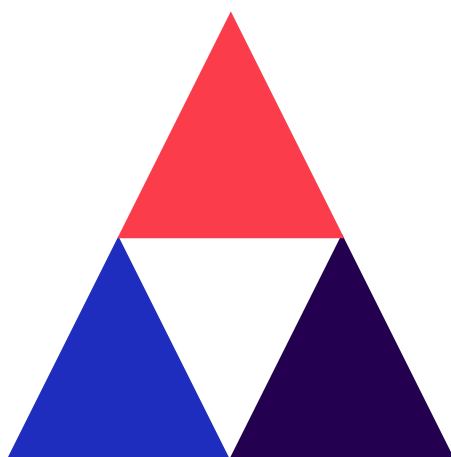




► Proyecto de directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje

Informe para la Reunión de expertos para discutir y adoptar directrices de política
sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje
(Ginebra, 5-9 de mayo de 2025)



► Directrices sectoriales

Las directrices sectoriales de la OIT son herramientas de referencia mediante las cuales se establecen principios que pueden reflejarse en el diseño y la aplicación de instrumentos legislativos, políticas, estrategias, programas, medidas administrativas y mecanismos de diálogo social en determinados sectores económicos o grupos de sectores. Estas directrices sectoriales son adoptadas por una reunión de expertos integrada por representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y pueden aplicarse progresivamente de manera que se tengan en cuenta las diferencias nacionales y culturales, así como los distintos contextos sociales, económicos, ambientales y políticos.

Los principios contenidos en las directrices sectoriales se inspiran en las normas internacionales del trabajo de la OIT (convenios, protocolos y recomendaciones) y en otras fuentes, como declaraciones, resoluciones, conclusiones y otras orientaciones de política adoptadas y aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración de la OIT. Además, se basan también en otros acuerdos y políticas internacionales del sector concernido, así como en las tendencias y los cambios pertinentes observados en la legislación y la práctica regionales y nacionales.

Las directrices sectoriales se centran en las cuestiones prioritarias para los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores que son exclusivas de determinados sectores económicos e industrias. Si bien las normas internacionales del trabajo suelen tratar principios más generales de la legislación y la práctica laborales, las directrices sectoriales determinan los principios y procesos que podrían aplicarse para promover el trabajo decente en contextos o lugares de trabajo específicos. También se benefician de los conocimientos especializados de los profesionales de los sectores pertinentes para reflejar las buenas prácticas y las innovaciones.

Las directrices sectoriales no son jurídicamente vinculantes y tampoco están sujetas a mecanismos de ratificación o de control establecidos en virtud de las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, pueden tener un alcance ambicioso, ampliar los principios establecidos en las normas internacionales del trabajo y en otros acuerdos y políticas internacionales y adaptarse a los diferentes sistemas y circunstancias de los países. Las normas internacionales del trabajo y otras herramientas u orientaciones adoptadas o aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración constituyen, por lo tanto, el pilar sobre el que se apoyan las directrices sectoriales. En la medida en que se basan en todos los principios, derechos y obligaciones establecidos en las normas internacionales del trabajo, nada de lo dispuesto en las directrices sectoriales debería interpretarse en un sentido que menoscabe dichas normas.

► Índice

	Página
Directrices sectoriales.....	3
Antecedentes	7
1. Introducción	7
1.1. Finalidad y principios	8
1.2. Aplicación, alcance y destinatarios	8
2. Empleo productivo y trabajo decente.....	10
2.1. Un entorno de políticas favorable, coherente y coordinado	10
2.2. Inversión en infraestructuras y sistemas	13
2.3. Desarrollo de empresas sostenibles	14
2.3.1. Un entorno propicio para las empresas sostenibles	14
2.3.2. Servicios de desarrollo empresarial	15
2.3.3. Acceso a servicios financieros	16
2.3.4. Acceso a los mercados.....	17
2.3.5. Acceso a nuevas tecnologías	18
2.4. Cooperativas y economía social y solidaria.....	19
2.5. Prácticas empresariales responsables y sostenibles	21
2.6. Desarrollo de competencias y aprendizaje permanente	23
2.7. Puestos de trabajo decentes para los jóvenes	25
2.8. Formalización.....	27
2.9. Una transición justa hacia una economía circular intensiva en empleo	28
3. Derechos en el trabajo	30
3.1. Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	30
3.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	32
3.3. Abolición efectiva del trabajo infantil.....	35
3.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	38
3.5. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable	41

4. Protección social y laboral	46
4.1. Protección social universal.....	46
4.2. Condiciones de trabajo	49
4.2.1. Condiciones de empleo	49
4.2.2. Horas de trabajo	50
4.2.3. Salarios e ingresos dignos	51
4.2.4. Servicios sociales y de bienestar en el trabajo	53
4.2.5. Violencia y acoso en el trabajo	55
5. Diálogo social y tripartismo.....	58
5.1. Diálogo social.....	58
5.2. Fortalecimiento de la capacidad institucional.....	60
5.2.1. Administración e inspección del trabajo	60
5.2.2. Organizaciones de empleadores y de trabajadores	63
Anexo Lista de referencia no exhaustiva de declaraciones y normas internacionales del trabajo de la OIT pertinentes para la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje	65

► Antecedentes

1. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración de la OIT aprobó la propuesta de los órganos consultivos sectoriales de celebrar una reunión de expertos para adoptar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje. En su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), el Consejo de Administración decidió modificar la finalidad de la reunión como sigue: «discutir y adoptar directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje», y adaptar el título en consecuencia.
2. Estas directrices de política se dividen en cinco secciones. En la sección 1 se presentan la finalidad, los principios, la aplicación y el alcance de las directrices y se indica a quién van dirigidas. En las secciones 2, 3, 4 y 5 se formulan recomendaciones para los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje con arreglo a los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente: promover el empleo; respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; adoptar y ampliar medidas de protección social, y promover el diálogo social.

► 1. Introducción

3. El reciclaje es parte del ciclo de la vida y también constituye un importante medio de subsistencia para millones de personas. Se trata de una actividad económica y ecológica, cuyo origen se remonta a siglos atrás, y que ha tenido un crecimiento exponencial a medida que aumentaba la población, el consumo y la generación de desechos en todo el mundo.
4. El desarrollo de la industrialización y la urbanización ha dado lugar a la eclosión de una industria del reciclaje moderna gracias al progreso de los sistemas e infraestructuras de gestión de residuos. Actualmente, el reciclaje comprende actividades muy diversas y heterogéneas en todos los sectores de la economía, que abarcan desde la recolección manual de residuos plásticos hasta la simbiosis industrial digitalizada en la industria farmacéutica.
5. Hoy día, el reciclaje y la economía circular en general se están imponiendo como una solución a la triple crisis planetaria del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación y los residuos. El reciclaje crea valor a partir de los residuos y contribuye a generar empleo y crecimiento económico. Es un elemento fundamental del cuidado del planeta y la preservación de la vida.
6. Aunque existen diferentes definiciones del reciclaje en función de los países y organismos, el término se refiere por lo general a la recuperación y el reprocesamiento de materiales peligrosos y no peligrosos de los hogares, las empresas, los vertederos y otros lugares, así como a la transformación de estos en productos, ya sea nuevos o destinados a su uso original, materiales, sustancias o energía.
7. El reciclaje no siempre es ambientalmente sostenible, ni tampoco tiene por qué ser una actividad socialmente justa. Algunas actividades de reciclaje son contaminantes, y muchas empresas y trabajadores de este sector operan en la economía informal, con malas condiciones de trabajo y

sin poder desarrollar todo su potencial ni cumplir sus aspiraciones de tener un empleo verde y decente.

1.1. Finalidad y principios

8. Este documento contiene orientaciones sobre las medidas de política y las acciones que los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y otros actores clave pueden implementar para abordar las oportunidades y los desafíos relativos al trabajo decente en las operaciones de reciclaje y en otros sectores en los que se recicla.
9. Es fundamental promover la justicia social para que los trabajadores del reciclaje puedan desarrollar sus medios de vida y trabajar en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad. La promoción de la justicia social en esta industria también resulta determinante para entender que el reciclaje puede contribuir en gran medida a la creación de puestos de trabajo, una economía circular más inclusiva y sociedades y comunidades sostenibles.
10. Las directrices se inspiran en los principios reflejados en las declaraciones, convenios, recomendaciones y protocolos de la OIT; las resoluciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, y los resultados de las reuniones sectoriales pertinentes de la OIT (véase el anexo).

