



Guías de orientación para administrar transiciones responsables

c/o AccountAbility, 250-252 Goswell Road, London EC1V 7EB, UK
Tel. +44 (0)207 549 0400, Fax +44 (0)207 253 7440
www.mfa-forum.net
www.accountability21.net



Este documento es resultado de discusiones entre participantes del Foro del AMF, que incluye empresas, sindicatos, ONGs y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los comentarios y sugerencias ofrecidas por la Oficina Laboral Internacional están sujetos al entendimiento usual de que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no confiere competencia especial a la Oficina Laboral Internacional para dar una interpretación auténtica de las disposiciones de los instrumentos internacionales laborales, y que cualquier decisión, en cuanto a la conformidad de la legislación y práctica nacionales con un instrumento en particular, depende en primera instancia del gobierno del país en cuestión, y en el caso de un Convenio ratificado, a los puntos de vistas de los organismos supervisores de la OIT.



Índice de contenido

1. **INTRODUCCION**
2. **PRINCIPIOS GENERALES PARA LA MEJOR PRÁCTICA**
 - 2.1 La consolidación responsable es un proceso multi etapas y multipartito
 - 2.2 El trabajo en conjunto es esencial
 - 2.3 Estar atentos a indicadores tempranos de potenciales cierres de fábricas
 - 2.4 Los estándares internacionales son el punto de partida cuando se contemplan cierres
 - 2.5 La pérdida de empleo debe ser el último recurso, pero no el último paso
3. **GUÍAS DEL FORO DEL AMF PARA ADMINISTRAR LA TRANSICIÓN**
 - 3.1. Principios generales
 - 3.2. Responsabilidades individuales
 - Fabricantes de confecciones
 - Gobiernos de países exportadores
 - Compradores o empresas que entran a un país
 - Sindicatos
 - ONGs
 - Países Importadores
 - Instituciones internacionales

APENDICE: RECURSOS CLAVE



1. Introducción

El comercio mundial en textiles y prendas de vestir fue gobernado por el Acuerdo Multi Fibra (AMF) desde 1974 hasta fines de 2004. Desde que se eliminó este sistema de cuotas, las empresas de marcas y las tiendas han estado consolidando y reestructurando sus cadenas de suministros, para aprovechar las oportunidades de un mundo sin restricción de cuotas. Países como México, Indonesia y Tailandiaⁱ, que se habían beneficiado del AMF, sufren la caída de las exportaciones mientras que los compradores se han cambiado a China, India y Vietnam.ⁱⁱ

Las decisiones de empresas de marcas de abandonar fábricas y países, así como las de sus proveedores de cerrar sus fábricas o trasladar la producción a otros lugares, y la forma en que se realizan estos cierres, se han convertido por tanto en un tema de suma importancia para el bienestar de trabajadores y sus comunidades.

Aunque esto afecta tanto a países desarrollados como en vías de desarrollo, los trabajadores de estos últimos, donde predomina la producción con bajos salarios y donde no funcionan sistemas sólidos de seguro de desempleo, han sido particularmente afectados. Las medidas de salvaguardia sobre China, que estuvieron en vigencia hasta 2007/2008, significan que todavía se está desarrollando la fase final de la transición, de manera que las pérdidas de empleo no han sido tan severas como se predecía. Pero ha habido cierres significativos, particularmente en Lesotho, Las Filipinas, Turquía, Nigeria, Kenia, El Salvador y México.ⁱⁱⁱ

Con frecuencia los cierres ocurren abruptamente sin notificación adecuada, sin que se pague compensación a los trabajadores, o siquiera salarios adeudados y sin que se realicen los pagos a los sistemas de seguridad social nacionales. Hacia fines de 2005, en Sri Lanka por ejemplo, habían cerrado 15 fábricas con la pérdida de empleo para más de 3,000 trabajadores. Sólo tres de estas fábricas pagaron alguna forma de compensación a los trabajadores, y casi todas dejaron a los trabajadores con deudas en los pagos de protección de empleo. Además de estos cierres directos hubo reducciones significativas en muchas fábricas medianas y pequeñas, debido a la consolidación en la industria y a nivel del país.^{iv}

Las industrias textil y de confecciones tienen una gran concentración de trabajadores con calificación básica y con bajos salarios, con frecuencia combinados con una alta proporción de trabajadoras mujeres. Son también con frecuencia las primeras industrias que se desarrollan en muchos países. Estos factores introducen desafíos adicionales a cualquier ajuste potencial del mercado laboral, porque los trabajadores están limitados en sus capacidades, y por las actitudes culturales con respecto a las



mujeres trabajadoras, tampoco existen muchas otras formas de empleo formal disponibles.

La industria del vestido está mucho más fragmentada en los niveles de manufactura, marcas y tiendas, que la de extracción de recursos naturales y la industria pesada, que constituyen la base de gran parte de la experiencia de ‘reestructuración responsable’ a la fecha. Aunque las plantas de confecciones son empleadoras significativas en muchas regiones, ningún empleador asume la responsabilidad del bienestar de la fuerza de trabajo afectada en su conjunto. Debido a la falta de atención prestada a los potenciales impactos negativos de la eliminación de cuotas en los países en desarrollo y sus trabajadores, la respuesta a este cambio económico ha sido gradual y poco sistemática, tendiendo los gobiernos, empresas, sindicatos y ONGs a responder a los cierres de las fábricas cuando se dan individualmente.

El Foro del AMF fue establecido a principios de 2004 como una red abierta de marcas y tiendas, sindicatos, ONGs e instituciones multilaterales. Apunta a promover la responsabilidad social y la competitividad en las industrias nacionales de confecciones que son vulnerables en el nuevo ambiente post cuotas. El Foro del AMF tiene un Marco Colaborativo acordado, que guía las acciones de los actores individuales y las iniciativas colaborativas. El mismo incluye una serie de principios relevantes a los cierres responsables.

Los participantes del Foro del AMF están comprometidos con los principios del Marco Colaborativo y con que se deben hacer todos los esfuerzos para mantener puestos de trabajo decentes, mediante el respeto a la legislación nacional y los estándares internacionales. En primer lugar, entre éstos estándares están los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, incluidos en la Declaración de 1998 de la OIT, la que explicita cuatro áreas: libertad de asociación, el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo (referidos en este documento como “los derechos fundamentales en el trabajo”; ver el apéndice para una lista de recursos clave.)

