

Esta Nota de Orientación 2 corresponde a la Norma de Desempeño 2. Por favor, véanse también las Normas de Desempeño 1 y 3-8, al igual que las Notas de Orientación correspondientes para información adicional. La información bibliográfica sobre todos los materiales de referencia que aparecen en el texto de esta Nota de Orientación se puede encontrar en la Sección de Referencias que aparece al final.

Introducción

1. La Norma de Desempeño 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe balancearse con la protección de los derechos básicos de los trabajadores. Para cualquier empresa, la fuerza laboral es un activo valioso y las buenas relaciones entre los trabajadores y la administración son un ingrediente esencial para la sostenibilidad de la empresa. No establecer y fomentar buenas relaciones entre trabajadores y administración puede disminuir el compromiso de los trabajadores y dificultar su retención en la empresa y, además, poner en peligro el proyecto. Por el contrario, la existencia de relaciones constructivas entre los trabajadores y la administración, el trato justo y la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores, puede redundar en beneficios tangibles para los clientes, como el mejoramiento de la eficiencia y productividad de sus operaciones.

2. Los requisitos estipulados en la presente Norma de Desempeño han sido orientados, en parte, por una serie de convenciones internacionales negociadas a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (UN).¹

Objetivos

- **Establecer, mantener y mejorar las relaciones entre los trabajadores y la administración**
- **Promover el trato justo, sin discriminación y con igualdad de oportunidades para los trabajadores y el cumplimiento con la legislación nacional laboral y de empleo**
- **Proteger la fuerza laboral por medio de medidas para afrontar el trabajo infantil y el trabajo forzoso**
- **Promover condiciones de trabajo seguras y saludables y proteger y fomentar la salud de los trabajadores**

¹ Estas convenciones son las siguientes:

[Convención 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación](#)

[Convención 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva](#)

[Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso](#)

[Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso](#)

[Convención 138 de la OIT sobre la Edad Mínima \(para Trabajar\)](#)

[Convención 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil](#)

[Convención 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración](#)

[Convención 111 de la OIT sobre la Discriminación \(en el Empleo y la Ocupación\)](#)

[Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.1](#)

G1. La naturaleza de la relación entre la administración y los trabajadores afecta los costos, calidad, eficiencia, productividad y servicio al cliente, además de influir sobre la reputación de un cliente. La Norma de Desempeño 2 reconoce la importancia de que existan buenas relaciones entre la administración y los trabajadores con el fin de determinar el éxito global del cliente y el proyecto.

La Norma de Desempeño 2 se rige en parte por varios Convenios de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Mediante la aplicación de la Norma de Desempeño 2, el cliente estará en capacidad de hacer sus negocios de conformidad con las cuatro normas laborales centrales (mano de obra infantil, trabajo forzoso, no discriminación y libertad de sindicación y negociación de contratos colectivos de trabajo. Asimismo, la Norma de Desempeño 2 aborda otras áreas tales como las condiciones de trabajo y de empleo, reducción del tamaño de la fuerza laboral y asuntos relacionados con la salud y seguridad ocupacional. Algunos de estos requisitos requieren que el cliente consulte la legislación nacional pertinente. Cuando la legislación nacional establece normas que son menos estrictas que las de Normas de Desempeño o cuando éstas no se pronuncian, se espera que los clientes cumplan los requisitos de la Norma de Desempeño 2.

G2. Además de las Convenciones de la OIT mencionadas en la Norma de Desempeño 2 y en toda esta Nota de Orientación, la OIT ha establecido numerosas convenciones relativas a las condiciones de trabajo y de empleo. Estas se encuentran disponibles en [ILO website](#). La OIT ha establecido una presencia importante en muchos de sus países miembros y algunas de las oficinas locales tienen programas con conocimientos especializados que pueden brindar orientación al sector privado sobre buenas prácticas laborales.

G3. El cliente es responsable de evaluar sus prácticas laborales de conformidad con la Norma de Desempeño 2. Un proceso tradicional de evaluación social y ambiental por lo general no incluiría un examen de asuntos laborales con la excepción de consideraciones de salud y seguridad ocupacional. Como resultado, el cliente debe entregarle a la CFI una evaluación que integre asuntos laborales conforme a los requisitos de la Norma de Desempeño 2 o brindarle a la CFI otras evidencias de que se han cumplido estos requisitos. La CFI brindará ayuda a sus clientes en su aplicación de la Norma de Desempeño 2 durante las diferentes etapas de un proyecto. Como parte de la debida diligencia de la CFI, la CFI examina el desempeño integral del cliente, incluyendo sus prácticas laborales y de empleo, con el fin de verificar si existe algún riesgo para el proyecto y la CFI como resultado de dichas prácticas. El examen inicial de la CFI se basará en la información brindada por el cliente, tales como registros anteriores, auditorías laborales o autoevaluación o información brindada en respuesta a una serie de preguntas sobre prácticas laborales. En algunos casos la CFI puede recopilar información relativa a las prácticas laborales del cliente cuando visite un sitio. En países, sectores o empresas donde hayan surgido problemas con uno o más de los requisitos de la Norma de Desempeño 2, la CFI podría exigir una evaluación laboral como parte de su debida diligencia.¹ El Anexo A presenta una lista de problemas laborales que podrían incluirse en una evaluación laboral.

¹ Existen numerosas fuentes confiables de información pública que identifican problemas y riesgos a nivel de país, compañía y sector de la industria. Véase la sección "Materiales de Referencia" de este documento para enlaces a los sitios web de la Organización Internacional del Trabajo y el Banco Mundial que brindan amplia información detallada.

G4. En la preparación de la evaluación laboral, los clientes deben participar con los trabajadores y representantes de las organizaciones de trabajadores donde existan. Las medidas identificadas a través de la evaluación laboral que el cliente debe tomar para cumplir con la legislación nacional o los requisitos de la Norma de Desempeño 2 se convertirán en parte del Plan de Acción, que se estipula en la Norma de Desempeño 1 y su Nota de Orientación. Este proceso permitirá al cliente diseñar o actualizar sus políticas de empleo de manera que mejoren la viabilidad y el éxito a largo plazo de la empresa y salvaguardar al mismo tiempo los derechos de los trabajadores. Si se solicita, la CFI ayudará a los clientes a identificar oportunidades y enfrentar los desafíos que se identifican en la evaluación. Un sistema de gestión que concuerde con los requisitos de la Norma de Desempeño 1 ayudará a los clientes a implementar un enfoque sistemático del trabajo y las condiciones laborales en sus operaciones (ver párrafos G1 y G3 hasta G6 de la Nota de Orientación 1).

Alcance de aplicación

3. La aplicabilidad de esta Norma de Desempeño se establece durante el proceso de Evaluación Social y Ambiental, mientras la ejecución de las acciones necesarias para cumplir con los requisitos de esta Norma de Desempeño se maneja a través del Sistema de Gestión Social y Ambiental del cliente. Los requisitos de la evaluación y del sistema de gestión se exponen en la Norma de Desempeño 1.

4. En la presente Norma de Desempeño, el término “trabajadores” se usa para referirse a los empleados del cliente, así como a ciertos tipos de trabajadores no empleados que se describen en el párrafo 17. La aplicación de la presente Norma de Desempeño variará dependiendo del tipo de trabajador, como sigue:

- ***Empleados: Se aplican todos los requisitos de esta Norma de Desempeño, salvo los requisitos bajo los párrafos 17 y 18***
- ***Trabajadores no empleados: Se aplican los requisitos del párrafo 17***

5. Los temas de la cadena de suministros² se abordan en el párrafo 18.

² Cadena de suministros se refiere tanto a la mano de obra como a los insumos materiales para el ciclo de vida de un bien o un servicio.

G5. Los clientes tienen diferentes grados de influencia y control sobre las condiciones de trabajo y del trato que se brinda a diferentes tipos de trabajadores relacionados con el proyecto, y los requisitos de la Nota de Desempeño 2 reflejan esta realidad.

G6. Trabajadores: Este término incluye a los empleados del cliente y ciertos tipos de trabajadores no empleados según se define en el párrafo 17 de la Norma de Desempeño 2. Véase también el párrafo d) más adelante.

G7. Empleados: El cliente tiene un control total sobre las condiciones de trabajo y el trato que se le da a sus empleados y por lo tanto todos los requisitos de la Nota de Desempeño 2 se aplican a este grupo de trabajadores, salvo los requisitos bajo los párrafos 17 y 18 de la Norma de Desempeño 2.

G8. Trabajadores no empleados: Los trabajadores no empleados cubiertos por la Norma de Desempeño 2 son aquellos que ejecutan labores directamente relacionadas con funciones esenciales para los productos o servicios del cliente con una duración considerable. Estos trabajadores son directamente contratados por el cliente o a través de contratistas u otros intermediarios. Aunque son subcontratados por el cliente, estos trabajadores por lo general desempeñan importantes funciones de los negocios del cliente durante un período considerable como si fueran empleados suplentes del cliente. Para estos trabajadores no empleados, se aplican párrafos específicos tal como se estipula en el párrafo 17 de la Norma de Desempeño 2.