1.2. Aplicación, alcance y destinatarios

11. Estas directrices se aplican a todas las operaciones de reciclaje, ya sean de gestión pública o privada, efectuadas tanto en la economía formal como en la economía informal, en todos los niveles: regional, nacional, local y sectorial.
12. Si bien en las cadenas de valor del reciclaje coexisten y se entrecruzan actividades de reciclaje informales y formales, en la elaboración de estas directrices de política se ha prestado una atención especial a las empresas y los trabajadores del reciclaje en la economía informal. Este enfoque no solo se debe a que estas empresas y trabajadores son muy numerosos, sino que también responde al mandato de la OIT y del sistema de las Naciones Unidas en general de promover la justicia social y no dejar a nadie atrás.
13. Estas directrices abarcan las operaciones de reciclaje que han surgido en el marco más amplio del sector de los servicios públicos y la gestión de residuos, así como las actividades de reciclaje en todos los sectores de la economía.
14. Estas directrices de política están destinadas a:
 - las autoridades gubernamentales en todos los niveles y funciones: responsables de políticas, autoridades reguladoras y proveedores públicos de servicios de reciclaje;
 - empleadores públicos y privados y organizaciones de empleadores que los representan;
 - trabajadores del reciclaje y organizaciones de trabajadores que los representan;
 - entidades de la economía social y solidaria, incluidas las cooperativas, y otras organizaciones de trabajadores del reciclaje, y
 - organizaciones internacionales gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, líderes comunitarios e instituciones de educación, formación, innovación e investigación cuya labor esté relacionada con el fomento del reciclaje y una economía circular inclusiva y sostenible.

15. En estas directrices se reconoce la necesidad de adoptar un enfoque integrado, coherente y coordinado en distintos niveles (internacional, nacional, sectorial, local y empresarial) y de involucrar a una gran variedad de partes interesadas. Se reconoce asimismo que los diversos actores desempeñan funciones distintas y complementarias en el proceso de formulación e implementación de políticas y acciones para promover el trabajo decente en la industria del reciclaje. En particular:
- a) Los Gobiernos tienen la obligación de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, y de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios y protocolos que han sido ratificados se apliquen a todos los trabajadores del reciclaje y los protejan, teniendo en cuenta otras normas internacionales del trabajo.
 - b) Todas las empresas tienen la responsabilidad de cumplir la legislación nacional de los países donde desarrollen su actividad y de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. Esto incluye los derechos y valores humanos básicos contemplados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022.
 - c) Las organizaciones de empleadores representan y proporcionan información y apoyo a las empresas, en particular a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), y contribuyen a la promoción de una conducta empresarial responsable y al fomento del Programa de Trabajo Decente.
 - d) Las organizaciones de trabajadores representan y proporcionan información y apoyo a los trabajadores en los niveles local, sectorial, nacional, regional y mundial, en particular en relación con el respeto de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo.
 - e) Un grupo más amplio de organizaciones intergubernamentales, organizaciones no gubernamentales, comunidades e instituciones que participan en la educación, la formación, la innovación y la investigación puede contribuir al trabajo decente en la industria del reciclaje mediante el fortalecimiento de capacidades, el fomento de alianzas, el desarrollo de conocimientos y el refuerzo de la coherencia y la coordinación entre las políticas.

► 2. Empleo productivo y trabajo decente

16. Las intervenciones enfocadas a promover el empleo son fundamentales para aprovechar el potencial del empleo verde y decente en la industria del reciclaje, entre otras cosas mediante el fomento de:
- un entorno de políticas favorable, coherente y coordinado;
 - la inversión en infraestructuras y sistemas;
 - el desarrollo de empresas sostenibles;
 - cooperativas y de la economía social y solidaria;
 - prácticas comerciales responsables y sostenibles;
 - el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente;
 - empleos decentes para los jóvenes;
 - la formalización, y
 - una transición justa a una economía circular intensiva en empleo.

2.1. Un entorno de políticas favorable, coherente y coordinado

17. La coherencia y la coordinación entre las políticas pertenecientes a diversos ámbitos sustantivos son fundamentales para la promoción efectiva del trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general. Entre estas políticas figuran las siguientes:
- políticas macroeconómicas y de crecimiento;
 - políticas comerciales;
 - políticas ambientales;
 - políticas de empleo;
 - políticas industriales y sectoriales;
 - políticas de desarrollo productivo;
 - políticas de empresa;
 - políticas de desarrollo de competencias y otras políticas activas de mercado de trabajo;
 - políticas de protección social;
 - políticas migratorias;
 - políticas de salud pública, y
 - derechos laborales y diálogo social y tripartismo.
18. Se debería formular y aplicar una combinación inteligente de políticas sensibles al género, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y mediante un diálogo social continuo, a fin de maximizar la inversión pública y privada en las infraestructuras y los sistemas de reciclaje y en el desarrollo de empresas sostenibles, así como ayudar a las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria a prosperar y crear oportunidades

de trabajo decente. Esta combinación inteligente de políticas debería tomar en consideración las circunstancias específicas de los países, incluido su grado de desarrollo; sus patrones de producción, consumo y generación de residuos; sus sectores económicos y sus cadenas de valor del reciclaje en su totalidad, considerando el tipo y el tamaño de las empresas que forman parte de ellas. En las políticas se debería contemplar la manera de promover, respetar y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la industria del reciclaje y en la economía circular en general. Asimismo, deberían estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo y otros compromisos internacionales y regionales relacionados con el trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general.

19. En un momento en que cada vez más Estados Miembros de la OIT adoptan políticas de economía circular o actualizan sus políticas de gestión de residuos y reciclaje, es crucial fomentar una transición justa e integrar en estas políticas el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros objetivos sociales. También es importante procurar que las políticas vigentes en materia macroeconómica, de desarrollo sostenible, de empleo y de empresa apoyen la creación de empleos verdes y el trabajo decente en la industria del reciclaje.
20. La coherencia y la coordinación de las políticas debe ser tanto vertical (en los niveles internacional, regional, nacional, subnacional y local) como horizontal (entre cada uno de los niveles anteriores). Ello incluye la coordinación entre diversos ministerios, administraciones y organismos, en particular los que se encargan de las finanzas, la planificación, el medio ambiente, la empresa, el comercio, el empleo y los derechos laborales, la salud pública y la protección social, la energía y las infraestructuras, la inmigración, la justicia, la protección de los consumidores y la regulación de productos.
21. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en el centro de las políticas de reciclaje, gestión de residuos y economía circular en general;
 - b) diseñar políticas y estrategias industriales sostenibles para la industria del reciclaje, en consonancia con las condiciones específicas de las cadenas de valor del reciclaje y los tipos y tamaños de empresas que operan en ellas;
 - c) establecer objetivos para la mejora continua de la sostenibilidad social, económica y ambiental de las operaciones de reciclaje a fin de asegurar que el reciclaje contribuya al logro de los objetivos de desarrollo sostenible establecidos a escala nacional;
 - d) examinar y revisar las políticas macroeconómicas, de empleo, de empresa, industriales y sectoriales para asegurar que movilicen y dirijan la inversión hacia las actividades de reciclaje y favorezcan la creación de empleo verde y decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general;
 - e) velar por que las políticas comerciales y de inversión apoyen los resultados en materia de empleo y trabajo decente, entre otras cosas mediante la facilitación de la transferencia de tecnología, el acceso a los materiales que se van a reciclar y el acceso de los bienes reciclados a los mercados;
 - f) diseñar y aplicar políticas que impulsen la demanda de reciclaje y por consiguiente el potencial del reciclaje para crear empleo verde y decente para un mayor número de personas (incluidas las relativas al diseño para el reciclaje, el derecho a reparar, la responsabilidad ampliada del productor, la simbiosis industrial y otras políticas de la economía circular);