Allí donde las reducciones o cierres son inevitables, los actores clave deberían trabajar en conjunto para mitigar las consecuencias sociales negativas, y en particular:

- Donde sea posible los compradores deben mantener su actual base de aprovisionamiento en un país y contener la consolidación en el país. Si se abandona un país se debe hacer de forma tal que respete los derechos fundamentales en el trabajo, los estándares laborales internacionales y la legislación nacional, y permitir y alentar a los proveedores a hacer lo mismo.



- Se debe pagar a los trabajadores todo aquello a lo que tienen derecho por ley, incluyendo la seguridad social, pensiones e indemnización y se les debe dar acceso a bolsas de trabajo y programas de re-capacitación.
- En el caso de cierres de fábricas, los actores clave deben dar prioridad a la promoción de oportunidades de empleo para los trabajadores desplazados en las restantes y/o nuevas fábricas textiles y de confecciones.
- Los trabajadores desplazados deben tener acceso a redes de seguridad social gubernamentales.

Este documento ofrece a los distintos actores una guía sobre cómo se pueden llevar a la práctica estos principios.

Estas guías no reflejan un consenso total sobre responsabilidades para cada parte, ni son una lista exhaustiva de las expectativas de los grupos de interesados. En casos individuales, los interesados podrían tomar rutas de acción no descritas en este documento. Estas guías ofrecen, sin embargo, un contexto y un marco en el cual los interesados pueden buscar oportunidades de trabajo en colaboración, para mitigar los impactos negativos para los trabajadores que enfrentan la reducción de empleos.

2. Principios generales para la mejor práctica

2.1 La consolidación responsable es un proceso multi etapas y multipartito

Los compradores de ropa, los fabricantes, gobiernos importadores y exportadores, los sindicatos, ONGs e instituciones internacionales tienen roles y responsabilidades diversas en asegurar el bienestar permanente de los trabajadores empleados en cada fase de la consolidación de la cadena de suministros.

- a. Cuando un fabricante o comprador de ropa entra en un nuevo país.
- b. Cuando el fabricante y el comprador de ropa se aprovisionan y fabrican dentro de ese país.
- c. Cuando una fábrica reduce personal o cierra sus operaciones.
- d. Cuando un comprador o fabricante deja de aprovisionarse y producir en un país.

La buena práctica, en el caso de salidas y cierres de fábricas, debe darse junto con la buena práctica en todo el ciclo de aprovisionamiento y manufactura. El Marco



Colaborativo enfatiza los pasos que deben darse para desarrollar relaciones estables, responsables y productivas que mitiguen el potencial de cierres, entre otros:

- Que los compradores, que se aprovisionan en un país y los propios fabricantes, respeten los derechos fundamentales en el trabajo (ver en el apéndice las Convenciones específicas) y den trabajo decente (en particular en cuanto al pago de salarios, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional, desarrollo de recursos humanos y otros derechos de empleo, a la luz de los estándares laborales internacionales pertinentes);
- Que los compradores, donde sea factible, mantengan la actual base de aprovisionamiento de un país y contengan la consolidación en el país.
- Que los compradores alineen las prácticas de compra con el cumplimiento de los estándares laborales.
- Que los compradores ofrezcan asistencia técnica a los proveedores para aumentar la productividad, tecnología, diseño, comercialización y capacitación de trabajadores y personal de gerencia.
- Que los gobiernos mejoren la infraestructura y reduzcan la ineficiencia en las industrias nacionales de la confección.
- Que los gobiernos dicten y hagan cumplir leyes laborales, en consonancia con los estándares internacionales, incluyendo en particular los derechos fundamentales en el trabajo y las Convenciones laborales internacionales que han ratificado.
- Que los gobiernos ofrezcan un sistema de seguridad social adecuado, incluyendo beneficios de desempleo y apoyo a la re-capacitación de los trabajadores.

2.2 El Trabajo en conjunto es esencial

Los enfoques multipartitos son absolutamente esenciales para encontrar soluciones efectivas y sustentables al cambio económico. Por ejemplo, una evaluación de la Comisión Europea de los programas de reestructuración concluyó que,

“Las políticas deben poner al frente de cualquier medida los enfoques basados en la asociación, para tratar con los desafíos de la reestructuración, y se debe proveer a estos enfoques con los recursos adecuados.”^v



Una nota de la Corporación Financiera Internacional sobre Buena Práctica en Administrar la Reducción, enfatiza también la importancia de las relaciones y trabajo en conjunto de los interesados para mitigar los impactos de los cierres.

“La consulta, tanto sobre el desarrollo como la implementación de un plan de reducción, es esencial. ... Los trabajadores pueden con frecuencia hacer aportes importantes y proponer formas alternativas de llevar a cabo el proceso para mitigar el impacto en la fuerza de trabajo y la comunidad.”^{vi}

Los programas de ajuste del mercado laboral, en la mayoría de los países en desarrollo, son considerados como responsabilidad exclusiva del gobierno. Sin embargo, más de la mitad de los países del mundo no tienen un sistema básico de seguro de desempleo.

En la mayoría de los países industrializados la reubicación de trabajadores y la regeneración de áreas ha avanzado hacia prácticas asociativas, que combinan los recursos y capacidades de los sectores público, privado y voluntario, junto con la representación de los trabajadores. Esto pone a los programas de reubicación más cerca de las necesidades tanto de trabajadores como de empleadores, y los integra a las políticas nacionales y regionales de desarrollo económico.

2.3 Estar atentos a indicadores tempranos de potenciales cierres de fábricas

La intervención temprana para tratar con problemas en fábricas o zonas en dificultades, puede ayudar a evitar las reducciones o, si la reducción es inevitable, preparar mejor a trabajadores y la economía local para mitigar los efectos. Compradores, fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs deben estar atentos a los indicios de que una fábrica pueda estar experimentando dificultades, tales como:

- Reducción económica en la región o la industria.
- Cambio general de producción en la industria o región.
- Compradores que se desvinculan de una fábrica y/o dificultad en obtener nuevos pedidos.
- Incapacidad de invertir en nueva tecnología o capacitación y/o adaptarse a los cambios en la industria.
- Mal manejo gerencial de la fábrica.



- Temas de cumplimiento repetidos y/o sin resolver.

Al observar señales tempranas de advertencia sobre reducciones potenciales, en una fábrica o a nivel de la industria local, los compradores, fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs deben trabajar en asociación para evitar la reducción potencial.

