empleo y la organización del trabajo

3. Las cadenas mundiales de suministro se han desarrollado como motor y como consecuencia de la globalización del suministro, la producción y la distribución de alimentos y bebidas. Se ha producido un cambio considerable de la estructura del empleo y de las características de los puestos de trabajo dentro del sector en todo el mundo, y la gestión de las cadenas de suministro se ha ido sofisticando en una industria con trabajo estacional y otras formas de empleo atípico. Las innovaciones tecnológicas, los cambios en los procesos de supervisión, programación, automatización y aceleración del trabajo, y la seguridad alimentaria son factores que han tenido efectos en las cadenas de suministro, en el empleo y en la organización del trabajo.
4. La Reunión conviene en que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores deberían contribuir a la plena aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), y promover el trabajo decente en el sector de la elaboración de alimentos y bebidas en el contexto de las cadenas globalizadas de suministro de alimentos y bebidas. El trabajo decente es un concepto amplio que se deriva del mandato de la OIT de obrar por la justicia social. Se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres sean capaces de obtener un trabajo decoroso y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad¹. Ha de alentarse a las empresas multinacionales a conformarse a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su forma enmendada en 2006.
5. Dinámicas empresas de alimentación y bebidas están desarrollando productos con criterios de calidad y seguridad alimentaria, comercializándolos con nuevo valor añadido, invirtiendo en tecnología e investigación, adoptando las mejores prácticas e impulsando la aparición de nuevos perfiles profesionales y nuevas competencias en el sector. Algunos aspectos clave son una mayor eficacia, el trabajo en equipo, la polivalencia y una utilización eficaz de la tecnología. Es necesaria la cooperación de los directivos y la fuerza de trabajo para hacer frente a la evolución de las pautas de suministro, demanda, empleo y organización del trabajo dentro del sector.
6. El éxito competitivo puede generar trabajo decente ofreciendo más y mejores puestos de trabajo a mujeres y hombres en el sector de alimentación y bebidas; ello puede fomentarse mediante el diálogo social. La gestión proactiva del proceso de cambio puede ayudar a satisfacer las exigencias impuestas por la competencia.

Tema 3: Cualificaciones requeridas para el futuro

7. Las prácticas profesionales y las cualificaciones requeridas en los sectores de alimentación y bebidas están muy condicionadas por la evolución de la demanda por parte de los consumidores, el rápido desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, las crecientes presiones competitivas y otras tendencias que operan a lo largo de las cadenas de suministro. El lugar de trabajo sufre cambios constantes; los puestos de trabajo actuales exigen nuevas competencias o quedan desfasados, al tiempo que aparecen nuevos empleos. Los trabajadores necesitan adquirir nuevas cualificaciones o poner al día las que ya poseen para actualizar sus competencias profesionales. En función de las necesidades de la

¹ El trabajo decente abarca las seis dimensiones siguientes: oportunidades de trabajo; libertad para elegir un empleo; trabajo productivo, e igualdad, seguridad y dignidad en el trabajo.

empresa debería brindarse a los trabajadores la posibilidad de ampliar su arco de competencias, lo cual también puede aumentar su empleabilidad. Los directivos deberían asumir la principal responsabilidad con respecto a la actualización de competencias, la formación y la readaptación profesional, que contribuye a la competitividad y al rendimiento empresarial en un mercado en plena evolución, y al mismo tiempo proporciona a los trabajadores mayor seguridad en el empleo y mejores perspectivas profesionales.