Requisitos

Condiciones de trabajo y manejo de las relaciones laborales

Política de recursos humanos

6. El cliente adoptará una política de recursos humanos apropiada a su tamaño y fuerza laboral, que estipule el enfoque a utilizar para el manejo de los empleados en cumplimiento de los requisitos de esta Norma de Desempeño. De conformidad con la política, el cliente pondrá en conocimiento de los empleados la información relativa a sus derechos en virtud de la legislación nacional laboral y de empleo, incluyendo sus derechos respecto de salarios y beneficios. Esa política deberá ser clara y comprensible para los empleados y se le explicará o entregará a cada uno en el momento de asumir el empleo.

G9. La política de recursos humanos es una declaración de las prácticas del cliente respecto al manejo de sus empleados. El alcance y complejidad de la política pueden ajustarse al tamaño y naturaleza de la fuerza laboral del cliente. Como mínimo, la política será consistente con los requisitos de la Norma de Desempeño 2 e incluirá información sobre los derechos de los empleados de acuerdo con la legislación nacional en materia de trabajo y empleo. El Anexo B brinda una lista de temas que por lo general se incluyen en una política. La política debe explicarse en un lenguaje comprensible para los empleados y estar escrita de manera que sea fácil de entender. El empleado debe estar informado si él está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva.

Relaciones de trabajo

7. El cliente deberá documentar y comunicar a todos los empleados y trabajadores directamente contratados por él sus condiciones de trabajo y los términos del empleo, incluyendo sus derechos salariales y cualquier beneficio.

G10. Los clientes deben llevar un registro escrito de la relación de trabajo en el momento de contratar a cada empleado y trabajador no empleado contratado directamente, y comunicarles las condiciones de trabajo y términos de empleo. El registro debe cubrir salarios y cualquier beneficio, términos de la relación laboral y su duración y las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo y términos de empleo se deben comunicar a los trabajadores en forma oral o escrita. La comunicación oral puede ser apropiada para tareas simples o cuando los trabajadores son analfabetos. En otros casos, los clientes deben presentar documentación sobre las condiciones de trabajo y los términos de empleo.

G11. En general, la documentación debe ser clara, de fácil comprensión y exacta, y estar escrita en el idioma del empleado o del trabajador directamente contratado. El alcance de la

documentación puede ser apropiado para la duración y naturaleza de la relación. Por ejemplo, podría ser adecuado hacer una simple notificación pública del trabajo que se realizará, el número de horas, el salario y otros términos clave, y las condiciones de trabajo para trabajadores de temporada (con copias disponibles cuando se solicite) mientras que para un empleo a más largo plazo, se deben documentar los términos significativos de la relación de trabajo. En algunos países, los contratos individuales son un requisito legal. La documentación brindada a los empleados no debe incluir todos los asuntos que el cliente mantiene en sus registros internos, aunque debe brindarse el acceso a dichos registros a los empleados y trabajadores directamente contratados de acuerdo con la legislación pertinente.

Condiciones de trabajo y términos de empleo

8. En el caso de que el cliente sea parte de un acuerdo de negociación colectiva con una organización laboral, ese acuerdo se respetará. De no existir dicho acuerdo, o cuando no aborde las condiciones laborales y términos de empleo (tales como salarios y beneficios, jornada laboral, arreglos para horas extras y compensación por tiempo extra, y licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones o feriados), el cliente proporcionará las condiciones de trabajo y de empleo razonables que, como mínimo, cumplan con la legislación nacional.

G12. Las condiciones de trabajo, tal como se utilizan en la Norma de Desempeño 2, se refieren a las condiciones en el lugar de trabajo y el trato brindado a los trabajadores. Las condiciones en el lugar de trabajo incluyen el ambiente físico, las precauciones de salud y seguridad y el acceso a instalaciones sanitarias. El trato brindado a los trabajadores incluye prácticas disciplinarias, razones y proceso para el despido de trabajadores y respeto por la dignidad personal del trabajador (tales como evitar el castigo físico o el lenguaje abusivo).

G13. Los términos de empleo incluyen salarios y beneficios, jornada laboral, arreglos para horas extras y compensación por tiempo extra, y licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones o feriados.

G14. La Norma de Desempeño 2 identifica dos circunstancias diferentes que definen las obligaciones de los clientes con respecto a las condiciones de trabajo y términos de empleo. Una circunstancia es cuando el cliente es parte de un acuerdo de negociación colectiva con una organización de trabajadores que ha sido elegida por los trabajadores sin interferencia de la administración. La otra circunstancia que puede presentarse es cuando dichos acuerdos no existen, no cubren a todos los trabajadores empleados o contratados por el cliente o no abordan las condiciones de trabajo

G15. Cuando los acuerdos de negociación colectiva están vigentes, la CFI delegará todas las decisiones tomadas por el cliente y la organización laboral siempre que cumplan los requisitos de la legislación nacional y de la Norma de Desempeño 2, cualquiera que sea el más elevado.

G16. Cuando no existen acuerdos de negociación colectiva, o no abordan las condiciones de trabajo y términos de empleo, los clientes deben brindar condiciones de trabajo y términos de empleo razonables que, como mínimo, cumplan con la legislación nacional. La mayoría de los países tienen amplios marcos legales que cubren muchas condiciones de trabajo y términos de empleo, tales como salario mínimo, jornada laboral máxima, pago por trabajo en tiempo extra,

tiempos mínimos de licencia por vacaciones, feriados, enfermedad, lesión y maternidad y protección de la salud y seguridad.

Organizaciones Laborales

9. En los países donde la legislación nacional reconoce los derechos de los trabajadores a formar y a asociarse a organizaciones laborales de su elección sin interferencia y a negociar contratos colectivos de trabajo, el cliente deberá cumplir con la legislación nacional. En el caso de que la legislación nacional restrinja significativamente a las organizaciones laborales, el cliente deberá hacer posibles otros medios para que los trabajadores expresen sus quejas y protejan sus derechos en cuanto a las condiciones de trabajo y de empleo.

10. En cualquiera de los casos que se describen en el párrafo 9 y cuando la legislación nacional no se pronuncie al respecto, el cliente no deberá desalentar a los trabajadores que deseen formar o asociarse a organizaciones laborales de su elección o negociar contratos colectivos, y no discriminará ni tomará represalias contra los trabajadores que participen o busquen participar en dichas organizaciones y negociaciones colectivas. Los clientes estarán en contacto regular con los representantes de los trabajadores. Se espera que las organizaciones laborales representen con justicia a los trabajadores que componen la fuerza laboral.

G17. Una organización laboral es cualquier organización de trabajadores que tenga como propósito promover y defender sus intereses con respecto a las condiciones de trabajo y términos de empleo.² Las organizaciones de trabajadores por lo general se denominan asociaciones gremiales o sindicatos de trabajadores. Las organizaciones de trabajadores profesionales y administrativos a menudo se denominan asociaciones de empleados. De acuerdo con la Norma de Desempeño 2, el término excluye a las organizaciones que no han sido elegidas libremente por los trabajadores involucrados.

G18. La negociación de contratos colectivos de trabajo consiste en discusiones y negociaciones entre la administración y representantes de las organizaciones laborales con el propósito de determinar las condiciones de trabajo y términos de empleo mediante acuerdo conjunto.³ También incluye la ejecución y administración de cualquier acuerdo que pudiera resultar de la negociación de contratos colectivos de trabajo y la solución de otros problemas que puedan surgir en la relación de empleo con respecto a los trabajadores representados por la organización laboral.

G19. En la gran mayoría de los países miembros de la CFI, los trabajadores tienen el derecho legal de formar sindicatos u otras organizaciones laborales de su preferencia y negociar colectivamente con la administración. La legislación nacional por lo general refleja varios acuerdos internacionales que reconocen y protegen estos derechos.⁴

² Con base en el Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

³ Con base en el Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

⁴ Los acuerdos internacionales incluyen el Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos; el Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 de la OIT el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

G20. Los clientes no deben interferir con los derechos de los trabajadores de formar o afiliarse a una organización laboral, por ejemplo, al favorecer una organización laboral por encima de otra o que representantes de dichas organizaciones restrinjan de manera irrazonable el acceso a los trabajadores. Las organizaciones laborales deben ser representativas de la fuerza laboral y actuar de conformidad con los principios de una justa representación de los trabajadores. En el Anexo C se brindan ejemplos de prácticas de alto riesgo respecto a las organizaciones laborales por parte de los clientes o sindicatos.