2.4 Los estándares internacionales son el punto de partida cuando se contemplan cierres

Los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [Convenciones y Recomendaciones] son una fuente importante de orientación. Representan el consenso internacional sobre la buena práctica laboral y en muchos países han sido incorporados a la legislación nacional. Además, las cuatro áreas especificadas en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (libertad de asociación, el derecho a organizarse y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzado u obligatorio, la eliminación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo) son aplicables en todas las circunstancias, incluyendo la terminación, estén o no ratificadas las Convenciones. Cuando las Convenciones relevantes han sido ratificadas por el país en cuestión, las obligaciones legales de aplicar esos estándares están vigentes y estos compromisos deben ser cumplidos por todas las partes, incluyendo las empresas. Allí donde las Convenciones no hayan sido ratificadas y aplicadas a la legislación, las empresas deberían no obstante verlas como puntos de referencia voluntarios para la buena práctica laboral.

Además, las disposiciones relevantes de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración MNE) comprenden una orientación valiosa en relación a otros aspectos del trabajo decente. La Declaración MNE identifica los siguientes elementos:

- Aumentar las oportunidades de empleo y los estándares.
- Consultar a las autoridades competentes y a las asociaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.
- Los salarios, beneficios y condiciones de trabajo no deben ser menos favorables que aquellas ofrecidas por otros empleadores comparables en el país en cuestión, dentro del marco de las políticas gubernamentales.
- Los salarios, beneficios y condiciones deben ser al menos adecuados para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, y cualquier



servicio básico otorgado, como vivienda, cobertura médica o alimentación, debe darse en base a un estándar adecuado.

- Se deben asegurar los mayores estándares de salud y seguridad y cualquier riesgo debe hacerse conocer a los trabajadores.

La declaración MNE también se refiere a la seguridad en el empleo, al igual que las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Los estándares más recientes, relevantes directamente a la reestructuración, están en la Convención de 1982 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (Nº 158), la Recomendación sobre Terminación de la Relación de Trabajo (Nº 166) avanza algo más, y la Convención sobre la Protección de los Créditos laborales en Caso de Insolvencia del Empleador (Nº 173) contiene otras disposiciones específicas. Los instrumentos de la OIT permiten un enfoque constructivo a la reestructuración o cierre.

Tomando esto en cuenta, entre otras cosas, se pueden dar las siguientes guías de orientación:

- **Consulta.** El empleador debe consultar con representantes de los trabajadores y considerar seriamente cualquier medida alternativa propuesta por los trabajadores. Si ninguna de las propuestas de los trabajadores parecieran factibles, el empleador y los trabajadores deberían intentar proponer otra alternativa en conjunto. Sin embargo, dependiendo de la legislación nacional pertinente, la decisión última sobre qué rumbo se debe tomar en la acción, es del empleador.
- **Comunicación.** El empleador debe dar a los representantes de los trabajadores toda la información que necesiten para entender la situación financiera del momento, o cualquier otra condición que motiva a la firma a reducir, y para poder proteger sus intereses teniendo en cuenta los problemas que enfrenta la firma. La información debe ser dada con la suficiente anticipación de manera que los representantes de los trabajadores tengan tiempo para formular una propuesta estratégica. Las autoridades competentes deben ser notificadas de manera que puedan mediar o realizar una acción para mitigar los efectos.
- **Notificación.** Se debe dar una notificación previa adecuada a los trabajadores, para que puedan preparar su búsqueda de trabajo y se les debe dar tiempo libre del trabajo durante el período de notificación para este propósito. Si no es posible la notificación, el empleador deberá pagar una compensación (generalmente igual al salario que el trabajador debería recibir durante el período de la notificación.)



- **Beneficios de indemnización.** Se deben realizar todos los esfuerzos para asegurar empleo alternativo para los trabajadores desplazados. Sin embargo, al pagarse los beneficios de indemnización se debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador con la empresa y el salario previo del trabajador. Las empresas deben pagar beneficios de indemnización, además de cualquier beneficio de seguridad social al que el trabajador tenga derecho, particularmente dado que el nivel del beneficio de seguridad social provisto puede ser muy bajo. El pago por el tiempo previo de notificación no debe ser deducido de la suma que se adeuda al trabajador por indemnización.
- **Seguro de desempleo.** Para los empleadores, el seguro de desempleo alivia el costo de las terminaciones; a los trabajadores les da una garantía de ingreso por un mayor período de tiempo y es en general más generoso que los pagos de indemnización para aquellos que enfrentan períodos mayores de desempleo.
- **No discriminación.** Las decisiones sobre quién es prescindible no debe ser tomada en base a raza, color, género, religión, edad, opinión política, nacionalidad de origen, afiliación o actividad sindical, discapacidad, estatus de VIH, orientación sexual, estado civil, responsabilidades familiares, embarazo, participación en procedimientos legales contra el empleador, o cualquier otra base prescrita en la legislación relevante o los convenios colectivos; las decisiones deben ser tomadas solamente en base al análisis de negocios.
- **Reclamos.** Se debe permitir a los trabajadores reclamar o cuestionar despidos masivos cuando exista evidencia que apoye el punto de vista de que no existe tal necesidad (por ejemplo, la contratación de una cantidad sustancial de nuevos trabajadores poco después de realizar los despidos), o cuestionar la forma en que se realizan los despidos. Debe darse poder a un organismo imparcial para examinar la decisión de reducir; sin embargo, el gobierno puede determinar los límites de la autoridad de dicho organismo.

La Convención N° 173 de la OIT apunta a proteger los reclamos de los trabajadores (créditos laborales), cuando el empleador por insolvencia, tal como bancarrota, no puede cumplir con las obligaciones necesarias, previene dos formas de protección. Una es que “En caso de insolvencia del empleador, los adeudos reclamados por los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente, antes que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda.” Los adeudos reclamados por los trabajadores incluyen, como mínimo, salarios no pagados, pago de vacaciones y pago de indemnización. La forma alternativa de proveer la misma protección puede ser una institución de garantía establecida por ley nacional o en la práctica.



La Declaración MNE (párrafos 24 a 28), pide un plan activo de empleo y cumplimiento de obligaciones negociadas en estabilidad de empleo y seguridad social. Las multinacionales deben asumir un rol de liderazgo en esto. Deben dar una notificación razonable por cambios de operaciones al gobierno y a los representantes de los trabajadores con el fin de examinar medidas para mitigar los efectos. Se deben evitar los despidos arbitrarios. Debe haber cooperación entre gobiernos y empleadores para proveer protección de ingreso para trabajadores despedidos.