- g) establecer o reforzar la disponibilidad de los datos básicos sobre el mercado laboral y el acceso a ellos en la industria del reciclaje, y llevar a cabo evaluaciones previas sobre los efectos socioeconómicos y en el empleo de las políticas de reciclaje, gestión de residuos y economía circular a fin de fundamentar las decisiones en materia de políticas;
- h) incorporar disposiciones relativas al trabajo decente en la industria del reciclaje y la economía circular en general en el mandato de los ministerios competentes en los sectores o áreas de política pertinentes, en lugar de asignarlas a un único ministerio;
- i) aprovechar la contratación pública para optimizar las oportunidades de trabajo decente en la gestión de residuos y la industria del reciclaje, dando apoyo a las mipymes y cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria para permitirles participar en procedimientos de licitación, y asegurar que las cláusulas laborales defiendan las condiciones de trabajo y protejan la seguridad, la salud, el bienestar y los derechos de los trabajadores, de conformidad con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94);
- j) establecer y fortalecer las capacidades institucionales y técnicas de las autoridades subnacionales, incluidos los municipios, para adaptarse a los marcos jurídicos y las políticas nacionales sobre trabajo decente en la industria del reciclaje de modo que se tengan en cuenta los contextos locales, y
- k) promover la cooperación en todos los niveles, con la plena participación de los interlocutores sociales:
 - i) a nivel internacional, a fin de prestarse asistencia mutua en la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general, mediante acciones de asistencia y desarrollo de capacidad;
 - ii) a través de iniciativas mundiales y regionales de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular, sin que esto sea limitativo, sobre trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general;
 - iii) a nivel nacional, en el cual los interlocutores sociales cooperan con las autoridades en la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas de trabajo decente en la industria del reciclaje de conformidad con las prácticas nacionales;
 - iv) a nivel sectorial, en el cual los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel fundamental para lograr el trabajo decente a través de todas las formas de diálogo social, incluida la negociación colectiva;
 - v) a nivel local, en el cual las autoridades locales, los empleadores, los sindicatos y las instituciones de investigación y capacitación deberían cooperar para integrar con éxito el reciclaje y la economía circular en el desarrollo económico local sostenible, y
 - vi) a nivel de la empresa, en el cual los interlocutores sociales pueden trabajar juntos mediante el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo a fin de, entre otros objetivos, limitar los efectos adversos en el medio ambiente; asegurar que el progreso tecnológico contribuya al trabajo decente en la industria del reciclaje; apoyar el desarrollo de competencias de los trabajadores; ampliar la protección social a todos los trabajadores y hacer realidad un entorno de trabajo seguro y saludable, así como otros principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.2. Inversión en infraestructuras y sistemas

22. Para que el trabajo sea decente y las operaciones de reciclaje sean más eficientes y productivas, es esencial dotarse de infraestructuras y sistemas de gestión de residuos y de reciclaje que funcionen correctamente.
23. Sin embargo, las infraestructuras y los sistemas de reciclaje están sometidos a una presión creciente en muchos países y ciudades, donde la generación de residuos supera con creces la capacidad de reciclaje. Por consiguiente, se necesitan con urgencia nuevas inversiones en las infraestructuras y sistemas físicos e inmateriales. Las infraestructuras físicas comprenden las carreteras, las comunicaciones y la energía y hacen especialmente falta en las zonas urbanas desatendidas y las zonas rurales. Las infraestructuras inmateriales comprenden los servicios de transporte, el desarrollo empresarial y los servicios financieros y pueden contribuir a la inversión en infraestructuras físicas, facilitando el acceso de los empleadores a la financiación, mejorando el acceso de los trabajadores a las instalaciones de reciclaje y aumentando la seguridad en el trabajo.
24. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) promover el desarrollo de las infraestructuras y sistemas físicos e inmateriales, atraer inversiones e invertir en ellos a fin de aumentar la eficiencia y la productividad y mejorar los resultados de trabajo decente de la industria del reciclaje. Esto se puede conseguir mediante la búsqueda de oportunidades de movilización de recursos internos; la financiación de instituciones financieras internacionales y regionales; la financiación privada; las alianzas público-privadas y los instrumentos de financiación innovadores como la financiación combinada, los fondos mancomunados y la inversión de impacto;
 - b) asegurar que la inversión se acompañe de una mayor capacitación para facilitar la transferencia de conocimientos, como la formación en tecnologías modernas, materiales reciclables y prácticas de reciclaje o en prácticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) relacionadas con las nuevas infraestructuras, así como de la ampliación de la infraestructura financiera para mejorar la productividad y promover prácticas sostenibles, y
 - c) asegurar que el diseño, la aprobación y la implementación de proyectos y sistemas de infraestructura:
 - i) estén adaptados al contexto del país, los flujos de residuos y de reciclaje y la capacidad institucional;
 - ii) incluyan la construcción y el mantenimiento de redes de carreteras para posibilitar la extensión geográfica de las actividades de reciclaje y fomentar la creación de puestos de trabajo en la industria del reciclaje gracias a una mayor conectividad y un mejor acceso a los servicios;
 - iii) mejoren el acceso de los trabajadores del reciclaje al agua y a instalaciones sanitarias, atendiendo a la relación que existe entre el agua potable, la SST y la productividad;
 - iv) amplíen el acceso y la cobertura de la telefonía móvil y de internet para facilitar el acceso a la información y promover así la innovación y nuevas prácticas de reciclaje;
 - v) prevean, siempre que sea posible, métodos intensivos en mano de obra para la construcción y el mantenimiento de infraestructuras, de modo que se mantengan y creen oportunidades de trabajo decente para los trabajadores del reciclaje, cualquiera que sea su nivel de remuneración;

- vi) apliquen prácticas de contratación local que aumenten la demanda de mano de obra y de bienes y servicios producidos localmente a fin de lograr un impacto positivo en la creación de puestos de trabajo y el empoderamiento de las comunidades locales;
- vii) tengan una perspectiva de género y ofrezcan oportunidades de empleo a mujeres y hombres, así como a los grupos social y económicamente marginados;
- viii) sean sensibles y resilientes al clima e incluyan mecanismos adecuados para responder a posibles impactos negativos en el medio ambiente o las comunidades;
- ix) faciliten el uso de materiales reciclados en los proyectos de infraestructura, y
- x) posibiliten la restauración y el mantenimiento de la infraestructura pública existente mediante programas de infraestructura intensivos en mano de obra.

2.3. Desarrollo de empresas sostenibles

25. La promoción de empresas sostenibles es fundamental para generar empleos verdes y lograr el trabajo decente, la innovación, el crecimiento y otros resultados de desarrollo sostenible. Las políticas que impulsan el desarrollo de empresas sostenibles son las que crean un entorno propicio para este tipo de empresas (véase sección 2.3.1); fortalecen las instituciones, la buena gobernanza y el Estado de derecho, alientan la creación y el crecimiento de las empresas, promueven el desarrollo de competencias y del emprendimiento y facilitan el acceso a servicios de desarrollo empresarial (véase sección 2.3.2), y facilitan el acceso a los servicios financieros (véase sección 2.3.3), los mercados (véase sección 2.3.4) y las nuevas tecnologías (véase sección 2.3.5).
26. Las políticas e intervenciones relativas al desarrollo de empresas sostenibles deberían ser sensibles al género y tomar en consideración los diversos tipos de empresas de reciclaje y su posición en la cadena de valor. Deberían reconocer que las pymes, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, así como las prácticas empresariales responsables y sostenibles, desempeñan todas ellas un papel importante en la creación de empleos verdes y oportunidades de trabajo decente.

2.3.1. Un entorno propicio para las empresas sostenibles

27. La existencia de un entorno empresarial propicio, que apoye la inversión y contribuya a desarrollar sectores económicos competitivos y dinámicos, puede ayudar a aumentar la productividad sostenible y la competitividad, fomentar la continuidad de las empresas y estimular la creación de puestos de trabajo y medios de vida verdes y decentes. El objetivo de la creación de un entorno propicio es que el clima económico, ambiental, social y político mejore las perspectivas de las empresas de reciclaje de todos los tamaños, en particular las mipymes. Consiste en una compleja combinación de condiciones políticas, legales, institucionales y regulatorias que afectan a las actividades de las empresas. En la Resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007) y la Resolución relativa a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015) se contemplan las condiciones básicas para el desarrollo de empresas sostenibles.
28. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) identificar las principales limitaciones para el desarrollo de empresas sostenibles en la industria del reciclaje, como el alto nivel de informalidad, la baja productividad de las mipymes, la deficiencia de los marcos de gobernanza (lastrados por una regulación

ineficiente y mal delimitada, la burocracia y la corrupción, por ejemplo) y los desafíos específicos de cada sector, como la volatilidad de los precios. Deberían centrarse los esfuerzos en abordar las causas subyacentes de estas limitaciones a fin de crear un entorno propicio que fomente la sostenibilidad de las empresas;

- b) desarrollar un entorno jurídico y reglamentario propicio para la industria del reciclaje que facilite la formalización e impulse la productividad sostenible y la competitividad;
- c) formular y aplicar políticas destinadas a promover una conducta empresarial responsable, así como marcos ambientales, sociales y de gobernanza armonizados para la industria del reciclaje y otras empresas que efectúen reciclaje;
- d) promover una inversión pública y privada en empresas de reciclaje que apoye la generación de valor añadido y la consecución de los objetivos sociales y medioambientales, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
- e) mejorar el acceso de las empresas de reciclaje, en particular las mipymes y las cooperativas, a información y servicios de desarrollo empresarial (véase sección 2.3.2), servicios financieros (véase sección 2.3.3), mercados (véase sección 2.3.4) y nuevas tecnologías (véase sección 2.3.5);
- f) promover el crecimiento de la productividad de las mipymes, también en la industria del reciclaje, para favorecer la adopción de métodos de producción sostenibles, mejorar el uso y la eficiencia de los materiales e impulsar el trabajo decente;
- g) prestar especial atención a las mipymes, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, que suelen requerir mucha mano de obra y pueden experimentar dificultades para ser económicamente viables, son poco productivas y no tienen acceso a la financiación (véase sección 2.4), y
- h) apoyar el desarrollo de competencias para responder a las necesidades cambiantes de las empresas de reciclaje (véase sección 2.6).

29. Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas deberían:

- a) participar en procesos nacionales para promover y concebir políticas que fomenten entornos empresariales propicios, empleos verdes y trabajo decente en la industria del reciclaje;
- b) prestar servicios a sus miembros para promover el desarrollo de empresas sostenibles y la creación de empleos verdes y decentes en la industria del reciclaje, entre otras cosas mediante la educación y la formación, la sensibilización y la oferta de servicios y productos de conocimiento específicos del sector, y
- c) promover una conducta empresarial responsable y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

2.3.2. Servicios de desarrollo empresarial

30. Los servicios de desarrollo empresarial pueden contribuir a promover el crecimiento, el potencial de creación de empleo y la competitividad de las empresas sostenibles en la industria del reciclaje proporcionando asesoramiento, información y apoyo Empresarial, facilitando el acceso a los mercados, mejorando el entorno empresarial y abordando las deficiencias del mercado. Estos

servicios deberían estar orientados a las necesidades y ser sensibles al género, y deberían tener en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y los requisitos específicos de todos los actores de las cadenas de valor de la industria del reciclaje, tanto en la economía formal como en la economía informal, incluidas las mipymes, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria. La Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) proporciona orientaciones sobre los servicios de apoyo a las empresas.

- 31.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) proporcionar diversos servicios de apoyo directo e indirecto a los empleadores y trabajadores de las empresas de reciclaje, incluyendo la asistencia en la fase previa a la constitución, el inicio de operaciones y el desarrollo de la empresa; los viveros y los centros de desarrollo de empresas; los servicios de información y asesoramiento; los servicios de consultoría e investigación; los servicios jurídicos, contables y financieros; los servicios de garantía del cumplimiento de los marcos ambientales, sociales y de gobernanza, y los servicios de gestión medioambiental;
 - b) asegurar que, cuando existan ayudas públicas para las empresas, estas ayudas deberían ser progresivas y responsables y tener por objeto el fortalecimiento y la mejora del diálogo social, los derechos laborales y la protección de los trabajadores;
 - c) promover las alianzas locales para mejorar la prestación de servicios de desarrollo empresarial a las empresas de reciclaje, y
 - d) prestar servicios con perspectiva de género y abordar las necesidades de los jóvenes, los migrantes y otros grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo.

2.3.3. Acceso a servicios financieros

- 32.** El acceso a servicios financieros y la gestión de los riesgos financieros pueden contribuir al desarrollo de empresas sostenibles y a la formalización, impulsar la productividad y estimular el crecimiento económico. No obstante, muchas empresas, cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria de la industria del reciclaje experimentan limitaciones que les impiden tener acceso a los servicios financieros que necesitan, como la informalidad, la irregularidad de los flujos de efectivo, la falta de ahorros y acumulación de capital, la ausencia o limitación de garantía, los altos costos de transacción, la baja productividad y la dificultad para cumplir los requisitos mínimos en materia ambiental, social y de gobernanza. Tales limitaciones pueden afectar a la resiliencia de las empresas, a la protección de los trabajadores del reciclaje frente a choques externos y a la adopción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de reciclaje.
- 33.** Las grandes empresas de reciclaje multinacionales y nacionales suelen acceder con mayor facilidad al crédito que las empresas más pequeñas debido a su mayor productividad, rentabilidad, garantía y reputación. Las pymes tienen un acceso al crédito más limitado, en función de su volumen de negocios, garantías, balance, flujo de efectivo y acceso a avales bancarios. Los empresarios de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, incluidas las mujeres y los jóvenes, suelen enfrentarse a un mayor número de obstáculos para acceder a la financiación. Abordar estos desafíos es esencial para promover el desarrollo de empresas sostenibles, crear empleos verdes y decentes y construir medios de vida sostenibles y resilientes en la industria del reciclaje.

- 34.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) facilitar el acceso al crédito, en particular para las mipymes y las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, y deberían abordar de manera eficaz la discriminación en la concesión de préstamos;
 - b) fortalecer la capacidad de gestión y gobernanza de los bancos comerciales, los bancos de desarrollo, las cooperativas financieras y las instituciones de microfinanzas, entre otras fuentes de financiación, y facilitar el acceso a los mismos;
 - c) promover medios de financiación innovadores, como la financiación de las cadenas de valor, las estructuras de financiación combinada o los mecanismos de financiación basados en resultados;
 - d) fortalecer la capacidad de proveedores alternativos, que pueden reducir el riesgo financiero prefinanciando los insumos y mejorando la solvencia de las empresas de reciclaje;
 - e) promover el acceso a los seguros a fin de aumentar su resiliencia frente a las fluctuaciones de la demanda, el suministro de materiales reciclables y las subidas de precios;
 - f) favorecer los vínculos entre las instituciones financieras formales, informales y semiformales, y aumentar su capacidad para atender a las empresas y a los trabajadores del reciclaje en contextos formales e informales;
 - g) utilizar incentivos para abordar los desafíos a los que se enfrentan las mipymes, como préstamos de inversión para actividades circulares, acceso al crédito a tipos de interés más bajos, incentivos para la adquisición de equipos nuevos para las operaciones de reciclaje y reducciones fiscales;
 - h) desarrollar programas de acceso preferencial y fondos de apoyo para mujeres y jóvenes empresarios y personas que pertenecen a otros grupos desfavorecidos en el acceso a la financiación, por ejemplo mejorando la capacidad de los proveedores de servicios financieros para atender sus necesidades y complementando los productos financieros con apoyo en relación con el desarrollo de planes de negocio, formación en gestión empresarial y otros apoyos no financieros;
 - i) aumentar los conocimientos en finanzas y las competencias empresariales de los trabajadores y empresas del reciclaje, entre otras cosas en la escuela y los programas de capacitación, y
 - j) promover el ahorro y la contratación de seguros mediante campañas de sensibilización.

2.3.4. Acceso a los mercados

- 35.** El mayor acceso a los mercados de las empresas y trabajadores del reciclaje puede contribuir a aumentar las tasas de reciclado e impulsar la transición a una economía circular, apoyar la formalización de las unidades económicas y los trabajadores, proporcionar un suministro fiable de material reciclado posconsumo, crear oportunidades de diversificación, minimizar los residuos vertidos en el medio ambiente y en las comunidades locales, y fomentar el empleo. Sin embargo, los recicladores y las mipymes, cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria de la industria del reciclaje suelen tener grandes dificultades para acceder a los mercados y vender los materiales que recogen en las cadenas de valor del reciclaje. A consecuencia de ello, muchos recicladores, microempresas y pequeñas empresas venden materiales recuperados a precios inferiores a los que podrían obtener en otros lugares, lo cual contribuye a los bajos ingresos y la pobreza.