G21. Los clientes no deben disuadir a los trabajadores de formar o asociarse a una organización laboral ni discriminar o tomar represalias en contra de trabajadores que traten de formar o afiliarse a organizaciones laborales. Negarse a contratar trabajadores que han sido miembros o líderes de organizaciones laborales en otras empresas (por razones que no están relacionadas con los requisitos o desempeño en el cargo) constituiría discriminación. Otras formas de discriminación o represalias pueden incluir disminución de categoría o reasignación de trabajadores, al igual que subcontratación o traslado de empleados entre instalaciones en respuesta a actividades sindicales

G22. Los clientes deben también brindar un acceso razonable a los representantes de las organizaciones laborales a los trabajadores que representan. Los trabajadores deben tener libertad para reunirse y discutir asuntos relacionados con el lugar de trabajo en las instalaciones durante descansos programados y antes y después de la jornada laboral. Además, se le debe permitir a los trabajadores elegir a los representantes que hablarán con la administración, inspeccionar las condiciones de trabajo de una manera apropiada y de tal modo que no se perturbe la productividad y realizar otras actividades de sindicación. Esto puede crear confianza y buena voluntad entre la fuerza laboral y demostrar el compromiso del cliente a permitir y facilitarle a los trabajadores sindicalizarse y negociar contratos colectivos de trabajo.

G23. En un número limitado de países, la libertad de asociación y/o negociación de contratos colectivos de los trabajadores es sustancialmente restringida por ley. Esto ocurre de dos maneras. En varios países los sindicatos están prohibidos, mientras que en otros las organizaciones laborales podrían existir pero deben ser aprobadas por organismos laborales oficiales. En estas circunstancias, el cliente debe participar con los trabajadores para abordar problemas relacionados con sus condiciones de trabajo y términos de empleo. Los métodos para permitir medios alternativos incluyen pero no se limitan a reconocer los comités de trabajadores y a permitirles elegir a sus propios representantes para tener un diálogo con la administración de tal modo que no contravenga la legislación nacional. Si lo solicita un cliente, la CFI colaborará con el cliente para abordar estos problemas en dichos entornos legales restrictivos.

G24. En un número más pequeño de países, las leyes no se han pronunciado sobre la libertad de asociación y/o derechos de negociación de contratos colectivos de los trabajadores, pero no prohíben las organizaciones laborales o la negociación de contratos colectivos de trabajo. En estos países, los clientes deben participar con los trabajadores para abordar problemas relacionados con sus condiciones de trabajo y términos de empleo. En ausencia de restricciones legales, se insta a los clientes de estos países a reconocer a las organizaciones laborales si los trabajadores han decidido formar o incorporarse a dichas organizaciones y a participar en una negociación de contratos colectivos de trabajo.

No discriminación e igualdad de oportunidades

11. El cliente no tomará decisiones de empleo sobre la base de características personales ajenas a los requisitos inherentes al cargo. El cliente basará las relaciones de empleo en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminará con respecto a aspectos de la relación de empleo, incluyendo el reclutamiento y la contratación, compensación (incluyendo salarios y beneficios), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación y disciplina. En los países donde la legislación nacional dispone la no discriminación en el empleo, el cliente cumplirá con la legislación nacional. En el caso de que la legislación nacional no se pronuncie respecto de la no discriminación en el empleo, el cliente cumplirá con la presente Norma de Desempeño. No se considerará discriminación la adopción de medidas especiales de protección o asistencia para remediar discriminaciones anteriores o la selección para un cargo basada en los requisitos inherentes al cargo.

G25. La discriminación en el empleo se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia con respecto al reclutamiento, contratación, condiciones de trabajo o términos de empleo que se haga con base en las características personales no relacionadas con los requisitos inherentes del cargo que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o el trato brindado en el empleo u ocupación.⁵ Los requisitos inherentes del cargo se refieren a los requisitos ocupacionales de buena fe que sean necesarios para desempeñarse en el cargo en cuestión. Por ejemplo, requerir que un trabajador posea su fortaleza suficiente para levantar objetos y que sea una labor frecuente y esencial de un cargo se consideraría un requisito ocupacional de buena fe.

G26. La igualdad de oportunidades es el principio de basar todas las decisiones de empleo, tales como la contratación y los ascensos, en la capacidad de una persona para desempeñarse en el cargo en cuestión, sin importar las características personales que no estén relacionadas con los requisitos del cargo. Para una orientación adicional sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades véase el anexo D, y la [Nota de Buenas Prácticas de la CFI en materia de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades](#). Un cliente puede aplicar los principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación empleando métodos que sean eficaces y aceptables dentro del marco legal y contexto cultural del país, siempre que estos métodos no comprometan los principios.

G27. Las leyes en la mayoría de los países miembros de la CFI prohíben la discriminación basada en una gama de factores. Estas leyes por lo general reflejan varios acuerdos

⁵ Basado en los Convenios 100 y 111 de la OIT. El Convenio 111 de la OIT y otros instrumentos internacionales han enumerado tipos de características personales que no están relacionadas con los requisitos del cargo. El Convenio 111 de la OIT define como discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas incluye todas las características personales enumeradas en el Convenio de la OIT y también incluye idioma, opinión política o de otro tipo, propiedad, nacimiento u otra condición; la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial también prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico; la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño también prohíbe la discriminación con base en discapacidad.

internacionales que reconocen y protegen los derechos establecidos en esos acuerdos.⁶ Cuando la ley no se pronuncie, se espera que los clientes basen el reclutamiento, contratación, condiciones de trabajo y términos de empleo en la igualdad de oportunidades y la no discriminación de conformidad con estos principios. En circunstancias donde la legislación nacional contravenga estos principios, si un cliente lo solicita, la CFI colaborará con el cliente para abordar el problema en ambientes legales tan restrictivos.

G28. Los clientes también deberían tratar la protección de los derechos humanos de las personas discapacitadas bajo todas sus políticas y procedimientos laborales. Las políticas laborales deben estar disponibles para que las personas discapacitadas las consulten, lo que puede implicar que deban estar disponibles en formatos alternativos, como en letra grande, Braille, cinta de audio, etc.⁷

G29. La medidas especiales de protección o asistencia para solucionar una discriminación anterior se refieren a políticas diseñadas para aumentar el empleo de grupos subrepresentados en la fuerza laboral o en ocupaciones particulares a fin de solucionar una discriminación anterior, tales como la acción afirmativa, con miras a lograr la igualdad eficaz de oportunidades y el trato en el lugar de trabajo. Estas no se considerarán discriminación y podrían utilizarse cuando la ley lo permita.

Reducción del tamaño de la fuerza laboral

12. El cliente desarrollará un plan para mitigar los impactos adversos de la reducción del tamaño de la fuerza laboral, en caso de que se prevea la reducción de un número considerable de empleos o el despido de un número substancial de empleados. El plan se basará en el principio de no discriminación y reflejará las consultas del cliente con los empleados, sus organizaciones y, en los casos en que sea apropiado, con el gobierno.

G30. La reducción del tamaño de la fuerza laboral significa la eliminación de un número considerable de cargos de empleados o el despido de un número significativo de empleados por parte de la administración, por lo general por razones de cierre de plantas o ahorro de costos. La reducción del tamaño de la fuerza laboral no cubre casos aislados de despidos por causas de salida voluntaria.

G31. En muchos países, la legislación nacional requiere una notificación anticipada a los trabajadores afectados, comunidades y/o gobiernos sobre cierres de plantas o despidos por encima de umbrales numéricos específicos. Parte de la legislación nacional requiere que las reducciones de la fuerza laboral se negocie con organizaciones laborales a través de la negociación de contratos colectivos de trabajo. La legislación nacional o los acuerdos existentes de negociación de contratos colectivos de trabajo podrían requerir el pago de cesantía para los trabajadores afectados.⁸

⁶ Muchas leyes se basan en convenios internacionales que han tenido una amplia ratificación, incluyendo el Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración; el Convenio 111 sobre la Discriminación en la Ocupación y Empleo; la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR); la convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM).

⁷ Se pueden hallar referencias adicionales en la Convención C159 de la OIT sobre Rehabilitación Vocacional y Empleo (Personas Discapacitadas) y la Convención de la ONU sobre Discapacidad.

⁸ Una útil orientación sobre reducción de la fuerza laboral se incluye en las Pautas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) disponible en:

G32. Cuando no se puedan evitar grandes despidos, se debe desarrollar un plan para abordar los impactos adversos sobre los trabajadores y su comunidad. El plan de reducción del tamaño de la fuerza laboral aborda asuntos tales como un cronograma de reducciones, métodos y procedimientos de reducción, criterios de selección, pagos de cesantía, ofertas de empleo alternativo o asistencia en esfuerzos de nueva capacitación y asignación de puestos.

G33. Los criterios de selección para los empleados que serán despedidos deben ser objetivos, justos y transparentes. La reducción del tamaño de la fuerza laboral no debe basarse en características personales que no estén relacionadas con los requisitos inherentes del cargo.

G34. Los clientes deben también consultar con los empleados y sus organizaciones al desarrollar el plan de reducción del tamaño de la fuerza laboral. Las consultas son esenciales para el desarrollo de planes que reflejen las inquietudes de los trabajadores al igual que sus ideas sobre los métodos para evitar o minimizar los despidos, los criterios de selección y los pagos de compensación. Cuando la legislación nacional o un acuerdo existente de negociación de contratos colectivos de trabajo estipule que la reducción del tamaño de la fuerza laboral es materia de negociación de contratos colectivos de trabajo, el cliente debe dar tiempo para una negociación de buena fe al igual que para ejecutar los términos de los acuerdos pertinentes de negociación de contratos colectivos de trabajo. Se debe cumplir cualquier requisito legal que especifique un período de preaviso. Es una buena práctica establecer mecanismos para el procedimiento de quejas para abordar los reclamos de que no se cumplió alguna cláusula del plan de reducción del tamaño de la fuerza laboral.