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales también son una buena fuente de orientación. Las directrices son recomendaciones para una buena conducta empresarial, dirigidas principalmente a empresas basadas en los 30 países de la OCDE, así como Argentina, Brasil y Chile, que se han adherido a las directrices. Las guías se aplican a todas las actividades de las multinacionales de esos países, y cuando surgen problemas en países fuera de la OCDE, se pueden hacer reclamos a través de los puntos de contacto en el país original de la multinacional involucrada.

De particular relevancia son la sección III, relacionada con la revelación de información, y la sección IV sobre empleo y relaciones laborales.

La sección III requiere que las empresas garanticen que se revele información puntual, periódica, fiable y relevante acerca de las actividades, estructuras, situación financiera y desempeño de las empresas, tanto para la empresa en su conjunto, como desglosada, donde resulte apropiado, por líneas de negocio o zonas geográficas.

La sección IV establece que las empresas deberán, cuando se contemplen cambios en sus actividades, que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de sus trabajadores, en particular en el caso del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, notificar dichos cambios con una antelación razonable a los representantes de sus trabajadores y, en su caso, a las autoridades públicas competentes, y cooperar con los representantes de los trabajadores y las autoridades públicas competentes para atenuar, en la mayor medida posible, los efectos adversos. Sería conveniente que la gerencia pudiese enviar dicha notificación, en vistas de las circunstancias concretas de cada caso, antes de la adopción de la decisión final. Pueden emplearse otros medios para que se establezca una cooperación constructiva, encaminada a atenuar los efectos de dicha decisiones.

2.5 La pérdida de empleo debe ser el último recurso, pero no el último paso

La experiencia de los cierres y la reestructuración en otros sectores hacen resaltar las estrategias desarrolladas por empleadores, organismos públicos y organizaciones de la



sociedad civil, las cuales han probado ser efectivas en reducir los impactos sociales de la reestructuración, mediante la promoción activa de la reubicación de los trabajadores:

- **Buscar alternativas a la pérdida de empleos.** La mejor respuesta al exceso de trabajadores es reasignar al trabajador a otro lugar en la fábrica, o en fábricas hermanas si la planta en particular va a cerrarse. Esto significa que empleadores y compradores deben estar dispuestos a considerar diversificar y reorganizar sus operaciones para minimizar la pérdida de empleos.
- **Las intervenciones tempranas son generalmente más efectivas.** Muchos países ya tienen leyes vigentes sobre notificaciones previas. Desgraciadamente no siempre se cumplen las leyes. En algunos casos las fábricas propiedad de empresas extranjeras cierran en fin de semana. En otros casos los empleadores dan notificación previa del cierre de una planta o de despidos, pero niegan el acceso a funcionarios del gobierno y a representantes de los trabajadores que tienen como propósito asistirles.
- **Proporcionar servicios de empleo y poner a disposición de los trabajadores información sobre el mercado laboral** a tiempo y en una forma fácil de acceder (por ejemplo, sobre oportunidades de trabajo y capacidades requeridas.) Servicios tales como evaluación de capacidad, asistencia en la búsqueda de empleo y empleos ofrecidos han probado ser las intervenciones más efectivas en el mercado laboral.
- **Asegurar que estén listos programas de ajuste al mercado laboral.** Una capacitación flexible, accesible y apropiada puede ser una parte importante de las estrategias de reubicación de los trabajadores. Los programas más efectivos son aquellos que están estrechamente ligados a oportunidades específicas de reempleo. Por ejemplo, la capacitación en habilidades específicas suele ser más efectiva que la capacitación en general; la capacitación en el trabajo suele ser más efectiva que en el aula. Exámenes y validación de las habilidades existentes pueden también ayudar a los trabajadores en encontrar empleo.
- **Proporcionar a los trabajadores apoyo económico durante la transición al reempleo.** Los trabajadores sólo pueden participar en capacitación y asistencia en la búsqueda de trabajo si tienen algún medio de ingreso para sostenerse junto con sus familias. Los empleadores deben asegurarse que los pagos y trámites de esquemas de seguro social estén actualizados, de manera que los beneficios de los trabajadores no estén en peligro, y pagar con prontitud lo que están obligados en materia de indemnización o por contratos. Cuando se les notifique de la



inminente liquidación, se debe dar a los trabajadores tiempo libre pagado para buscar un nuevo empleo.

- **Integrar estrategias de desarrollo económico, con políticas y programas de ajuste del mercado laboral.** Existe cada vez una mayor apreciación de que los programas activos de mercado laboral de por sí, aún siendo útiles, pueden no ser suficientes para permitir a los trabajadores encontrar nuevos empleos. Políticas macroeconómicas sanas y de desarrollo económico regional aportan el ambiente que permite a los trabajadores encontrar nuevos empleos o cambiar a emprendimientos. La investigación y análisis de la situación a profundidad ofrece la base para pronosticar y para la planificación regional.
- **Ofrecer apoyo a pequeños emprendimientos.** En situaciones donde todos los esfuerzos de fabricantes y compradores han fallado en asegurar empleo alternativo, puede ser apropiado ayudar a los trabajadores despedidos a establecer pequeños emprendimientos o cooperativas. Para este fin, las empresas pueden considerar poner dinero en un fondo de apoyo a nuevos emprendimientos o trabajar con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para ayudar a proveer capital de inicio y asistencia técnica.

3. Guías del Foro del AMF para administrar la transición

3.1 Principios generales

Cuando sea factible, los compradores deben consolidar su cadena de suministros en un país y los pedidos deben ser colocados con proveedores que respeten los estándares internacionales y la legislación nacional.

Debe darse prioridad a asegurar empleo alternativo para trabajadores desplazados con proveedores nuevos o en expansión.

- **El enfoque de la reestructuración y la desvinculación del contratista debe ser planeado, con reglas, políticas y compromisos claros, basados en:**

Cumplimiento con leyes nacionales, estándares laborales internacionales y los términos de convenios colectivos de trabajo.

Consulta entre los interesados.

Consideración de los posibles impactos del cierre en los trabajadores y la comunidad local en cada caso particular (por ejemplo, tomando en cuenta el contexto social y económico local, la participación del empleador en salud, vivienda, etc.)