36. Las barreras para acceder a los mercados se deben a diversos factores, como la lejanía de algunos recicladores, cooperativas y empresas de las operaciones de reciclaje, la falta de infraestructuras de transporte adecuadas, el alto costo del transporte (en particular fuera de los centros urbanos), la ausencia de conectividad a internet y de información sobre los mercados y el acceso limitado a la tecnología, la capacitación empresarial y comercial y otros servicios de desarrollo empresarial. Además, los compradores y las remanufacturadoras han adoptado especificaciones más estrictas respecto del tipo y la calidad de los materiales recuperados, y ello podría impedir que algunos recicladores, cooperativas y empresas accedan a la cadena de valor, especialmente si solo recuperan materiales de calidad inferior.
37. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) implementar políticas y estrategias de economía circular y en otros ámbitos para crear y ampliar mercados de materiales y productos reciclados que cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación y satisfagan la demanda de remanufactura;
 - b) vincular las políticas de reciclaje con las políticas nacionales más amplias a fin de promover el comercio y el crecimiento, la gestión de residuos y la economía circular, la formalización de la economía informal y el desarrollo local, así como contribuir a elaborar un enfoque integrado que mejore el acceso al mercado y promueva los vínculos con la industria y las cadenas de valor del reciclaje de ámbito local, nacional e internacional;
 - c) promover un entorno de mercado propicio para las empresas y entidades de la economía social y solidaria de la industria del reciclaje, por ejemplo mediante el desarrollo de mercados de materiales reciclados y el refuerzo de los vínculos con los proveedores de insumos, los organismos de financiación y los canales de comercialización;
 - d) ayudar a las empresas y a los trabajadores a acceder a información oportuna y transparente sobre los mercados y los precios a fin de que tomen mejores decisiones sobre qué materiales recoger y cómo y cuándo venderlos, por ejemplo invirtiendo en infraestructuras y tecnología;
 - e) alentar a los recicladores a constituir cooperativas y participar en ellas, y reforzar activamente la capacidad de estas organizaciones, pues las cooperativas pueden ayudar a sus miembros a acceder a información sobre los mercados, aumentar su poder de negociación para conseguir precios justos con los compradores y facilitar las relaciones comerciales con el sector público y con empresas más grandes, reduciendo los costos de transacción para ambas partes, y
 - f) proporcionar apoyo técnico y financiero a las empresas y entidades de la economía social y solidaria de la industria del reciclaje con objeto de reducir todo impacto negativo de las operaciones de reciclaje y los materiales reciclados en la sociedad y el medio ambiente, de modo que las empresas y cooperativas de la industria del reciclaje puedan cumplir la legislación nacional sobre medio ambiente y trabajo, así como los requisitos y reglamentos ambientales, sociales y de gobernanza relativos a los bienes reciclados en los distintos mercados.

2.3.5. Acceso a nuevas tecnologías

38. El acceso a las tecnologías más punteras y a las mejores técnicas disponibles puede ayudar a las empresas y cooperativas de la industria del reciclaje a aumentar su productividad y tasas de reciclado, prevenir o minimizar su impacto ambiental negativo, innovar para crear nuevos productos de materiales usados, facilitar su acceso a los mercados, estandarizar y controlar sus operaciones de reciclaje y mejorar sus prácticas de SST.

39. La tasa de adopción de tecnologías de reciclado y de las mejores técnicas disponibles suele ser baja, en particular en los países de ingresos bajos, donde hay una mayor dependencia del trabajo manual. A los obstáculos a la transferencia tecnológica, incluida la propiedad intelectual y la falta de acceso a la financiación, se suma la falta de conocimientos sobre cómo funcionan estas nuevas tecnologías. Las inversiones destinadas a ampliar el acceso a tecnologías de apoyo y a las mejores técnicas disponibles, también en el caso de las pymes, son especialmente importantes para acortar la brecha digital en el sector, así como para reducir las desigualdades y fomentar una transición justa.
40. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) analizar la incidencia de las nuevas tecnologías en la productividad y sus implicaciones en lo que respecta al número, la calidad y la seguridad y salud de los puestos de trabajo en la industria del reciclaje, teniendo en cuenta también sus efectos en el medio ambiente;
 - b) asegurar que las nuevas tecnologías y las mejores técnicas disponibles sean accesibles y asequibles, mediante la concesión de incentivos financieros, subvenciones y fondos para la adopción y actualización de sistemas de recogida, tecnologías de separación, métodos de procesamiento y prácticas manufactureras sostenibles;
 - c) apoyar alianzas de investigación y desarrollo entre empresas, universidades y grupos de reflexión, entre otras cosas a fin de posibilitar el desarrollo de tecnologías apropiadas, la transferencia tecnológica y la promoción de tecnología para las mipymes;
 - d) proteger el derecho a la educación e invertir en educación y formación, entre otros ámbitos en la alfabetización y aritmética elemental y otras competencias básicas, la educación y formación técnica y profesional (EFTP), la enseñanza superior y las competencias en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) para que los trabajadores puedan comprender y manejar las nuevas tecnologías, y
 - e) aprovechar el potencial de las tecnologías modernas y las mejores técnicas disponibles para mejorar la SST y afrontar el carácter peligroso del trabajo en la industria del reciclaje.

2.4. Cooperativas y economía social y solidaria

41. Las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria desempeñan una función importante en la promoción del trabajo decente y han permitido mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del reciclaje en muchos países, especialmente aquellos que son vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal. Las entidades de la economía social y solidaria ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. Este enfoque es conforme a los objetivos más amplios de las entidades de la economía social y solidaria de realizar actividades de interés colectivo y general. También está en consonancia con los principios defendidos por la economía social y solidaria de la cooperación voluntaria, la ayuda mutua, la gobernanza democrática y participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes y los beneficios, así como de los activos.
42. Las entidades de la economía social y solidaria comprenden cooperativas, asociaciones, mutualidades, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios. Aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo, incluida la transición de la economía informal a la economía formal. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) y la Recomendación sobre la transición de la

economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) se reconoce la contribución de las entidades de la economía social y solidaria a la reducción de la pobreza, el logro de sociedades inclusivas y la formalización.

43. No obstante, muchas entidades de la economía social y solidaria que operan en el sector informal y realizan actividades de reciclaje se enfrentan a desafíos similares a los de las mipymes de la industria del reciclaje y tienen una capacidad limitada para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ejemplo, les resulta difícil ampliar la escala de sus operaciones y superar las barreras a la formalización. Aunque estas entidades promueven el trabajo decente, sus condiciones de trabajo no siempre son buenas y su productividad puede ser baja.
44. Las organizaciones de trabajadores tienen lazos históricos con las entidades de la economía social y solidaria porque ambas comparten el objetivo de promover la democracia y la justicia social, así como los derechos humanos y laborales. En ocasiones unen sus fuerzas para apoyar y defender los derechos e intereses de los trabajadores de la economía social y solidaria en la industria del reciclaje.
45. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) consultar a los actores de la economía social y solidaria al diseñar e implementar una combinación inteligente de políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, sectoriales, de empleo, sociales, laborales, ambientales y de salud pública que propicien la generación de empleos verdes y trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular en general;
 - b) establecer un entorno favorable que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la economía social y solidaria para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo sostenible, a la economía circular y a la sostenibilidad de las empresas;
 - c) asegurar condiciones equitativas de manera que las entidades de la economía social y solidaria en la industria del reciclaje se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa;
 - d) tomar medidas para promover la lucha contra la corrupción y una buena gobernanza, facilitar el registro y simplificar los procedimientos administrativos a fin de favorecer la transición hacia la economía formal de las entidades de la economía social y solidaria y de las empresas sostenibles de la industria del reciclaje;
 - e) apoyar medidas que posibiliten el acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, las infraestructuras y la contratación pública bien regulada y socialmente responsable, en particular para las categorías de trabajadores que están desfavorecidos en el mercado de trabajo y que están más expuestos a graves déficits de trabajo decente, en particular en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase sección 3.4);
 - f) asegurar, cuando proceda, que las medidas encaminadas a promover la economía social y solidaria en la industria del reciclaje fomenten la innovación social, la igualdad de género, la productividad sostenible, el desarrollo de competencias, el emprendimiento y la colaboración, y que tales medidas contribuyan a preservar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos, las tradiciones y las culturas de los pueblos indígenas y tribales;

- g) reforzar la inspección del trabajo y promover la colaboración entre los servicios de inspección del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la economía social y solidaria a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de pseudoentidades de la economía social y solidaria, las prácticas ilegales y las violaciones de derechos, protegiendo así a los trabajadores y preservando al mismo tiempo la autonomía e independencia de las entidades de la economía social y solidaria, y
- h) reforzar la colaboración, la interacción y las alianzas entre las entidades de la economía social y solidaria de la industria del reciclaje y la administración pública a todos los niveles.

46. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) defender el desarrollo de un entorno empresarial propicio que fomente la colaboración entre el sector privado y los agentes de la economía social y solidaria, de modo que todas las empresas, incluidas las entidades de la economía social y solidaria, tengan la oportunidad de contribuir a un crecimiento económico sostenible e inclusivo;
- b) considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la economía social y solidaria que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados, y
- c) considerar la posibilidad de facilitar el acceso de las entidades de la economía social y solidaria a las redes empresariales y socios comerciales que puedan contribuir a su desarrollo, mejorar su potencial empresarial y sus capacidades de emprendimiento y de gestión, reforzar su productividad y competitividad, y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.

47. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) ampliar la afiliación a las entidades de la economía social y solidaria que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados y
- b) aumentar la concienciación de los trabajadores de la economía social y solidaria sobre sus derechos laborales, realizar campañas de sindicación dirigidas a estos trabajadores, apoyar las iniciativas de sindicación y las estrategias de negociación colectiva, establecer asociaciones y alianzas para lograr objetivos comunes y aumentar su visibilidad.

2.5. Prácticas empresariales responsables y sostenibles

- 48.** En muchas regiones proliferan las grandes empresas —ya sea de propiedad pública o privada, multinacionales o nacionales— que gestionan múltiples flujos de residuos o se especializan en el reciclado de materiales específicos, como es el caso del refinado y el reciclaje de los metales preciosos contenidos en las baterías, los dispositivos electrónicos o los automóviles. Además, diversos fabricantes, empresas de bienes de consumo de rápida rotación y marcas líderes mundiales se han fijado ambiciosas metas en lo que respecta a la utilización de materiales reciclados, renovables o circulares en la fabricación de nuevos productos y la recuperación de sus propios productos usados.
- 49.** La Declaración sobre las Empresas Multinacionales proporciona a las empresas (multinacionales y nacionales, públicas y privadas), los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores orientaciones directas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo. Se alienta a todos los interesados a que apliquen los principios de la Declaración a fin de fomentar la contribución positiva que las empresas pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, en particular en

la industria del reciclaje y la economía circular en general, así como minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas.

50. Con el fin de instaurar prácticas empresariales responsables en la industria del reciclaje y aprovechar la contribución de las empresas a los objetivos sociales, económicos y ambientales, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:

- a) promover buenas prácticas sociales de conformidad con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y alentar a las empresas que operan en la industria del reciclaje a aplicar sus principios, entre otras cosas mediante el fomento del establecimiento de marcos y orientaciones que favorezcan y apoyen la inversión sostenible; el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la generación de oportunidades de empleo; el pago de salarios más altos posible; el desarrollo de competencias y la formación profesional; la seguridad social, y la transición a la formalidad;
- b) estudiar cuidadosamente el impacto de las empresas en el empleo, otras dimensiones del trabajo decente y los objetivos sociales, económicos y ambientales más amplios relacionados con la industria del reciclaje y la economía circular en general;
- c) proporcionar orientaciones y apoyo a empleadores y empresas para que apliquen la diligencia debida a fin de detectar, prevenir y mitigar los riesgos de violación de derechos humanos en sus actividades o en los productos, servicios o actividades con los que puedan estar directamente asociados, y rindan cuentas sobre la manera en que abordan esos riesgos;
- d) formular orientaciones específicas sobre marcos ambientales, sociales y de gobernanza y presentación de informes en la industria del reciclaje, incluyendo ejemplos de mejores prácticas, a fin de sustentar los esfuerzos de rendición de cuentas de las empresas, y
- e) adoptar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas u otras vías adecuadas, que cuando se produzcan abusos por las empresas en su territorio o jurisdicción todo trabajador o trabajadores afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

51. Guiándose por las orientaciones contenidas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las empresas deberían:

- a) considerar y aplicar medidas que favorezcan y apoyen la creación de empleos verdes y decentes, el trabajo decente, la producción y el consumo sostenibles y una transición justa hacia la circularidad;
- b) aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias. Al evaluar los riesgos para los derechos humanos, las empresas deberían entablar una consulta significativa con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, según proceda, en función del tamaño de la empresa y la naturaleza y el contexto de la actividad, entre otras cosas estableciendo un proceso de diálogo social continuo con las organizaciones de trabajadores en la industria del reciclaje, y
- c) respetar el derecho de los trabajadores a los que emplean a que todas sus reclamaciones sean tramitadas y alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de

reparación, en particular cuando operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.6. Desarrollo de competencias y aprendizaje permanente

52. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son esenciales para el crecimiento y la productividad sostenibles e inclusivos, el desarrollo centrado en las personas y el trabajo decente en la industria del reciclaje y todos los demás sectores de la economía. También son determinantes para dignificar a las personas y permitir que hagan realidad sus aspiraciones.
53. El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) y la Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2030 contienen disposiciones importantes y proporcionan orientaciones esenciales respecto del fomento de las competencias y el aprendizaje permanente con miras a mejorar el trabajo decente en la industria del reciclaje. Para ser eficaces, las competencias y el aprendizaje permanente deberían complementarse con medidas de protección social, incluida la protección por desempleo, y otras políticas activas del mercado de trabajo y de inclusión, que comprendan servicios sociales y servicios de empleo de calidad.
54. La EFTP, así como las competencias CTIM, son decisivas para empoderar a los actuales y futuros trabajadores del reciclaje a medida que la tecnología progresa y se vuelve más verde y digital. Los programas de formación más pertinentes para estos trabajadores abarcan los programas sobre la utilización de maquinaria y productos químicos usados en el proceso de reciclaje; el manejo seguro y eficiente de los flujos de residuos; las mejores técnicas disponibles y las competencias digitales; los métodos de trabajo seguros y saludables desde el punto de vista ambiental y ocupacional, y el emprendimiento y la gestión.
55. Los recicladores de la economía informal suelen carecer de acceso a la educación y formación y se enfrentan a barreras financieras y de otra índole en lo que respecta al desarrollo de competencias. Las niñas y las mujeres suelen afrontar los mayores obstáculos, en particular si forman parte de grupos desfavorecidos, lo cual agudiza las desigualdades y la estigmatización en la pirámide del reciclaje informal. Cuando la capacitación es informal y no la imparten formadores debidamente capacitados, los trabajadores no consiguen tener las competencias necesarias, carecen de certificados de cualificación reconocidos y tienen pocas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo decente. La capacitación informal y de baja calidad también afecta a la sostenibilidad de las empresas de reciclaje, en la medida en que no aborda debidamente la inadecuación de las competencias, obstaculiza la toma de decisiones informadas, impide la gestión eficaz de los recursos y dificulta la adopción de tecnologías de reciclaje.
56. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) prever y evaluar las necesidades de competencias en colaboración con las instituciones laborales, educativas y de formación y con la participación activa del sector público (municipios y empresas de gestión de residuos y reciclaje de propiedad estatal) y el sector privado (empresas de reciclaje y empresas que realizan operaciones de reciclaje en sectores específicos), así como con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - b) elaborar políticas y estrategias integrales y coordinadas que amplíen las oportunidades y posibilidades de aprendizaje de la fuerza de trabajo de la industria del reciclaje. Tales políticas deberían tomar en consideración la naturaleza heterogénea de esta industria y las

diferentes necesidades de competencias en función de los materiales que se reciclan y de la estructura y la dinámica de la cadena de valor del reciclaje;

- c) fortalecer la capacidad institucional y técnica de las instituciones públicas y privadas de formación para disponer de instalaciones de formación adecuadas y preparar a docentes y formadores cualificados capaces de impartir programas de formación de calidad que respondan a las necesidades del sector, contribuyan a la adopción de nuevas tecnologías y mejoren los procesos de reciclaje;
- d) ampliar el alcance de las instituciones nacionales de formación a los trabajadores del reciclaje en las zonas urbanas y rurales, en las empresas de la economía formal e informal y en las entidades de la economía social y solidaria, mediante la adopción de enfoques innovadores;
- e) fomentar alianzas entre las instituciones de EFTP, las organizaciones de empleadores y las empresas afiliadas a estas, las organizaciones de trabajadores y otros actores, como los institutos de investigación sobre reciclaje y las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria;
- f) promover la mejora de los aprendizajes en las microempresas y pequeñas empresas de reciclaje y las entidades de la economía social y solidaria de la economía informal con objeto de aumentar la calidad de los aprendizajes y otras modalidades de formación basada en el trabajo y asegurar la adquisición de competencias prácticas y pertinentes;
- g) proporcionar a los niños acceso universal a una educación básica gratuita, obligatoria y de calidad, así como a la educación de la primera infancia, cuando corresponda, y a oportunidades para el desarrollo de conocimientos y competencias. Esta medida es esencial para erradicar el trabajo infantil, que prevalece en la industria del reciclaje, así como para establecer competencias básicas de lectura, escritura y aritmética y sentar las bases para el aprendizaje permanente;
- h) proporcionar un acceso equitativo a la adquisición de competencias y el aprendizaje permanente de calidad para adultos, incluidas las competencias básicas de lectura, escritura y aritmética, las competencias fundamentales, las competencias digitales y las competencias lingüísticas necesarias, en formatos accesibles, según proceda. El énfasis en la educación de adultos es especialmente importante para la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación de los trabajadores del reciclaje, que pueden haber sido excluidos de la educación básica;
- i) reducir las barreras financieras y estructurales, incluidas las barreras lingüísticas, y eliminar la discriminación sistémica mediante intervenciones específicas con miras a asegurar un acceso equitativo al desarrollo de competencias y la EFTP, prestando especial atención a las categorías de trabajadores que están desfavorecidos en el mercado de trabajo y se encuentran en la base de la pirámide del reciclaje;
- j) promover entornos de aprendizaje inclusivos y con perspectiva de género, en particular mediante la provisión de instalaciones de formación y medios de transporte seguros y accesibles, instalaciones sanitarias y dormitorios separados y guardería infantil;
- k) establecer un sistema inclusivo de reconocimiento de conocimientos previos que funcione bien entre los países y dentro de ellos;
- l) ofrecer capacitación técnica en formatos accesibles, según proceda, a los trabajadores de la economía informal, las mipymes y las entidades de la economía social y solidaria con el fin de ayudarles a mejorar la productividad y cumplir las normas relativas a los materiales

reciclados. En este ámbito se podría contemplar la oferta de formación de base comunitaria, flexible, inclusiva y basada en la demanda que esté vinculada a oportunidades económicas a fin de fomentar el empleo y la seguridad de los ingresos de los trabajadores del reciclaje;