G35. La ley podría requerir la consulta con los gobiernos y, además, se insta a los clientes a consultar a los gobiernos cuando la escala de los despidos puede tener un efecto significativo sobre las comunidades y cuando podría haber disponible asistencia gubernamental para abordar los impactos.

Para orientación adicional relativa a buenas prácticas sobre la reducción del tamaño de la fuerza labora, véase la [Nota de Buenas Prácticas de la CFI sobre Reducción del Tamaño de la Fuerza Laboral](#).

Mecanismo de procedimiento de quejas

13. El cliente establecerá un mecanismo para procedimiento de quejas para que los trabajadores (y sus organizaciones, donde existan) puedan formular sus inquietudes razonables respecto del lugar de trabajo. El cliente informará a todos los trabajadores acerca del mecanismo para procedimiento de quejas en el momento de ser contratados y lo hará fácilmente accesible para ellos. El mecanismo debe contar con la participación de personal de la empresa de un nivel apropiado y atender las inquietudes rápidamente, empleando un proceso comprensible y transparente que brinde retroalimentación a los interesados, sin represalia alguna. El mecanismo no debe impedir el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de cuales se pueda disponer conforme a la ley o por

http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_37439,00.html y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

medio de procedimientos de arbitraje existentes o sustituir los mecanismos de quejas que se brindaron a través de la negociación de contratos de trabajo colectivos.

G36. Al brindar un mecanismo o procedimiento de quejas a través del cual los trabajadores pueden elevar inquietudes sobre el lugar de trabajo, el cliente debe garantizar que los asuntos sean llevados a la atención de la administración y que se aborden de manera expedita. Debe también brindar retroalimentación a las personas involucradas y debe prohibir los castigos por presentar quejas. Los mecanismos para procedimiento de quejas podrían estar diseñados para dirigir las quejas a través de un proceso apropiado que proteja la confidencialidad del trabajador y debe garantizar que los trabajadores puedan elevar las inquietudes a personas que no sean los supervisores inmediatos. Cuando los países tienen procesos judiciales o administrativos para abordar las quejas de los trabajadores (la mayoría los países cuentan con dichos procesos), el mecanismo del cliente no debe demorar u obstaculizar el acceso a otros recursos judiciales o administrativos que están disponibles bajo la ley.

G37. Cuando se brinda un mecanismo para procedimiento de quejas a través de un acuerdo de negociación colectiva y cuando éste cumple los requisitos de la Norma de Desempeño 2, el cliente debe utilizarlo para los trabajadores que estén amparados por el acuerdo. Si hay otros trabajadores que no estén amparados por un acuerdo, el cliente debe establecer un mecanismo separado para ellos.

Protección de la fuerza laboral

Trabajo infantil

14. El cliente no empleará niños en ninguna forma que constituya una explotación económica, o que pueda ser peligrosa, o que interfiera con la educación del niño, o que sea nociva para la salud del niño o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Cuando las leyes nacionales contengan disposiciones respecto del empleo de menores, el cliente cumplirá con las leyes que le resulten aplicables. No se emplearán menores de 18 años para trabajos peligrosos.

G38. Para propósitos de la Norma de Desempeño 2, el trabajo infantil es el trabajo realizado por niños que los explote económicamente o que probablemente sea peligroso o interfiera con su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.⁹ Las obligaciones relativas a la mano de obra infantil se extienden hasta la cadena de suministros del cliente tal como se ha estipulado en el párrafo 18 de la Norma de Desempeño 2.

G39. Casi todos los países miembros de la CFI imponen restricciones legales al uso del trabajo infantil, aunque los términos varían.¹⁰

⁹ Basado en el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.1.

¹⁰ La definición de lo que constituye empleo inaceptable de niños bajo la Norma de Desempeño 2 se basa en el Convenio de 1990 de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, que ha sido ratificado por casi todos los miembros de la CFI. Los Convenios 138 y 182 de la OIT brindan orientación adicional. El Convenio 138 de la OIT requiere que los países ratificadores establezcan una edad mínima que no sea menor a la edad de conclusión de educación obligatoria, o no menor a 15 años (14 años para países desarrollados). El trabajo liviano que probablemente no sea nocivo para la salud o desarrollo del niño y que no interfiera con la educación puede permitirse para niños de 12 a 14 años en países menos desarrollados. El Convenio 182 de la OIT define y prohíbe las "peores formas" de trabajo infantil incluyendo: (i) todas las formas de esclavitud, la servidumbre por deudas y la

G40. Si un cliente posible que da empleo, utiliza o se beneficia intencionalmente del trabajo infantil se acerca a la CFI, o si se descubre trabajo infantil en el curso de debida diligencia de la CFI, la CFI no procederá a procesar el proyecto, a menos que el cliente pueda demostrar que eliminará el trabajo infantil antes del financiamiento de la CFI, conforme al párrafo a continuación.

G41. La presencia de trabajo infantil podría no ser inmediatamente evidente en el momento de la debida diligencia o financiamiento. La tramitación relativa al descubrimiento de niños que trabajen en una empresa representa desafíos significativos para un cliente. Retirar a los niños de sus cargos probablemente empeorará su situación económica. La CFI no pretende que sus clientes produzcan más daños a niños necesitados. Más bien, los clientes deben retirar inmediatamente a los niños de tareas que sean peligrosas, nocivas o inapropiadas tomando en cuenta su edad. A los niños que estén en la edad nacional de deserción escolar se les podría permitir que trabajen únicamente fuera del horario escolar. Los niños que estén por encima de la edad de deserción escolar, pero que realicen tareas peligrosas deben ser trasladados a tareas no nocivas. Los clientes deben examinar las condiciones del lugar de trabajo (a saber, condiciones de salud y seguridad ocupacional incluyendo la exposición a maquinaria, sustancias tóxicas, polvo, ruido y ventilación, jornadas laborales y naturaleza de las tareas) para estar seguros de que niños que estén legalmente empleados no estén expuestos a condiciones que pudieran perjudicarlos. Para hacer esto de manera eficaz, los clientes deben examinar los tipos específicos de tareas que sean peligrosas para los niños y determinar si el empleo interfiere con el acceso a la educación.

G42. Los clientes deben fijar una edad mínima para laborar en una corporación que al menos cumpla la legislación nacional y la Norma de Desempeño 2 y deben desarrollar una política corporativa contra el empleo, uso o beneficio de trabajo infantil. En países o sectores donde existe un riesgo de trabajo infantil, los clientes deben examinar y retener copias de documentación verificable, además de la requerida bajo el párrafo 7 de la Norma de Desempeño 2, respecto a la edad y perfil de trabajo de todas las personas menores a 18 que trabajen en la empresa, prestando atención particular a los que estén debajo de la edad de deserción escolar. Como un asunto de buena práctica, los clientes deben mantener la documentación legal de todos los menores de 18 años en el lugar de trabajo.

G43. El tráfico de personas, el traslado forzado de personas a través de fronteras internacionales, de niños para la explotación laboral ha sido identificado como un problema internacional. Los clientes deben investigar y tratar estos temas con los contratistas que suministran mano de obra y productos para que no se beneficien de estas prácticas coercivas. Se puede obtener información adicional en el Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil de la OIT (IPEC, por su sigla en inglés) y la Organización Internacional de Migración (OIM) (véase la Sección de Referencias).

condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio; (ii) la prostitución o la producción de pornografía; (iii) actividades ilícitas, producción y tráfico de estupefacientes; (iv) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Con respecto al proyecto del cliente, esto es una continuación de la Política de 1998 de la CFI sobre Trabajo Infantil Dañino.

G44. Para una orientación adicional, véase la [Nota de Buenas Prácticas de la CFI, Cómo Abordar el Trabajo Infantil en el Lugar de Trabajo y la Cadena de Suministros](#).

Trabajo Forzoso

15. El cliente no empleará mano de obra forzada, que consista en cualquier tipo de trabajo o servicio que no se realice de manera voluntaria y que se exija a un individuo bajo amenaza de fuerza o castigo. Esto abarca todo tipo de trabajo involuntario u obligatorio, como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, en condiciones de servidumbre o arreglos contractuales laborales similares.