- **Los interesados deben trabajar en asociación**, y en proporción a su interés en las causas y resultados de la reestructuración, para mitigar los efectos de las pérdidas de empleos a corto, mediano y largo plazo.
- **Los despidos deben ser el último recurso, pero no el último paso.** Se deben considerar primero las oportunidades para hacer competitiva a la fábrica, mediante asociaciones o actualización tecnológica, administrativa o de capacitación.
- Si las reducciones de personal son necesarias, se debe dar prioridad a reubicar a los trabajadores afectados con otros proveedores, por ejemplo con aquellos que han expandido su producción como resultado de la consolidación.

3.2 Responsabilidades individuales

Las responsabilidades individuales de compradores de ropa y fabricantes, gobiernos de países exportadores e importadores, sindicatos, ONGs e instituciones internacionales son descritas en las próximas páginas.

Aunque aquí se describen las responsabilidades individuales, la forma en que se actúa sobre ellas puede variar dependiendo de la relación específica que tiene cada parte en una planta de manufactura, por ejemplo, cuando un comprador se aprovisiona a través de un agente de compras y no directamente de la fábrica.

Se debe dar prioridad a acciones según la gravedad de la situación y deben ser proporcionales al interés que una marca tiene en una planta de manufactura, o al que una planta de manufactura tiene dentro de la comunidad local. Por lo tanto las guías se dividen en esenciales, esperadas y deseables.

E	Esencial	Responsabilidades individuales centrales que deben ser asumidas en todos los casos.	
ES	Esperada	Buena práctica que debe hacerse cuando sea posible , particularmente cuando los interesados tienen un alto interés en las causas o resultados de la reestructuración	Por ejemplo, en casos en que: <ul style="list-style-type: none"> ✓ El comprador es responsable de 30% o más del volumen total de producción en la fábrica. ✓ Es poco probable que la fábrica pueda reemplazar los pedidos con los de otro comprador. ✓ La fábrica es un importante empleador en el área.
D	Deseable	Las mejores prácticas, que deben ser	Por ejemplo en los casos en que: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los impactos en las comunidades locales es

c/o AccountAbility, 250-252 Goswell Road, London EC1V 7EB, UK

Tel. +44 (0)207 549 0400, Fax +44 (0)207 253 7440

www.mfa-forum.net

www.accountability21.net



		<p>consideradas particularmente cuando la reestructuración es posible que tenga impactos sociales significativos.</p>	<p>probable que sean altos en el alcance y severidad, dada la situación económica local.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Son afectados grupos vulnerables incluyendo mujeres y trabajadores de mayor edad y migrantes. ✓ Los trabajadores y la comunidad local son dependientes de la infraestructura y servicios provistos por la fábrica.
--	--	--	--

COMPRADORES DE PRENDAS DE VESTIR

1. Al entrar en un país

- a. Revisar las políticas comerciales, industriales y sociales para el sector de textiles y confecciones. E
- b. Realizar auditorías exhaustivas de todos los posibles sitios de producción. E
- c. Comprar sólo a proveedores que den trabajo decente, que cumplen por lo tanto los códigos de los compradores, las leyes nacionales y los estándares internacionales, o que están dispuestos a trabajar, en plazos concretos, con compradores, sindicatos y ONGs para cumplir con estos estándares. E
- d. Incluir en el estudio de riesgo de un país una evaluación de la legislación actual sobre despidos. E
- e. Revisar si los propietarios de cualquier posible sitio de producción han reducido la fuerza de trabajo en el pasado, y evaluar si esto fue llevado a cabo de acuerdo a la legislación nacional y la Convención 158 de la OIT. ES
- f. Comenzar a desarrollar una relación con otros interesados: otros compradores, fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs. ES
- g. Buscar establecer un foro nacional multipartito para la industria, incluyendo a los interesados mencionados en este documento. D

2. Responsabilidad de cumplimiento constante

- a. Conocer en cuáles fábricas se producen sus productos. E



- b. Monitorear el cumplimiento del proveedor con los pagos de salario, en tiempo y regularmente, y de los beneficios requeridos legalmente (ej. seguridad social, pago al fondo de pensiones) a donde corresponda. E
- c. Monitorear en forma regular que existan suficientes recursos disponibles para cumplir con lo que se adeude a los trabajadores, en caso de reducción o cierre. E
- d. Monitorear el uso, por parte del proveedor, de trabajo por contrato y promover el desarrollo de una fuerza de trabajo estable. E
- e. Buscar mantener la producción con fabricantes que provean trabajo decente, cumplan con los códigos de los compradores, las leyes nacionales y los estándares internacionales, o que estén dispuestos a trabajar, en plazos concretos, con compradores, sindicatos y ONGs para cumplir con estos estándares. En particular, buscar mantener la producción en fábricas en las que funcionen sindicatos independientes. E
- f. En el caso de incumplimiento con derechos fundamentales, adoptar un enfoque de coalición multipartita que apunte a resolver el problema. ES
- g. En el caso de recortes de trabajadores por actividades sindicales u otras prácticas discriminatorias, buscar la reincorporación de los trabajadores involucrados. Los compradores deben cesar de trabajar con la fábrica sólo si y después que se hayan agotado los esfuerzos colaborativos para remediar la situación, o si el proveedor no está dispuesto o no tiene la capacidad de realizar una acción correctiva. E
- h. Monitorear la cantidad y razones de despidos/suspensiones de trabajo en la fábrica del proveedor. ES
- i. Hacer cabildeo con el gobierno para asegurar que un fabricante cumpla con todos sus compromisos, según los estándares laborales internacionales y la legislación nacional. D
- j. Compartir experiencias sobre buenas prácticas en administrar la terminación de empleo y la reestructuración industrial. D

3. *Al dejar una fábrica*

- a. Cuando sea necesaria una reestructuración, adoptar un enfoque planificado y trabajar con el proveedor en cuestión, y otros compradores, para mitigar los efectos de la decisión de dejar una fábrica. E