- m) elaborar y apoyar programas de formación públicos y privados para los trabajadores empleados en actividades de reciclaje de gran escala prestando ayuda financiera; facilitando locales, transporte, equipos y material de enseñanza o sufragando los gastos de matrícula, gastos de subsistencia o salarios de los alumnos durante la formación. Se debería estudiar la posibilidad de instaurar sistemas de certificación para que los alumnos reciban certificados de cualificaciones reconocidos a nivel nacional y reconocibles a nivel internacional, y
- n) promover que la responsabilidad de financiar la adquisición de competencias sea compartida entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

57. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) contribuir, dada su función esencial en la identificación de las necesidades y lagunas en materia de competencias y en la recopilación y el análisis de datos sobre las tendencias y necesidades actuales, al desarrollo de programas de formación que doten a la fuerza de trabajo de competencias transferibles, técnicas y fundamentales y que sean adecuados, pertinentes y equitativos y
- b) desarrollar y actualizar programas de formación en formatos accesibles, incluyendo los aprendizajes de calidad y otras modalidades de formación basada en el trabajo que resulten pertinentes para la industria del reciclaje.

58. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) mantener una estrecha colaboración con las autoridades responsables de los programas de formación y desempeñar un papel activo en la mejora de la educación y la formación general y profesional en las empresas de reciclaje y de tratamiento de residuos, así como en la formación para el desarrollo comunitario;
- b) dar prioridad a la formación e incluirla entre las cuestiones que han de tratarse en la negociación colectiva, y
- c) proporcionar a los trabajadores apoyo y asesoramiento respecto de cuestiones de formación y realizar funciones de enlace entre los empleados, la dirección y los proveedores de formación.

2.7. Puestos de trabajo decentes para los jóvenes

- 59.** La tasa mundial de desempleo juvenil es casi tres veces superior a la tasa de los adultos - más de uno de cada cinco jóvenes ni estudian, ni trabajan ni reciben formación. Es urgente crear puestos de trabajo decentes y verdes para la gente joven en todos los sectores, incluyendo la industria del reciclaje y la economía circular en general, a fin de construir sociedades más sostenibles, inclusivas y resilientes.
- 60.** Paralelamente, es crucial hacer que el trabajo en la industria del reciclaje y la economía circular en general sea más atractivo para los jóvenes, por ejemplo ofreciendo oportunidades de aprendizaje, nuevas competencias digitales y CTIM, salarios e ingresos dignos y condiciones de trabajo decentes.

61. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) formular y aplicar eficazmente políticas y estrategias integradas de empleo juvenil, en consonancia con la Resolución y conclusiones tituladas «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción», adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012, y el Plan de Acción para el Empleo Juvenil OIT (2020-2030), y asegurar que estas políticas y estrategias promuevan la creación de empleo en la industria del reciclaje y la economía circular;
 - b) prever y posibilitar el desarrollo efectivo de competencias y la EFTP en la industria del reciclaje y la economía circular mediante la combinación de formación sobre competencias técnicas y digitales, gestión empresarial y financiera, liderazgo y otras competencias transversales. La implantación de un sistema dual que combine el desarrollo de competencias fuera del trabajo con formación en el trabajo y experiencia laboral, como en el caso de los aprendizajes de calidad, podría resultar particularmente eficaz;
 - c) asegurar que los jóvenes se beneficien de programas activos de mercado de trabajo que complementen a los programas de desarrollo de competencias y EFTP (véase sección 2.6). Esto abarca la información sobre el mercado de trabajo, el empleo subvencionado, la capacitación y los servicios de empleo (incluidos los servicios de orientación, asesoramiento y colocación, como la búsqueda personalizada de empleo o la mentoría);
 - d) apoyar el emprendimiento en la industria del reciclaje y la economía circular en general, por ejemplo a través de programas de incubadoras de empresas que proporcionen apoyo financiero y técnico a los empresarios y hagan un énfasis especial en las mujeres emprendedoras jóvenes abordando las barreras de género que pueden obstaculizar el éxito de su negocio. La adopción de un enfoque integrado que combine la formación (gestión empresarial, marketing), la mentoría en lo que respecta a los aspectos técnicos y financieros de las operaciones de reciclaje y la capacitación en tecnología de la información y la comunicación con el apoyo financiero a empresas emergentes podría ser particularmente eficaz para aumentar la participación de los jóvenes en la industria del reciclaje y la economía circular en general;
 - e) alentar a los empresarios y trabajadores jóvenes a participar en las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya establecidas y en la constitución y funcionamiento de sus propias organizaciones de afiliación voluntaria, y a participar eficazmente en los mecanismos de diálogo social para que puedan tener voz en procesos que afectan a su trabajo y vida;
 - f) apoyar a los empresarios y trabajadores jóvenes exitosos para que se conviertan en agentes del cambio a fin de contribuir a que la industria del reciclaje y la economía circular sean sostenibles e inclusivas compartiendo sus historias y experiencias de éxito con sus pares y comunidades;
 - g) promover la modernización y la actualización tecnológica del sector mediante el apoyo a modelos empresariales innovadores, como la fabricación de bienes circulares, la simbiosis industrial y la utilización de tecnologías digitales y de las mejores tecnologías disponibles, lo cual permite también mejorar la productividad sostenible, los ingresos, las condiciones de trabajo y la dignidad de los empleos;
 - h) involucrar de manera significativa a los jóvenes en los procesos de toma de decisiones relacionados con la industria del reciclaje y la economía circular, por ejemplo facilitando su participación activa en las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, y

apoyando el establecimiento de mecanismos específicos que permitan que se escuche su voz, como los comités consultivos juveniles, e

- i) fortalecer las alianzas y colaboraciones entre múltiples partes interesadas, también mediante la involucración de los propios jóvenes, a fin de promover la adopción de medidas de empleo juvenil en la industria del reciclaje y la economía circular en general.

2.8. Formalización

62. La industria del reciclaje y otros circuitos de la economía circular registran altos niveles de empleo informal, en particular en las ciudades y los suburbios urbanos de los países de ingresos bajos. El reducido gasto público y la falta de infraestructuras y servicios sociales son los principales factores que impulsan la informalidad, junto con la baja productividad de las empresas y el alto costo del cumplimiento de la normativa. Los microdeterminantes, como el bajo nivel educativo, la discriminación, la pobreza, la falta de acceso a los recursos económicos, la financiación y la propiedad, y los bajos niveles de sindicación también pueden abocar a los trabajadores al trabajo informal.
63. La informalidad plantea grandes dificultades para la ejecución de la legislación, el crecimiento de empresas sostenibles, productivas y eficientes, la mejora de los medios de vida y de las condiciones de trabajo de los recicladores y otros trabajadores de la economía informal, y el respeto de sus derechos en el trabajo y a la protección social para todos. Las mujeres, los jóvenes, los migrantes y otras categorías de trabajadores que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral suelen estar sobrerrepresentados entre los recicladores de la economía informal. El trabajo en la economía informal suele caracterizarse por un déficit considerable de trabajo decente y está vinculado con la prevalencia de la pobreza. Por consiguiente, es crucial formalizar la industria del reciclaje mediante enfoques de política integrados para emprender una transición inclusiva, justa e intensiva en empleo a la economía circular.
64. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las características y los factores impulsores de la informalidad, incluyendo la recopilación de estadísticas sobre la fuerza de trabajo y las unidades económicas, la revisión de los marcos y prácticas jurídicos y de políticas y la consideración del carácter heterogéneo de las modalidades de trabajo en la industria del reciclaje;
 - b) elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal en la industria del reciclaje. Este marco debería estar respaldado por un mecanismo de coordinación institucional para su aplicación efectiva a escala local, nacional y regional, en consonancia con la Recomendación núm. 204, debería tomar en consideración la diversidad de actores, y debería estar adaptado a los factores contextuales de la informalidad;
 - c) promover un entorno empresarial y de inversión que ofrezca a las empresas un incentivo a la formalización, con reformas destinadas a facilitar el acceso a la actividad empresarial mediante la reducción de los costos de registro y la simplificación de los procedimientos administrativos, la simplificación de los sistemas de cálculo y pago de impuestos y contribuciones, y un mejor acceso a servicios financieros inclusivos, el emprendimiento y la formación profesional, los servicios de desarrollo empresarial y los mercados;
 - d) promover la contratación formal, entre otras cosas mediante el registro en el sistema de seguridad social, entre los actores clave de las cadenas de valor del reciclaje. Si están bien concebidas y reguladas, las cadenas de valor garantizarán el pago de precios justos;