G45. El trabajo forzado consiste en cualquier trabajo o servicio que no se realice voluntariamente, y que se le exija a una persona bajo amenaza de fuerza o castigo.¹¹ El trabajo forzado incluye cualquier tipo de trabajo involuntario u obligatorio, tal como el trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado, en condiciones de servidumbre o arreglos contractuales laborales similares. Una forma común de trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado es la práctica que exige trabajo forzado al otorgar compensación en otras formas salvo dinero, tales como alimentación o vivienda, y como resultado del mismo se evita de manera eficaz que el trabajador deje su cargo. El trabajo bajo contrato de cumplimiento forzado es la práctica que exige el trabajo forzado al crear deuda u otras obligaciones (tales como deducciones del trabajo como medida disciplinaria) no basadas en un propósito económico válido y mutuamente beneficioso que debe pagarse en términos que eviten de manera eficaz que el trabajador deje su cargo. Los ejemplos de acuerdos de contratos de trabajo similares son requisitos de depósitos monetarios, limitaciones a la libertad de movimiento, períodos de excesiva notificación o multas sustanciales o inapropiadas o pérdida de salarios previamente devengados que sirvan para evitar que los trabajadores finalicen el empleo voluntariamente dentro de sus derechos legales o cláusulas contractuales, que limiten o prohíban la renuncia dentro de cierto período. Los trabajadores migrantes son los más vulnerables a estos tipos de acuerdos. Las obligaciones relativas al trabajo forzado se amplían hasta la cadena de suministros del cliente tal como se ha estipulado en el párrafo 18 de la Norma de Desempeño 2.

G46. La amplia mayoría de leyes de los países miembros de la CFI prohíben la mayor parte de las prácticas de trabajo forzado. El Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo la gran mayoría de los países miembros de la CFI.¹²

G47. La relación de empleo debe elegirse libremente y bajo ninguna amenaza. La obtención de trabajo forzado viola los derechos fundamentales del trabajador y retarda el desarrollo económico al mantener el capital en sectores que no sobrevivirían sin dichas prácticas. La CFI no financiará proyectos que empleen, utilicen o intencionalmente se beneficien de trabajo forzado tal como se definió anteriormente.¹³ Si un cliente posible que emplea, utiliza o intencionalmente se beneficia de trabajo forzado se acerca a la CFI o si se descubre trabajo forzado durante una debida diligencia de la CFI, la CFI no procederá a procesar el proyecto a menos que el cliente pueda demostrar que eliminará el trabajo forzado antes del financiamiento de la CFI, de conformidad con el párrafo anterior.

¹¹ Basado en el Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzado.

¹² El Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzado brinda información adicional.

¹³ Véase también <http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/IFCExclusionList>

G48. Las prácticas de trabajo forzoso podrían no ser inmediatamente evidentes. Si se descubre trabajo forzoso en la fuerza laboral o cadena de suministros del cliente, se deben tomar medidas inmediatas para abordar la práctica que ha obligado al trabajador y más bien ofrecer condiciones de empleo que se puedan elegir libremente y que no recreen las condiciones de coerción.

G49. Los clientes deben evitar cualquier tipo de coerción física de los trabajadores, tales como restricciones al movimiento o castigo físico que tengan el efecto de trabajo forzoso. Los ejemplos de dichas prácticas incluyen encerrar a trabajadores en su lugar de trabajo o en sus viviendas. Los clientes no pueden retener los documentos de identidad y pasaportes de los trabajadores de una manera que intencionalmente restrinja su movimiento.

G50. Las obligaciones de trabajo bajo contratos de cumplimiento forzoso, en condiciones de servidumbre o arreglos contractuales laborales similares son algunas veces transmitidas de una generación a la siguiente. Los clientes deben evitar prácticas que tengan el efecto de crear obligaciones de deudas inapropiadas o impagables tales como cargos inapropiados por alojamiento y alimentación como parte de la relación de empleo. Los clientes deben también ejercer diligencia con los contratistas y subcontratistas clave de manera que el cliente no se beneficie intencionalmente de prácticas que lleven a la condición de proyecto forzoso o condiciones de servidumbre de los trabajadores.

G51. Los trabajadores migrantes e individuos que hayan entrado por tráfico y que carezcan de una condición legal en un país podrían ser particularmente vulnerables a ser atrapados en una situación de trabajo forzoso, por ejemplo, a través de servidumbre por deudas con “intermediarios de empleo” que cobran honorarios exorbitantes para colocar a trabajadores en fábricas o granjas en el extranjero. El tráfico de personas, el traslado forzado de personas a través de fronteras internacionales, para la explotación laboral ha sido identificado como un problema internacional. Los clientes deben investigar y tratar estos temas con los contratistas que suministran mano de obra para que no se beneficien de estas prácticas coercivas. Se debe también ejercer diligencia cuando el proyecto del cliente está ubicado en una zona de procesamiento de exportaciones ya que dichas zonas a menudo están exentas de la legislación nacional en materia laboral o tienen un débil cumplimiento de dichas leyes. Los trabajadores migratorios/golondrina son uno de los grupos que han sido identificados como los más vulnerables al tráfico de personas y el trabajo forzado. Diversas instituciones están encarando el problema, entre ellas la OIT y la Organización Internacional de Migración (OIM).

G52. El trabajo de las personas privadas de libertad debe normalmente considerarse trabajo forzoso. En algunas circunstancias, los privados de libertad se ofrecen como voluntarios para trabajar en sectores tales como producción agrícola y manufactura liviana. Si dicho trabajo constituye una parte importante e irremplazable de la cadena de suministros del cliente, el cliente debe brindar un examen detallado de la condición del trabajo brindado por los privados de libertad.

Salud y seguridad ocupacional

16. El cliente proporcionará a los trabajadores un entorno laboral seguro y saludable, teniendo en cuenta los riesgos inherentes a su sector en particular y las clases específicas de riesgos en las áreas de trabajo del cliente, incluyendo los peligros físicos, químicos,

biológicos y radiológicos. El cliente tomará medidas para evitar accidentes, lesiones y enfermedades que puedan surgir, se relacionen u ocurran en el curso del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que resulte práctico, las causas de los peligros. De manera consistente con las buenas prácticas internacionales de la industria³, el cliente abordará las diversas áreas, incluyendo: la identificación de peligros posibles para los trabajadores, en especial los que puedan constituir una amenaza para su vida; establecimiento de medidas de prevención y de protección, incluyendo la modificación, sustitución o eliminación de condiciones o sustancias peligrosas; capacitación para los trabajadores; documentación y rendición de informes sobre accidentes, enfermedades e incidentes ocupacionales; y arreglos para la prevención, preparación y respuesta en casos de emergencia.

³ Definidas como el ejercicio de una habilidad, diligencia, prudencia o previsión profesional que podría esperarse razonablemente de profesionales capacitados y experimentados dedicados al mismo tipo de actividad en circunstancias iguales o similares en todo el mundo.

G53. La salud y seguridad ocupacional se refiere a la gama de esfuerzos que buscan proteger a los trabajadores de lesiones o enfermedades relacionadas con la exposición a riesgos enfrentados en el lugar de trabajo o mientras realiza sus labores. Los riesgos podrían surgir de materiales (incluyendo sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos), condiciones ambientales o laborales (tales como ambientes con deficiencia de oxígeno, temperaturas excesivas, ventilación insuficiente, iluminación insuficiente, sistemas eléctricos defectuosos o trincheras no apuntaladas) o procesos de trabajo (incluyendo herramientas, maquinaria y equipo). Las prácticas de salud y seguridad ocupacional incluyen la identificación de riesgos y respuestas posibles incluyendo diseño, pruebas, selección, sustitución, instalación, distribución, organización, uso y mantenimiento de lugares de trabajo, entorno de trabajo y procesos de trabajo para eliminar o minimizar cualquier riesgo que puedan enfrentar los trabajadores.

G54. La mayoría de los países tienen legislación que regula las condiciones en el lugar de trabajo y la salud y seguridad ocupacional (SSO)¹⁴ y se espera que el cliente cumpla dicha legislación. Se brinda orientación adicional sobre la gestión de temas de salud ocupacional y seguridad según la Buena Práctica Internacional de la Industria (GIIP, por su sigla en inglés) en las Directivas Generales EHS y las Directivas del Sector Industrial del Grupo del Banco Mundial.

G55. Se deben eliminar las fuentes de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores en lugar de permitir que los riesgos continúen y se debe brindar equipo de protección personal. Sin embargo, cuando el riesgo es inherente a la actividad del proyecto y de otro modo no es factible eliminar completamente el riesgo, el cliente debe tomar las medidas apropiadas de protección y brindar equipo adecuado de protección personal sin ningún costo para el trabajador. Por ejemplo, las medidas y el equipo de protección personal podrían ser necesarios para prevenir la exposición de los trabajadores a materiales peligrosos como el asbesto, que se

¹⁴ Las partes de la OIT también han negociado numerosos convenios que abordan estos asuntos, tanto a nivel general como con respecto a industrias específicas. Los ejemplos incluyen el Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y el Protocolo 155 del 2002 del Convenio 155; el Convenio 162 sobre el Abasto y el Convenio 174 sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores.

ha clasificado como un carcinógeno del Grupo 1 por parte de muchos organismos nacionales e internacionales.