- b. Cuando es necesario cesar la relación con una fábrica, hacer todos los esfuerzos posibles para retener la producción en el país. E
- c. Realizar un análisis de riesgo, en relación al impacto de tomar una decisión como la de suspender pedidos a la fábrica en cuestión. E
- d. Cuando una decisión de reducir pedidos es posible que resulte en una reducción sustancial de personal y/o cierre de la fábrica, evaluar esta decisión de negocios frente a su impacto social. E
- e. En el caso de existir la intención de dejar una fábrica, debido a un incumplimiento persistente, buscar involucrar a interesados locales e internacionales lo antes posible. E
- f. Allí donde se esté consolidando la producción dentro de un país, transferir pedidos a proveedores que cumplan socialmente. E
- g. Notificar al contratista con tiempo suficiente de la terminación de la relación de negocios, para permitir un procedimiento de consulta sobre la reducción con la fuerza de trabajo, y monitorear el proceso de consulta. E
- h. Proveer información detallada a la gerencia y al sindicato, como apoyo para la decisión de negocios, donde exista. E
- i. Hacer todo esfuerzo necesario para asegurar empleo alternativo para los trabajadores despedidos, por ejemplo con proveedores que han expandido su producción. ES
- j. Allí donde se despidan trabajadores, como resultado de la reducción de pedidos, monitorear la adhesión del proveedor a la legislación nacional, con el fin de asegurar que los trabajadores sean compensados de acuerdo a la legislación nacional. E
- k. Monitorear el pago de beneficios de indemnización y tomar todas las medidas de remediación necesarias cuando surjan problemas (por ejemplo, en el caso de cierre, y cuando el proveedor no cumpla con sus obligaciones, transfiriendo los pagos por compras directamente a un fondo de indemnización para los trabajadores involucrados y/o reteniendo los pagos por producción de otras plantas pertenecientes al mismo proveedor.) D
- l. Actuar ante el gobierno por el pago de beneficios completos a los empleados desplazados. E



- m. Incluir una evaluación de los costos del cumplimiento, en comparación con la competitividad de una fábrica o un país, cuando se decida sobre prioridades de aprovisionamiento. ES
- n. Cuando sean afectados trabajadores migrantes de otros países, trabajar con los fabricantes y los gobiernos involucrados para asegurar que los trabajadores tengan igualdad en el trato, con respecto a los trabajadores del país, y sean reubicados en el país cuando fuere posible o, si esto no fuera posible, repatriados con todos los costos pagados. ES

4. Al dejar un país

Cuando sea posible, mantener la base de aprovisionamiento y contener la consolidación dentro del país. Si se deja un país, esto debe hacerse de manera tal que respete los estándares laborales internacionales y la legislación laboral nacional, y permita y aliente a los proveedores a hacer lo mismo, por ejemplo, dando una notificación adecuada para terminar la relación de aprovisionamiento, y trabajando con los proveedores para monitorear el cumplimiento de las leyes nacionales relacionadas con despidos de trabajadores o cierre de una planta, de manera que los trabajadores sean compensados de acuerdo a la legislación nacional. Específicamente:

- a. Realizar un análisis transparente de riesgo sobre el impacto de la decisión de retirarse del país en cuestión. E
- b. En base al resultado de la evaluación de impacto, notificar al gobierno sobre cualquier decisión de dejar de aprovisionarse en el país. E
- c. Llevar a cabo los pasos descritos en la sección anterior para cada uno de sus proveedores. ES
- d. Trabajar en coalición con otros compradores, los proveedores, y cuando sea relevante sus empresas matrices, y el gobierno nacional, sindicatos y ONGs, para desarrollar un mecanismo que ofrezca oportunidades de empleo a trabajadores desplazados en las fábricas textiles y de confecciones que permanezcan abiertas o en nuevas fábricas, o en otras industrias donde las oportunidades de empleo sean más ventajosas para los trabajadores. ES



FABRICANTES DE ROPA

1. Al entrar en un país

- a. Incluir en el análisis de riesgo del país una evaluación de la legislación nacional existente sobre recortes. E
- b. Revisar las políticas comerciales, industriales y sociales para el sector de textiles y confecciones. E
- c. Comenzar a desarrollar una relación con otros interesados: otros fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs. ES

2. Responsabilidad de cumplimiento constante

- a. Nunca amenazar con trasladar operaciones fuera de un país para influenciar el curso de negociaciones laborales. E
- b. Pagar, al menos, los salarios y beneficios requeridos legalmente a la parte apropiada, sean trabajadores o gobiernos, y asegurar estar al día en los pagos. E

3. Salida de un país, cierre de fábrica o reducción de personal

Toda reducción de personal debe ser evitada cuando sea posible. Si es inevitable, debe ser hecha en una forma consistente con los estándares laborales internacionales (incluyendo la Convención 158 de la OIT) y la legislación nacional. Específicamente:

- a. Notificar con anticipación sobre los despidos y las razones de los mismos a los empleados individualmente, a los representantes de los empleados cuando los haya, y a las autoridades gubernamentales pertinentes. Cuando sea posible esta información debe ser provista antes de tomar la decisión para permitir la realización de consultas. E
- b. No exigir que los trabajadores firmen alguna declaración de buena salud, o de renuncia a sus derechos como condición para recibir el pago de la indemnización u otros beneficios legales de la empresa, y no amenazar con retener los beneficios si los trabajadores no firman. E
- c. Cuando no se pueda asegurar un empleo alternativo para los trabajadores desplazados, asegurar que se pague a los trabajadores lo que tienen derecho por despido según la ley. E



- d. Asegurar que las trabajadoras embarazadas y trabajadores con problemas médicos importantes reciban una compensación adecuada a su situación. ES
- e. Resolver cualquier conflicto pendiente con los trabajadores, incluyendo derechos económicos. E

En situaciones de recortes significativos

- f. Desarrollar y comunicar claramente un plan de recortes, en consulta con representantes de los empleados, donde existan. El plan debe comprender como mínimo los derechos legales de los empleados y los pagos adeudados, e idealmente mecanismos adicionales para tratar con los impactos adversos en los trabajadores y sus comunidades. El plan debe ser claramente comunicado y desplegado para que sea fácil de consultar, con mecanismos para que los trabajadores puedan hacer preguntas y pedir aclaraciones. E
- g. Considerar todas las formas posibles de evitar recortes/cierres, con la participación plena de representantes de los trabajadores, donde existan. ES
- h. Para asegurar que un cierre se lleve a cabo de acuerdo a su visión, las gerencias de alto nivel deben establecer canales para que los trabajadores expresen, de manera confidencial, cualquier preocupación o problema que pudieran estar experimentando, especialmente en lo relacionado con pagos adeudados legalmente. ES
- i. Asegurarse de que todos los trabajadores tenga acceso a una pronta evaluación profesional de su salud al término de su empleo, a través de instituciones médicas nacionales apropiadas y confiables, para determinar si existen problemas de salud, lesiones o discapacidades relacionadas con el trabajo. ES
- j. Cuando el empleador sea dueño de otras fábricas en el país, dar a los trabajadores despedidos la oportunidad de trabajar en esas plantas, si fuere posible, con un salario comparable al de su empleo anterior. ES
- k. Si no hay sindicato en la fábrica, se debe invitar a los trabajadores a considerar recibir asistencia externa de sindicatos establecidos. A este fin, el Foro del AMF puede facilitar el acceso a listas existentes de sindicatos mantenidos por los Departamentos o Secretarías de Trabajo en los países respectivos. D