8. Las reestructuraciones, las nuevas tecnologías, la creciente automatización y las nuevas prácticas profesionales exigen más trabajo en equipo, así como una mayor flexibilidad y versatilidad de los trabajadores. Con frecuencia, ello reduce la demanda de mano de obra no cualificada y hace aumentar la demanda de trabajadores con niveles más altos de cualificación, por ejemplo, los que poseen competencias en higiene alimentaria, con el fin de cumplir las exigentes normas de [seguridad] alimentaria que regulan los diferentes mercados. Asimismo, existe una fuerte demanda de nuevas competencias, como las que requieren el seguimiento de datos y productos, mientras que la automatización creciente de los procesos han generado una mayor demanda, no satisfecha, de trabajadores cualificados. Hay una necesidad cada vez mayor de personal técnico y trabajadores polivalentes capaces de adaptarse. Además, las normas de [seguridad] alimentaria favorecen a los trabajadores con mayor conocimiento de las cuestiones de seguridad alimentaria y, por consiguiente, con más competencias. El abastecimiento de la producción a nivel mundial está asimismo modificando la demanda de cualificaciones en todos los estadios de la cadena de suministro a lo ancho del planeta, y en concreto en las nuevas ubicaciones de la producción.
9. La formación debería incluir asimismo la seguridad y salud en el trabajo, la calidad de los alimentos y los cambios operados en los procesos de producción y en la distribución de los productos. Las normas sobre la higiene, la seguridad y la rastreabilidad de los alimentos son también factores clave que influyen en los requisitos en materia de cualificaciones y que deben tenerse en cuenta al impartir formación. Al elaborar y ofrecer programas de formación, debería tenerse en cuenta la escasez de trabajadores cualificados y las importantes lagunas en materia de cualificaciones, además de la gran rotación de la mano de obra, la constante innovación tecnológica y de los procesos, y la creciente dispersión de las plantas de producción en todo el mundo.
10. La Reunión reconoce la necesidad de mejorar constantemente las competencias de los trabajadores del sector de alimentación y bebidas, y por consiguiente, recomienda a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus representantes que colaboren para asegurar que los programas de formación profesional tengan presentes los requisitos de las empresas y promuevan el trabajo decente. La formación impartida a tal efecto no sólo debería responder a las necesidades de las empresas en materia de competencias, sino que también debería permitir que los trabajadores adquieran cualificaciones válidas para su empleabilidad². Debería concederse prioridad a esta cuestión en los programas de diálogo social.
11. Incumbe fundamentalmente a los gobiernos asegurar que las escuelas proporcionan conocimientos elementales de cálculo y alfabetización. A dicho fin, sería conveniente que los empleadores, los trabajadores y sus representantes colaboraran estrechamente con

² El término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente y progresar en la empresa, o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

instituciones educativas, pues redundaría en su propio beneficio. Teniendo en cuenta las exigencias de las empresas en términos de flexibilidad operacional y polivalencia de los trabajadores, así como la necesidad de nuevas competencias debido al uso de tecnologías avanzadas, los empleadores deberían proporcionar la formación pertinente. De esta forma, los trabajadores pueden adquirir las competencias apropiadas en materia de tecnología y ciencias de la alimentación, y los empleadores pueden estar seguros de que los programas de formación atienden debidamente las necesidades en evolución de la empresa, al paso que aumentan la empleabilidad de los trabajadores y la seguridad del empleo. Debe existir igualdad de oportunidades de formación y de mejora de las competencias, y deberían desalentarse los estereotipos en el trabajo para evitar que se excluya a las mujeres y a los trabajadores vulnerables de los nuevos trabajos mejor remunerados.

Tema 4: El papel del diálogo social en las cadenas de alimentación globalizadas

12. El diálogo social depende mucho de cada empresa, país o marco jurídico. El término tiene muchas definiciones diferentes; en el contexto de la OIT, incluye todo tipo de intercambio de información, consulta, negociación o negociación colectiva entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores — y entre los interlocutores sociales propiamente dichos — sobre cuestiones de interés común. Es fundamental para promover la buena gobernanza, gestionar el cambio, impulsar el trabajo decente y mejorar la representación. El diálogo social puede entablarse en el seno de las empresas o a nivel nacional, sectorial y, en ocasiones, internacional.
13. Se reconoce que el diálogo social es un mecanismo importante para concebir, buscar y mantener soluciones eficaces a los desafíos sociales, económicos y de relación laboral que surgen en relación con las actividades comerciales, empleo, condiciones de trabajo y gestión del cambio en las empresas. Se exhorta a los gobiernos a que en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, proporcionen, mantengan e impulsen y apoyen un marco jurídico e institucional habilitador para alentar un diálogo social eficaz, teniendo debidamente en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).
14. Ejemplos procedentes de varios países ilustran que el diálogo social bipartito y tripartito a nivel nacional, sectorial y de empresa puede dar resultados muy positivos cuando se apoya en el respeto de la libertad sindical, en políticas nacionales apropiadas, en interlocutores sociales fuertes, en la confianza mutua, en el respeto y la comprensión, en el intercambio oportuno de información y en enfoques en los que todas las partes salen beneficiadas. Puede conducir a unas relaciones laborales sólidas y constructivas, así como promover el crecimiento y la estabilidad del entorno social.
15. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo en que, en el contexto de las cadenas de alimentación globalizadas, el diálogo social, al igual que los medios tradicionales de negociación colectiva, podría tratar asuntos como la reestructuración con repercusiones en el empleo, la productividad, la sostenibilidad de las empresas y de su fuerza de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, la igualdad de oportunidades, las cualificaciones y formación necesarias para la empleabilidad, la tecnología y sus repercusiones en el empleo, el mantenimiento o la mejora de las normas de calidad y el entorno de trabajo. Las empresas multinacionales pueden continuar desempeñando un papel de liderazgo en este ámbito.
16. El diálogo social internacional dentro y fuera del marco de la OIT puede ser de gran valor para los interlocutores sociales y los gobiernos. Algunos ejemplos del proceso de diálogo social internacional son las reuniones tripartitas de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo. El diálogo social ha conducido, en algunos casos, a la conclusión de acuerdos

marco internacionales a nivel empresarial, lo cual, con las pertinentes adaptaciones, podría constituir un buen modelo para algunas empresas. En algunos casos, tales acuerdos pueden contribuir a la plena realización de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) en la cadena mundial de suministro de que se trate, cuando las empresas más importantes proporcionan ejemplos de las mejores prácticas a este respecto. La OIT debería promover activamente todas las formas de diálogo social, entre ellas la negociación colectiva cuando proceda. Asimismo, debería apoyar las iniciativas de sus mandantes encaminadas a desarrollar vías innovadoras de diálogo social.