G56. Se debe brindar capacitación a todos los trabajadores sobre todos aspectos pertinentes de salud y seguridad ocupacional relacionados con su trabajo, incluyendo medidas en caso de emergencias. Los trabajadores no deben enfrentar ninguna medida disciplinaria o consecuencias negativas por informar o elevar inquietudes sobre las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

G57. El cliente debe documentar e informar las lesiones y enfermedades ocupacionales, incluyendo lesiones del público. Se deben conservar los datos de supervisión de trabajadores (tales como los niveles de exposición y los exámenes médicos).

G58. Los clientes ofrecerán un ambiente de trabajo seguro y saludable a los trabajadores contratados y a cualquier otro trabajador que brinde servicios relacionados con el proyecto en las instalaciones o lugares de trabajo del cliente. Las especificaciones contractuales para los contratistas que brinden trabajadores en las instalaciones o lugares de trabajo del cliente deben incluir cláusulas que cumplan los requisitos de salud y seguridad ocupacional del cliente, a fin de satisfacer los requisitos de la Norma de Desempeño 2 y minimizar el riesgo y responsabilidad del cliente. Como método para reducir la responsabilidad y riesgo, y para mejorar el desempeño, la CFI insta a los clientes a requerir prácticas comparables de contratistas, subcontratistas y proveedores que estén fuera de los límites del proyecto.

G59. El Plan de Acción del cliente debe abordar riesgos identificados en la evaluación que no hayan sido abordados ya por el cliente. El sistema global de gestión social y ambiental requerido por la Norma de Desempeño 1 debe diseñarse con una adecuada capacidad de supervisión de asuntos de salud y seguridad ocupacional. El sistema de gestión debe incluir una supervisión y examen frecuente de asuntos de seguridad, entornos de trabajo y otros indicadores de SSO. Es una buena práctica aplicar información recopilada y cualquier medida correctiva a un proceso continuo para mejorar las condiciones y gestión de SSO.

G60. La preparación y los planes de respuesta a emergencias deben ajustarse a los riesgos enfrentados por la organización e incluir un enfoque integrado para abordar las necesidades de emergencia y proteger la salud y seguridad de los trabajadores, el público y el medio ambiente –dentro y fuera de los límites físicos del proyecto. Las instalaciones que enfrentan riesgo de incendio deben tener planes de evacuación que los trabajadores entiendan y hayan ensayado en forma apropiada. Los planes de emergencia deben abarcar a todas las personas que trabajan normalmente o visitan las instalaciones del cliente, incluyendo trabajadores (regulares o contratados), visitantes aprobados y clientes. Se deben realizar trámites en cooperación con servicios y agencias externas para emergencias, tales como estaciones de bomberos locales y equipos de respuesta a emergencias, y brindar una comunicación adecuada con trabajadores y autoridades externas según sea necesario. Orientación adicional sobre este tema, incluyendo algunos de los elementos básicos de la preparación y planes de respuesta a emergencias se brinda en las Notas de Orientación de la Norma de Desempeño 3 sobre Prevención y Reducción de la Contaminación y la Norma de Desempeño 4 sobre Salud y Seguridad Comunitaria.

Trabajadores no empleados

17. Para efectos de esta Norma de Desempeño, el término “trabajadores no empleados” se refiere a trabajadores que: (i) son contratados directamente por el cliente o contratados a través de contratistas u otros intermediarios; y (ii) están realizando trabajo directamente relacionado con las funciones centrales del negocio y que son esenciales para los productos o servicios del cliente durante un tiempo substancial. Cuando el cliente contrata trabajadores no empleados directamente, el cliente hará esfuerzos comercialmente razonables para aplicar los requisitos de esta Norma de Desempeño, con excepción de los párrafos 6, 12 y 18. Con respecto a los contratistas u otros intermediarios que proveen trabajadores no empleados, el cliente hará esfuerzos comercialmente razonables para: (i) verificar que estos contratistas o intermediarios sean empresas legítimas y de reconocida integridad; y (ii) exigir que estos contratistas o intermediarios apliquen los requisitos de esta Norma de Desempeño, con excepción de los párrafos 6, 12 y 13.

G61. Los trabajadores no empleados son directamente contratados por el cliente o a través de contratistas u otros intermediarios. Aunque sean subcontratados por el cliente, estos trabajadores por lo general realizan funciones centrales del negocio del cliente por un periodo sustancial como si fueran empleados suplentes del cliente.

G62. La determinación de cuál grupo de trabajadores no empleados se encuentra bajo el campo de acción de la Norma de Desempeño 2 requerirá un análisis de los negocios y criterios del cliente. La siguiente tabla de ejemplos ilustra trabajo que constituiría una función central tal como se define en la Norma de Desempeño 2, seguida por trabajo que no constituiría una función central:

Funciones Centrales (cubiertas por la Norma de Desempeño 2)	Funciones no Centrales (no cubiertas por la Norma de Desempeño 2)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores que ejecutan funciones bajo un contrato de llave en mano o un contrato de ingeniería, compra y construcción (ICC). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornaleros contratados por una corta duración para actividades de construcción limitadas.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente que brinde servicios bancarios al consumidor) trabajadores no empleados que brindan servicios de seguridad permanentes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente que brinde servicios bancarios al consumidor) personas contratadas una única vez para instalar equipo de vigilancia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente dedicado a la manufactura) trabajadores no empleados que frecuentemente transportan bienes terminados a distribuidores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente dedicado a la manufactura) personas que brindan servicios de alimentación a los trabajadores del cliente, a menos que el cliente opere directamente el servicio de alimentación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente dedicado a la producción agrícola) trabajadores que ejecutan labores de temporada en forma repetitiva y que son esenciales para las cosechas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (en caso de un cliente dedicado a la producción agrícola) personas contratadas para limpiar nuevos terrenos que serán empleados para el cultivo una única vez

La provisión de servicios profesionales (por ejemplo, contabilidad, servicio legal) de empresas externas no estará cubierta por la Norma de Desempeño 2.

G63. La mayor parte de la legislación interna de los países aborda la mano de obra contratada aunque los términos varían ampliamente entre los países y tipos de mano de obra contratada. El cliente debe cumplir los requisitos legales que cubren asuntos tales como salario mínimo, jornada laboral, pagos por tiempo extra, condiciones de salud y seguridad, contribuciones a los planes de pensión y seguros de salud y otros términos de empleo exigidos por ley con respecto a todos los trabajadores no empleados contratados directamente.

G64. Los clientes deben hacer esfuerzos comercialmente razonables para que no se beneficien de prácticas laborales injustas de los contratistas e intermediarios. Esto incluye el establecimiento de obligaciones contractuales para los contratistas o intermediarios que brindan los trabajadores no empleados al cliente; visitas e inspecciones visuales no anunciadas en el lugar de trabajo y ejercicio de la debida diligencia para la supervisión de contratistas e intermediarios que brindan trabajadores. El cliente hará esfuerzos comercialmente razonables para indagar sobre el historial o la reputación de contratistas e intermediarios que brinden a los trabajadores no empleados. El cliente debe también ejercer una debida diligencia para garantizar que los contratistas o intermediarios que obtengan a trabajadores no empleados a fin de que el cliente cumpla todos los requisitos legales.

G65. Es una buena práctica que los clientes realicen inspecciones visuales para todas las personas que trabajan en el lugar de trabajo del cliente incluso si algunos tipos de trabajadores podrían no estar cubiertos por la Norma de Desempeño 2.

Cadena de suministros

18. Los impactos adversos asociados a las cadenas de suministros serán tomados en consideración cuando el bajo costo de la mano de obra sea un factor en la competitividad del bien suministrado. El cliente investigará y abordará los casos de mano de obra infantil y de trabajo forzado en su cadena de suministros, de conformidad con los anteriores párrafos 14 y 15.

G66. La cadena de suministros se refiere a los insumos laborales y materiales de un bien o servicio. Una cadena de suministros para bienes podría incluir a proveedores de materias primas y de piezas o componentes para ensamblaje y producción. La cadena de suministros de corporaciones multinacionales puede ser amplia y tener una naturaleza global, mientras la cadena de suministros de empresas nacionales o más pequeñas será en menor escala y tener una naturaleza local, incluyendo contratistas, subcontratistas y personas que trabajan desde su casa a nivel local.

G67. Cuando los precios de los bienes o servicios del cliente dependen de la competitividad de los materiales clave y artículos esenciales para los bienes o servicios y el bajo costo de mano de obra es un factor de la competitividad de dichos materiales y artículos, el cliente debe examinar su cadena de suministros para verificar la existencia de impactos posibles adversos e identificar cualquier riesgo para el cliente y el proyecto, como parte del proceso de Evaluación. Es una buena práctica que el cliente aborde asuntos laborales, en particular los asuntos que se especifican en la Norma de Desempeño 2, en su cadena de abastecimiento al ejercer control e influencia sobre el proveedor de materiales y artículos, en consonancia con el nivel de riesgos e

impactos. Además de la mitigación de riesgos, la gestión eficaz de proveedores relativa a asuntos laborales puede llevar a una ventaja competitiva o estratégica tal como el mejoramiento de la calidad, reducción de costos y seguridad de suministros. Los materiales y herramientas para la gestión de la cadena de suministros basados en buenas prácticas se están desarrollando rápidamente en diversas iniciativas con responsabilidad social corporativa de organizaciones sectoriales¹⁵.