- l. Cuando no se pueda asegurar empleo alternativo, ofrecer asistencia activa a los trabajadores en la búsqueda de un nuevo empleo y capacitación, por ejemplo, promoviendo el acceso de los trabajadores a bolsas de trabajo y programas de re-capacitación si son despedidos. ES
- m. Asegurarse de que estos programas sean accesibles y satisfagan las necesidades de todos los grupos en la fuerza de trabajo, ej. mujeres, trabajadores migrantes. ES
- n. Mantener a los trabajadores en la lista de empleo, aún después de ser declarados prescindibles, por el período de transición de capacitación y asistencia en la búsqueda de otro empleo. ES
- o. Cuando sean despedidos trabajadores migrantes de otros países, asegurar que los trabajadores tengan igualdad en el trato con respecto a los otros trabajadores y hacer todos los esfuerzos necesarios para conseguirles empleo alternativo en el país. Si esto no fuera posible, repatriarlos asegurándose que todos sus gastos sean pagados, incluyendo los pagos por reclutamiento. D
- p. Proveer asesoría económica a trabajadores para prepararlos por la pérdida de ingreso y medios de vida, y asistirles en planificar cómo usar su pago de indemnización. D
- q. Proveer apoyo económico adecuado a trabajadores que requieran dicha asistencia, para el establecimiento de micro empresas. D
- r. Extender la elegibilidad para oportunidades de capacitación y desarrollo de micro empresas a miembros de la familia del trabajador. D

GOBIERNOS DE PAÍSES EXPORTADORES

1. Al entrar en un país compradores o fabricantes

- a. Asegurar que los posibles compradores e inversionistas directos extranjeros tengan conocimiento pleno de la legislación nacional, en relación a cualquier futuro recorte o cierre de una planta. E

2. Responsabilidad de cumplimiento constante

- a. Hacer cumplir toda la legislación laboral. E
- b. Monitorear los pagos de seguridad social y desarrollar un mecanismo para investigar y seguir los casos de falta de pago. E



- c. Monitorear despidos y pagos de seguridad social y suministrar esa información a los organismos pertinentes de política comercial, industrial y económica. E
- d. Asegurar que los trabajadores conozcan sus derechos y facilitar procedimientos para la pronta solución de sus reclamos. E
- e. Monitorear periódicamente qué fábricas están proveyendo a qué marcas y tiendas. E
- f. Mantener una base de datos del sector, incluyendo marcas y tiendas y de la inversión extranjera directa en el sector. E

3. Cierres de fábricas o reducciones de personal

- a. Hacer cumplir en forma efectiva la legislación pertinente a cierres, reducciones, etc. E
- b. Monitorear el cierre de fábricas asegurando que se actúe dentro de la ley en todos los aspectos, especialmente en cuanto al pago de la indemnización a los trabajadores. E
- c. Asegurar que los inversionistas que dejen el sector textil y de confecciones cumplan con los requisitos legales para con los trabajadores, particularmente los pagos de seguridad social/pensiones y el pago de indemnización. E
- d. Legislar para asegurar que se pague a los trabajadores antes que a otros acreedores en caso de cierre. E
- e. Proveer redes de seguridad social para trabajadores despedidos. ES
- f. Dar prioridad a la promoción de oportunidades de empleo, incluyendo capacitación y bolsas de trabajo para trabajadores desplazados en las fábricas restantes y/o nuevas de textiles y confecciones. ES
- g. Cuando sea necesario, imponer sanciones, incluyendo embargos sobre cualquier envío de maquinarias o mercancías del país/ fábrica, para asegurar que los trabajadores reciban la indemnización legal y otras obligaciones a las que tengan derecho. E

4. Salida del país

- a. Relacionarse con marcas que han notificado la salida del país para revisar el impacto de su retiro en la industria, la economía, los trabajadores y



sus comunidades, y cuando sea apropiado establecer un plan para tratar con los posibles impactos. E

- b. Monitorear el cierre de fábricas, asegurándose de que actúan dentro de la ley en todos los aspectos, especialmente en cuanto al pago de indemnización a los trabajadores. E
- c. Asegurar que los empleadores que dejen el sector textil y de confecciones cumplan con los requisitos legales para con los trabajadores, particularmente en los pagos de seguridad social/pensiones y el pago de indemnización. E
- d. Legislar para asegurar que se pague a los trabajadores antes que a otros acreedores en caso de insolvencia. E
- e. Cuando sea necesario, imponer sanciones, incluyendo embargos sobre cualquier envío de maquinarias o mercancías del país/fábrica, para asegurar que los trabajadores reciban la indemnización legal y otros beneficios a los que tengan derecho. E
- f. Proveer redes de seguridad social para trabajadores despedidos. ES
- g. Ofrecer programas de re-capacitación y bolsas de trabajo para trabajadores despedidos. ES
- h. Dar prioridad a la promoción de oportunidades de empleo, incluyendo capacitación y bolsas de trabajo, para trabajadores desplazados en las fábricas restantes y/o nuevas de textiles y confecciones o de otros sectores. ES

SINDICATOS

1. Al entrar en un país

- a. Si son contactados por una empresa de marca que entra en el país darle información sobre los derechos de los trabajadores en el país. E
- b. Buscar desarrollar una relación con el personal encargado de cumplimiento / aprovisionamiento de la empresa en cuestión, incluyendo un intercambio bilateral de información. E
- c. Buscar relacionarse con un foro nacional multipartito para la industria. E
- d. Mantener una base de datos de todos los inversionistas que ingresan y operan en el país en cuestión. ES



2. *Responsabilidad de cumplimiento constante*

- a. Buscar organizar y representar a los trabajadores en todos los lugares de trabajo. E
- b. Buscar incluir disposiciones relacionadas con posibles reducciones en todos los convenios colectivos. E
- c. Relacionarse en un diálogo social con las empresas involucradas. E
- d. Asegurar que los trabajadores conozcan sus derechos, y asistirles en llevar adelante quejas y reclamos. E
- e. Plantear los problemas con los compradores, fabricantes y gobierno, según corresponda. E