17. El diálogo social puede contribuir a crear consenso sobre la formación profesional, pues permite tener en cuenta los requisitos específicos derivados de procesos industriales relacionados con el desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, y da a los trabajadores la posibilidad de mejorar su actual empleabilidad. Los ejemplos de buenas prácticas deberían desarrollarse y aplicarse en diferentes países para contribuir a la financiación de la formación cuando sea posible.

Tema 5: Futuras actividades de la OIT para el sector de alimentación y bebidas

18. La Reunión pidió a la OIT que colaborara estrechamente con los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel local, con miras a: i) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que puedan participar eficazmente en el diálogo social; ii) examinar las mejores prácticas y otros medios de mitigar los posibles efectos adversos de las cadenas de alimentación globalizadas en el trabajo y el empleo en el sector; iii) facilitar el diálogo y la consulta con las pequeñas y medianas empresas (PYME) y los representantes de los trabajadores en reconocimiento del papel fundamental que desempeñan estas empresas a la hora de proporcionar empleo y trabajo decente; iv) investigar de qué modo pueden tenerse en cuenta los intereses de los trabajadores migrantes y atípicos en el diálogo social, y v) continuar con la labor en curso sobre las zonas francas industriales.
19. La OIT debería realizar más estudios, sobre la base del mandato establecido en estrecha consulta con los mandantes tripartitos, con miras a complementar la información proporcionada en el documento de debate preparado para la Reunión sobre el modo en que operan las cadenas mundiales de alimentación y sobre sus consecuencias para los recursos humanos en el sector. Los estudios deberían estar orientados hacia temas concretos, como el de los trabajadores bajo contratos atípicos, los acuerdos de subcontratación y la deslocalización de la producción, haciendo especial hincapié en la situación de las mujeres y de los trabajadores vulnerables. Sus conclusiones deberían gozar de una amplia difusión. Del mismo modo, la Oficina podría adaptar, a nivel sectorial, las más amplias encuestas nacionales sobre indicadores económicos y del mercado de trabajo realizadas en una serie de países a fin de determinar la influencia de las cadenas mundiales de suministro de alimentos tanto en las primeras fases como en fases ulteriores. Dichas encuestas también podrían aplicarse a nivel regional, para tener en cuenta que, con frecuencia, existen protocolos y acuerdos regionales que pueden afectar la visión global que debe adoptarse. Los resultados serían útiles para un análisis basado en el diálogo social de las posibles respuestas y reacciones. Además, se necesitan contribuciones técnicas de la OIT que ayuden a los mandantes en la planificación de la formación profesional, en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo como la actualización del informe anterior sobre las mejores prácticas en relación con el dolor esquelético-muscular, y en la gestión general de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de completar la legislación nacional.

-
- 20.** La OIT, en colaboración con los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, debería examinar la literatura científica existente sobre la posible incidencia de alta tecnología utilizada para la producción, el procesamiento y la distribución de alimentos en las condiciones de trabajo y en el empleo a lo largo de la cadena de alimentación e incluir las referencias pertinentes en su base de datos correspondiente. A la luz de dichos hallazgos, la OIT debería evaluar la posibilidad de emprender nuevas investigaciones al respecto.
 - 21.** La OIT ha de velar por que la planificación y la ejecución de sus actividades en el sector se lleve a cabo en consulta con los mandantes a fin de evitar la aplicación generalizada de un solo método. Las actividades que han de emprenderse en el sector de alimentación y bebidas, concretamente las referentes al desarrollo de las cadenas mundiales de alimentación, deberían ser variadas y hacer hincapié en los ámbitos regional y nacional. A este respecto, las reuniones regionales para examinar la evolución de las cadenas mundiales de alimentación y sus repercusiones en los recursos humanos serían el medio idóneo para propiciar el intercambio de experiencias entre los mandantes de países con circunstancias nacionales comparables.
 - 22.** La OIT ha de promover, dentro del sector y en el contexto de las cadenas globalizadas de suministro de alimentos y bebidas, el respeto de los derechos y principios consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), y en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su forma enmendada en 2006.