G68. La eficacia para abordar la cadena de suministros dependerá de la influencia que ejerza probablemente el cliente. En situaciones donde exista una cadena integrada de proveedores que dependan del cliente para su viabilidad de negocios, esta influencia y riesgo del cliente por el incumplimiento de proveedores serán elevados. Cuando la cadena de suministros incluya el mercado de productos básicos donde la operación del cliente tiene poca importancia, el examen de la cadena de suministros del cliente simplemente reflejará asuntos sectoriales, en lugar de oportunidades para la mitigación de proyectos específicos. Cuando el cliente tiene operaciones complejas con múltiples niveles de proveedores, su influencia disminuirá hacia los niveles de proveedores más distantes. Como resultado el cliente debe concentrarse en el nivel primario de proveedores y posiblemente los de segundo nivel para tener un impacto significativo.

G69. Con respecto al trabajo infantil y el trabajo forzoso tal como se define en la Norma de Desempeño 2, el cliente debe ejercer una debida diligencia en su cadena de suministros para evitar beneficiarse u obtener ganancia económica de estas prácticas. Los clientes deben hacer un esfuerzo particular y ejercer diligencia adicional cuando dichas prácticas son frecuentes o que se sabe que existen dentro de ciertas etapas de la cadena de suministros, en industrias específicas o en áreas geográficas. La ganancia financiera del trabajo infantil es un riesgo específico cuando el costo de la mano de obra es un factor de la competitividad de los bienes o servicios del cliente. Los clientes deben emplear su influencia en la mayor medida posible para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en su cadena de suministros.

¹⁵ Por ejemplo: La Federación Internacional de Gestión de Compras y Suministros (IFPSM, por su sigla en inglés)
El Instituto Colegiado de Compras y Abastecimiento
El Instituto de Gestión de Suministros
"How to Manage Your Supply Chain Sustainability" de Triple Innova.

Anexo A

Contenido del Componente Laboral de una Evaluación Social y Ambiental

Una evaluación laboral podría realizarse en diferentes niveles dependiendo de la evaluación inicial de la CFI del riesgo del proyecto a raíz de las prácticas laborales. La evaluación laboral debe incluir un examen de las políticas de empleo del cliente posible, la conveniencia de las políticas existentes y la capacidad de ejecución de la administración.

La evaluación podría incluir lo siguiente:

- Descripción de la fuerza laboral - Esta incluye el número de empleados, tipos de cargos y destrezas y composición de la fuerza laboral (género, edad, condición de minoría, etc.).
- Descripción de las condiciones de trabajo y términos de empleo - Se debe brindar una copia de la política de recursos humanos del cliente. El cliente debe indicar si los trabajadores están sindicalizados y a cuál organización laboral pertenecen. Se deben incluir todos los acuerdos de negociación de contratos de trabajo colectivos que se apliquen al proyecto.
- Descripción de los tipos de relaciones de empleo - Una descripción de la estructura de la cadena de suministros del cliente.
- Descripción del entorno de trabajo e identificación de cualquier problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo - Esta incluye medidas de mitigación para proteger el bienestar de la fuerza laboral o abordar riesgos identificados. Se deben cubrir tanto los riesgos que surjan de funciones y operaciones normales como circunstancias y accidentes menos comunes que se sabe que son un riesgo dentro de la industria o localidad. La evaluación debe identificar áreas de trabajo, equipo y procesos que pudieran requerir un nuevo diseño, reducción de riesgos o medidas de control de riesgos.
- Cumplimiento de la legislación nacional de trabajo y empleo - Se debe describir la naturaleza de cualquier violación de la legislación nacional pertinente y medidas de solución tomadas.
- Descripción de las condiciones en el proyecto, el sector o país del cliente que pudieran representar un riesgo de violación de la legislación laboral y de empleo o los requisitos de la Norma de Desempeño 2 en el proyecto del cliente o por parte de contratistas y proveedores clave.
- Aspectos de la política de empleo del cliente donde pudieran requerirse mejoras a la luz de los requisitos de la Norma de Desempeño 2 o la legislación nacional - El cliente debe aprovechar esta oportunidad para identificar las debilidades de sus prácticas de empleo o políticas de recursos humanos y cambios que pudieran mejorar el desempeño de la empresa.

Anexo B

Contenido de una Política de Recursos Humanos

Una política de recursos humanos por lo general cubriría los siguientes asuntos:

- Derecho y pago de salarios y deducciones salariales permisibles
- Pagos de tiempo extra, jornada laboral y cualquier máximo legal
- Derecho a licencia por feriados, vacaciones, enfermedad, lesiones, maternidad y otras razones
- Derecho a beneficios
- Derecho de los empleados a formar y afiliarse a organizaciones laborales de su elección sin ninguna interferencia o consecuencias sobre su trabajo y a negociar contratos de trabajo colectivos con la administración
- Procedimientos y derechos disciplinarios y de despido
- Condiciones de trabajo
- Preparación en caso de emergencias y salud y seguridad ocupacional
- Requisitos y procedimientos de ascensos
- Oportunidades de capacitación vocacional
- Otros asuntos cubiertos por la ley y la Norma de Desempeño 2

Una política de recursos humanos es un lugar apropiado para que el cliente incluya declaraciones de la política corporativa en asuntos tales como trabajo infantil e igualdad de oportunidades.

Anexo C

Organizaciones Laborales – Prácticas de Alto Riesgo

Podrían existir circunstancias en las cuales las organizaciones laborales o negociaciones de la administración con dichos grupos se han visto viciados por la corrupción. Por ejemplo, cuando las leyes permiten solo a una organización llevar a cabo un acuerdo de negociación de contratos de trabajo colectivos con la administración, las organizaciones corruptas diseñadas para obstaculizar a las organizaciones laborales autónomas lo han utilizado algunas veces para el enriquecimiento de individuos relacionados con estos esquemas, el beneficio de la administración o ambas cosas. En algunas situaciones la administración hace pagos a las organizaciones laborales con el objeto de colocar a la organización bajo el control de la administración. Si surge corrupción dentro de la organización laboral o de la administración, estos acuerdos no cumplen los requisitos de la Norma de Desempeño 2. Si un cliente cree que está frente a una organización corrupta, podría ser necesario buscar ayuda externa. Esto podría incluir, por ejemplo, asistencia de autoridades públicas o crear un medio para que los trabajadores elijan a su organización representativa de manera que les permita evitar a intermediarios corruptos.

En algunos países donde las leyes protegen la libertad de sindicación de los trabajadores y el derecho a negociar contratos de trabajo colectivos, otras leyes o prácticas también permiten organizaciones dominadas por la administración en el lugar de trabajo. En estos casos, la Norma de Desempeño 2 requiere que los clientes permitan a los trabajadores elegir a sus organizaciones sin interferencia y luego negociar contratos de trabajo colectivos con el representante elegido por los trabajadores.

Surgen preguntas sobre si un grupo que afirme representar a los trabajadores es una organización laboral o un partido político. En la mayoría de los países, las leyes especifican los requisitos de que un grupo se establezca como una organización laboral, sindicato o agente de negociación de contratos de trabajo colectivos. Se debe señalar que bajo el Convenio 87 de la OIT y la mayor parte de la legislación interna de los países, las organizaciones laborales y de la administración tienen el derecho a sindicalizar sus actividades y determinar sus afiliaciones sin interferencia de otras partes o autoridades públicas. Esto incluiría las actividades políticas y legislativas de las organizaciones laborales y de la administración.

Anexo D

Manejo de la Discriminación

La CFI reconoce la diversidad de culturas en los países donde brinda financiamiento. Además reconoce que abordar asuntos de discriminación que surjan de normas culturales o prácticas locales (y que algunas veces se incorporan en la legislación formal) es un difícil desafío. No obstante, considerando los beneficios sociales, económicos y empresariales estrechamente relacionados de la igualdad de oportunidades de empleo, al igual que el daño provocado por la discriminación, la CFI espera que los clientes adopten un punto de vista positivo de la igualdad de oportunidades y una fuerza laboral diversa. Las compañías que apoyan la diversidad han identificado una gama de ventajas de negocios, tales como mejorar la retención y moral de los empleados y reducir las quejas y litigios. Este cambio en las actitudes de las compañías también se refleja en los cambios reguladores alrededor del mundo, que cambian de legislación que simplemente prohíbe la discriminación a legislación que brinda un deber positivo de evitar la discriminación y promover la igualdad.

Los clientes pueden tomar medidas anticipadas para crear un ambiente en el lugar de trabajo que haga del acceso equitativo al empleo y el trato equitativo en el cargo una realidad en toda la relación laboral, desde el reclutamiento hasta la jubilación y pensión. Por ejemplo, estos pasos podrían incluir iniciativas de reclutamiento que se concentren en atraer trabajadores de grupos que estén subrepresentados en la fuerza laboral, crear conciencia y programas de capacitación para gerentes y trabajadores, políticas en contra del acoso que comunican la determinación del cliente de eliminar dichas prácticas en el lugar de trabajo y programas de capacitación de destrezas para que los trabajadores aumenten sus posibilidades de ascensos. Cuando se brinde capacitación, debe ser accesible a todos los trabajadores para los cuales esta capacitación es pertinente y se debe hacer sin discriminar.