3. *Salida de un país, cierre de fábrica o reducción de personal*

- a. En casos de reducciones o cierres, exigir las razones de la decisión, así como información de antecedentes. E
- b. Los sindicatos tanto a nivel nacional como local deben involucrarse en una etapa temprana en las negociaciones con la empresa en relación a reducciones propuestas. E
- c. Los sindicatos deben relacionarse en negociaciones con el empleador para tratar sobre los impactos adversos sobre los trabajadores y sus comunidades. Desarrollar un plan, en consulta con el empleador, para tratar con los impactos adversos en los trabajadores y sus comunidades. Deben tratarse temas tales como el cronograma de despidos, métodos y procedimientos de reducciones, criterios de selección, pago de indemnizaciones, ofertas de empleo alternativo o asistencia en búsqueda de empleo y esfuerzos de re-capacitación. E
- d. Allí donde fallen los esfuerzos para asegurar empleo en otras fábricas de la industria, trabajar con otras partes interesadas para explorar y promover la provisión de otros medios de vida, sea en la industria del vestido o en otros sectores. E
- e. Cabildear al gobierno para asegurar que un fabricante cumpla con todos sus compromisos, según los estándares laborales internacionales y la legislación nacional. E



- f. Proveer asesoría económica a trabajadores para prepararlos por la pérdida de ingreso y medios de vida, y asistirles en planificar cómo usar su pago de indemnización. ES
- g. A nivel local, nacional e internacional, dar a conocer la falla de cualquiera de las partes en adherirse a estas guías. E
- h. Cuando el cierre está relacionado con la violación a la libertad de asociación o negociación colectiva, informar sobre el caso a las marcas, al gobierno nacional, a la empresa matriz del fabricante en cuestión (cuando fuere aplicable), al sindicato global pertinente y a las ONGs, y tratar de invocar mecanismos de reclamos previstos en cualquier acuerdo multipartito relevante. E

ONGs

1. Al entrar en un país

- a. Si es contactada por una marca que entra en un país, proporcionar información sobre derechos de los trabajadores en el sector. E
- b. Buscar involucrarse en un foro nacional multipartito para la industria. ES

2. Responsabilidad de cumplimiento constante

- a. Ayudar a que los trabajadores conozcan sus derechos y asistirles en llevar adelante quejas y reclamos. E
- b. Plantear los problemas con los compradores, fabricantes y gobierno, según corresponda. E

3. Salida de un país, cierre de fábrica o reducción de personal

- a. Al observar signos tempranos de un posible cierre de fábrica, trabajar en asociación con otros interesados para evitar el cierre o la reducción de personal. E
- b. Allí donde fallen los esfuerzos para asegurar empleo en otras fábricas de la industria, trabajar con otras partes interesadas para explorar y promover la provisión de otros medios de vida, sea en la industria del vestido o en otros sectores. ES



- c. Cabildear al gobierno para asegurar que un fabricante cumpla con todos sus compromisos, según los estándares laborales internacionales y la legislación nacional. E
- d. Proveer asesoría económica a trabajadores para prepararlos por la pérdida de ingreso y medios de vida, y asistirles en planificar cómo usar su pago de indemnización. ES
- e. A nivel local, nacional e internacional, dar a conocer la falla de cualquiera de las partes en adherirse a estas guías. E

PAÍSES IMPORTADORES

- a. Considerar la introducción de obligaciones legales para importadores, especialmente en relación a las reducciones. D
- b. Considerar prohibir importaciones de países o empresas (sean compradores o fabricantes) que no respeten los derechos de los trabajadores. D
- c. Proveer apoyo a programas de reestructuración laboral, desarrollados dentro de un marco multipartito de interesados. ES
- d. Considerar el desarrollo de mecanismos en las negociaciones comerciales, que permitan el cumplimiento de los estándares internacionales sobre terminación de empleo. D

INSTITUCIONES INTERNACIONALES

- a. Aumentar el conocimiento de los Convenios y Recomendaciones de la OIT relacionadas con la reestructuración industrial. ES
- b. Promover, junto con gobiernos, empleadores y representantes de los trabajadores la buena práctica para administrar la transición en un sector. ES
- c. Proveer apoyo a programas de reestructuración laboral desarrollados dentro de un marco multipartito. ES
- d. Compartir experiencias en buenas prácticas en administrar la terminación de empleo y la reestructuración industrial. ES



APENDICE: Recursos clave

Convenciones y recomendaciones de la OIT.

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP

Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>

Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>

Esser, D., & Ozoux, P. (2004) Restructuring with Workforce Reduction - How to manage the process in a socially sensitive manner. ILO Series on Human Resource Management. Geneva, ILO.

European Social Fund (2006) Equal AND ESF Article 6: A Test Bed For Innovative and Socially Responsible Restructuring. Brussels, EC.

IFC (2005) Managing Retrenchment. Good Practice Note, August, No 4. Washington, DC., IFC.

IFC (2006) Performance Standards on Social and Environmental Sustainability (ver párrafos 12 y 13). Washington, DC., IFC.

IFC PS2 guidance note with particular reference to paragraph G65 in relation to buyer purchasing practices. Maquila Network Update, October 2006, Volume 11, No 3. Toronto, Maquila Solidarity Network.

MFA (2005) A Collaborative Framework for Guiding Post-MFA Action. London, MFA.

Oxfam Australia (2005) The Impact of Phasing out of the Multi Fibre Arrangement on Sri Lankan Apparel Industry, A Draft Discussion Paper Presented on 14th December, 2005.

Rosen, H (2004) Labour Market Adjustment to MFA Phase Out. Washington, DC., World Bank.



-
- i <http://194.223.26.31/wdsCustomsTRADE/eng/TableView/wdsdim/dimensionp.asp>
 - ii Boletín de la RSM, Octubre 2006, Volumen 11.
<http://www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/centrecurs.htm>
 - iii Oxfam Australia (2005) The Impact of Phasing out of the Multi Fiber Arrangement on Sri Lankan Apparel Industry, Draft Discussion Paper Presented December 14, 2005.
 - iv European Social Fund (2006) Equal AND ESF Article 6: A Test Bed For Innovative and Socially Responsible Restructuring.
 - v IFC (2005) Good Practice Note No. 4: Managing Retrenchment. Washington DC, IFC.
 - vi Rosen, H (2004) Labour Market Adjustment to MFA Phase Out. Washington, DC., World Bank.