La discriminación de géneros puede surgir de manera que difiera de otras formas de discriminación, y los clientes deben examinar las políticas y prácticas para garantizar que no afecten negativamente a las mujeres con respecto a los hombres. Por ejemplo, los clientes deben garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas posibilidades de desarrollo profesional que los hombres y que no se les deje de considerar con base en estereotipos o que no puedan concluir la capacitación que no se le haya ofrecido a las trabajadoras. Establecer políticas apropiadas sobre licencia por maternidad que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades como trabajadoras y madres ayudará a los clientes a evitar resultados discriminatorios y a retener a trabajadoras experimentadas. En algunos países es común que la administración requiera pruebas de embarazo y luego despida (o se niegue a contratar) a mujeres que estén embarazadas. Incluso cuando ésta no es una violación de la legislación nacional, la práctica no es consistente con la Norma de Desempeño 2.

Los clientes deben considerar la participación de los trabajadores y las organizaciones laborales para identificar y abordar la discriminación en el lugar de trabajo. En algunos casos, las políticas o prácticas de las organizaciones laborales pueden contribuir o apoyar involuntariamente las prácticas discriminatorias. Es una buena práctica que los clientes inviten a las organizaciones laborales a participar en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades. Los clientes podrían estar conscientes de los efectos discriminatorios de las

políticas que la administración no haya identificado. Las organizaciones laborales a menudo pueden educar a los trabajadores sobre por qué la discriminación es inaceptable y pueden ayudar a establecer un ambiente positivo e inclusivo en el lugar de trabajo.

Referencias

Varios de los requisitos presentados en la Norma de Desempeño se basan parcialmente en normas fijadas por acuerdos internacionales negociados a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (NU) (<http://www.ilo.org/ilolex>), tal como se señala en cada caso.

- Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación
- Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva
- Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso
- Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso
- Convenio 138 sobre la Edad Mínima (de empleo)
- Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil
- Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración
- Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo u Ocupación
- Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Artículo 32.1

Una lista de los ocho convenios de la OIT y los países que han ratificado cada uno de ellos está disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>. El texto de los convenios de la OIT y la lista de los países ratificadores están disponibles en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

En 1998, los miembros de la OIT acordaron una “Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo” (<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>) que “todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado [los ocho] convenios aludidos tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”. La afiliación a la OIT es casi idéntica a la afiliación a la CFI. Una gran mayoría de los países miembros de la CFI han ratificado al menos algunos de los ocho convenios de la OIT que se consideran “normas laborales básicas”. Además, la mayoría de los países miembros de la CFI tienen leyes laborales y gentes que reflejan las ocho normas básicas, ya sea que hayan ratificado o no las convenciones. Cuando estas normas no se han incorporado expresamente a las leyes nacionales, la CFI colaborará con los clientes para identificar e implementar las normas pertinentes tal como se describe en la Norma de Desempeño 2 y esta Nota de Orientación.

Otras referencias de los documentos de la OIT en la Nota de Orientación 2:

- Convenio 155 de la OIT sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores
- Protocolo 155 de la OIT del 2002 para el Convenio sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores
- Convenio 162 de la OIT sobre el Asbesto
- Convenio 174 de la OIT sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores

Varios de los temas cubiertos por la Norma de Desempeño 2 (señalada en secciones pertinentes) están también dentro del campo de acción de los siguientes acuerdos internacionales negociados a través de las Naciones Unidas:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos
- Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres.

Una lista de los seis Convenios de las Naciones Unidas y los países que han ratificado cada uno de ellos está disponible en: <http://www.ohchr.org/english/law/index.htm>. La condición de ratificación de cada convenio por país está disponible en: <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>

Véase también la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidades” de la ONU, que detalla los derechos de las personas con discapacidades y establece un código de implementación.

<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

El “Protocolo Opcional a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidades” de la ONU.

<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>

Además, la orientación, recomendaciones y adjudicaciones emitidas por las siguientes organizaciones brindan una útil orientación adicional:

- El *Comité de Expertos de la OIT sobre la Aplicación de Convenios y Aplicaciones* – examina la ejecución de los países miembros de los convenios laborales ratificados en forma periódica. Una base de datos de búsqueda puede acceder los hallazgos del Comité sobre países y violaciones de asuntos. Disponible en: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- El *Comité de la OIT sobre Libertad de Asociación* – investiga las violaciones declaradas del derecho de sindicación y negociar contratos de trabajo colectivos. Este organismo tripartito (gobierno, administración y sindicato) de 9 miembros examina las quejas de cumplimiento de países de los principios de libertad de asociación y la negociación de contratos de trabajo colectivos, si es o no un país que ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT. Para examinar los casos, vaya a: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> y haga clic en “Cases of the Committee on Freedom of Association”. Los casos están clasificados por país y por caso.
- La *Declaración Tripartita de la OIT de Principios relativos a Empresas Multinacionales y Política Social* – para orientación sobre reducción del tamaño de la fuerza laboral. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>

- *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) – Pautas para Empresas Multinacionales* – para orientación sobre reducción del tamaño de la fuerza laboral. Disponible en:
http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html
- La Organización Internacional de Migración (OIM) es una organización intergubernamental fundada en 1951, la OIM está comprometida con el principio de que la migración humanitaria y ordenada beneficia a los migrantes y a la sociedad
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

La CFI y el Banco Mundial han publicado varios materiales de recursos:

- *Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain* (CFI, 2002) – brinda enfoques de buenas prácticas que las empresas han aplicado exitosamente en el manejo de riesgos relacionados con el trabajo infantil en sus lugares de trabajo y los de los distribuidores y proveedores
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/\\$FILE/ChildLabor.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_childlabor/$FILE/ChildLabor.pdf)

Good Practice Note: Managing Retrenchment (CFI, 2005) brinda orientación para planear y manejar el procesos de reducción del tamaño de la fuerza laboral donde se prevén pérdidas substanciales de empleos.

[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/\\$FILE/Retrenchment.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/$FILE/Retrenchment.pdf)

- *Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity* (CFI, 2005) brinda orientación a los clientes de la CFI y otros empleadores en mercados emergentes para promover la igualdad y la diversidad y superar las prácticas discriminatorias y reconocer a la vez que esto puede ser a menudo un tema difícil y controversial.
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf)
- *Environmental Guidelines: Occupational Health and Safety* (CFI, 2003) – se aplica a lugares de trabajo asociados con proyectos de la CFI y brinda pautas para aspectos generales de salud y seguridad ocupacional
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui_OHS/\\$FILE/OHSGuideline.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/gui_OHS/$FILE/OHSGuideline.pdf)
- *The World Bank's "Toolkit" on Core Labor Standards* (Banco Mundial) – Información general de los cuatro principios y derechos fundamentales de la OIT en juego. La El juego de herramientas brinda enlaces a otras útiles fuentes de información.
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224298~menuPK:584854~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>
- *World Bank - Information on Active Labor Market Programs* (Banco Mundial) – útil información para clientes que enfrentan reducciones en gran escala del tamaño de la fuerza laboral.

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20223809~menuPK:584846~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>

- Las Directrices Generales sobre Medio Ambiente, Salud y Seguridad, así como también las Directrices sobre Salud y Seguridad de la CFI específicas para el sector, se aplican a todos los lugares de trabajo asociados con proyectos de la CFI y brindan orientación para aspectos generales y específicos de Salud y Seguridad Ocupacional.
[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/\\$FILE/GuidanceNote2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote_2/$FILE/GuidanceNote2.pdf)

Ejemplos de fuentes de información relativas a informes de país sobre prácticas laborales:

- US Department of State - Annual Country Reports on Human Rights* – emitidos en casi todos los países. La Sección 6 de estos informes cubre muchos de los asuntos laborales incluidos en la Norma de Desempeño 2.
<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003>
- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)* – informes de país sobre el desempeño de los derechos laborales.
<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTORReports&Subject=ILS>

Ejemplos de fuentes de información sobre gestión de la cadena de abastecimiento:

- La Federación Internacional de Gestión de Compras y Suministros (IFPSM) es la unión de 43 Asociaciones Nacionales y Regionales de Compras en todo el mundo. Dentro de este círculo, se puede contactar a más de 200,000 profesionales de compras.
<http://www.ifpmm.org/>
- El Instituto Colegiado de Compras y Abastecimiento (CIPS, por su sigla en inglés) existe para fomentar y desarrollar altos estándares de destreza, capacidad e integridad profesional entre las personas que se dedican a las compras y la gestión de la cadena de abastecimiento.
<http://www.cips.org/>
- Instituto de Gestión de Suministros
<http://www.ism.ws/>
- “How to Manage Your Supply Chain Sustainability” de Triple Innova
<http://www.triple-innova.com>