mejorarán la productividad sostenible; incorporarán normas de calidad (incluidas las relativas al trabajo, el medio ambiente y la SST); mejorarán la trazabilidad y alentarán la inversión;

- e) fomentar el acceso a la educación, el aprendizaje permanente, la capacitación para el emprendimiento y el desarrollo de competencias para los trabajadores de la economía informal, reconociendo los conocimientos previos y las competencias adquiridas mediante el aprendizaje informal y apoyándose en estos;
- f) reforzar la inspección del trabajo y los mecanismos para promover el cumplimiento de la legislación nacional, asegurando que el reconocimiento y respeto de las relaciones de trabajo en la industria del reciclaje se aplica también en la economía informal;
- g) crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva;
- h) fomentar el diálogo social en la elaboración y la aplicación de estrategias para la transición a la economía formal;
- i) garantizar el acceso de todos los trabajadores del reciclaje a una cobertura de protección social adecuada y, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, hacer que los sistemas de protección social sean más sostenibles, inclusivos y eficaces, en calidad de facilitadores de las estrategias de formalización (véase sección 4);
- j) prevenir la informalización sancionando la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación ambiental, social y laboral;
- k) promover un entorno favorable para las empresas sostenibles, en particular las pymes (véase sección 2.3.1), y
- l) asegurar que las empresas de reciclaje privadas respeten la legislación nacional para impulsar la formalización de los trabajadores y las unidades económicas y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

2.9. Una transición justa hacia una economía circular intensiva en empleo

65. La transición a la economía circular requiere profundos cambios en los patrones de producción y consumo vigentes, una transformación estructural de la mayoría de las economías y la transformación íntegra de la mayor parte de sistemas de reciclaje y gestión de residuos. Para preservar la justicia social, es fundamental aprovechar las oportunidades de lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente, así como asegurar que la transición beneficie a todos y no deje a nadie atrás.
66. Aunque es muy probable que el impacto global neto en el empleo sea positivo, el paso de la extracción y la fabricación a la remanufactura y a los servicios traerá como consecuencia importantes transformaciones y pérdidas de puestos de trabajo y tendrá grandes repercusiones para las empresas de todos los tipos y tamaños en todas las regiones del mundo. Por un lado, la transición a la economía circular presenta oportunidades considerables para mejorar la eficiencia, la productividad y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo; por el otro, existe un riesgo significativo de que millones de mipymes y trabajadores permanezcan en la economía informal o pasen a formar parte de esta, y carezcan de la posibilidad de desarrollar todo su potencial o disfrutar de sus derechos laborales.

67. En la medida en que el reciclaje es la punta de lanza de la transición a la economía circular, es urgente garantizar que esta transición esté centrada en las personas y sea económicamente viable, intensiva en empleo y justa. El diálogo social a nivel empresarial, local, sectorial y nacional es clave para evaluar las oportunidades y superar los desafíos que plantea la transición y asegurar que esté bien gestionado y beneficie a todas las partes (véase sección 5).
68. Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos prevén importantes principios y enfoques de política que se han incorporado a las presentes Directrices de política. Deberían aplicarse, junto con las Conclusiones relativas a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2023, para impulsar una transición justa hacia operaciones de reciclaje más sostenibles, inclusivas y formales y una economía circular que ofrezca más y mejores oportunidades de trabajo decente para todos.

► 3. Derechos en el trabajo

69. Las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para promover un enfoque del desarrollo de la industria del reciclaje y las operaciones de reciclaje basado en los derechos y centrado en las personas, que responda a la evolución del mundo del trabajo, proteja a los trabajadores y promueva empresas y unidades económicas sostenibles. Sin embargo, los trabajadores del reciclaje con frecuencia no están cubiertos de manera adecuada por la legislación laboral y de seguridad social. Por lo tanto, la aplicación efectiva de la legislación laboral nacional, que encarna las normas internacionales del trabajo pertinentes, reviste una importancia crucial.
70. Las normas internacionales del trabajo que guardan una relación directa con la industria del reciclaje y la economía circular se abordan en las diversas secciones de estas directrices de política y se enumeran al final del documento (véase el anexo), mientras que esta sección se centra en los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
71. En virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, todos los Miembros tienen el compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable.
72. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se enuncian en 11 instrumentos fundamentales. Uno de ellos, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ha sido ratificado por todos los Estados Miembros de la OIT. En la discusión recurrente más reciente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que la Conferencia Internacional del Trabajo celebró en su 112.^a reunión (junio de 2024), los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores estuvieron de acuerdo en que la ratificación y aplicación efectiva de todos los convenios fundamentales, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, constituyen esferas de atención.

3.1. Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

73. La libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son derechos habilitantes que contribuyen a la promoción de la democracia, la gobernanza eficiente de los mercados de trabajo y el trabajo decente. Su ejercicio tiene un efecto muy importante en las condiciones de trabajo y de vida y en el desarrollo económico y social.
74. La negociación colectiva puede cumplir una función clave para mejorar el desempeño de las empresas de reciclaje, facilitar el ajuste a las perturbaciones económicas y fortalecer las relaciones laborales. Constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo en el sector. Además, el ejercicio efectivo del derecho de sindicación y de negociación colectiva puede contribuir a la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores.

75. El derecho fundamental de sindicación y de negociación colectiva está consagrado en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En la práctica sin embargo, los trabajadores del reciclaje pueden quedar excluidos del derecho de sindicación y de negociación colectiva debido a la falta de protección adecuada en la legislación y a la insuficiencia de mecanismos para promover sus derechos. A menudo desconocen sus derechos o carecen de una voz colectiva para exigir que se respeten. Otros obstáculos al ejercicio de estos derechos pueden derivarse de la falta de educación e información; altos niveles de informalidad; condiciones de trabajo y de vida precarias; relaciones de trabajo inestables y temporales, el ostracismo social y la estigmatización; la situación jurídica en el territorio nacional y la discriminación en general, así como la discriminación por motivos de afiliación sindical o participación en actividades sindicales.
76. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) ratificar y aplicar de manera efectiva los instrumentos fundamentales y otros instrumentos de la OIT relativos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva. Ello implica establecer leyes nacionales integradas o adaptar la legislación vigente a las necesidades de los trabajadores del reciclaje;
 - b) establecer mecanismos adecuados, entre otras cosas a través de la autoridad responsable y la inspección del trabajo, para garantizar la aplicación y la ejecución efectivas de la legislación relativa a la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
 - c) formular y aplicar medidas que favorezcan la creación, el crecimiento y el funcionamiento de organizaciones de trabajadores en la industria del reciclaje, con arreglo a lo dispuesto en los instrumentos pertinentes de la OIT. En particular, no se debería permitir aplicar requisitos relativos a un número mínimo de miembros, a niveles mínimos de educación ni a niveles mínimos de financiación para no obstaculizar el desarrollo de organizaciones en el sector;
 - d) velar por el respeto del derecho de los empleadores y los trabajadores de la industria del reciclaje de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa y con la sola condición de respetar sus estatutos. Tales organizaciones deberían tener el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos, de elegir a sus representantes, de organizar sus actividades administrativas y de formular sus programas. También deberían tener el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas, y cualquiera de estas organizaciones debería poder afiliarse a organizaciones internacionales;
 - e) proteger a los trabajadores del reciclaje en la ley y en la práctica contra el despido arbitrario y las represalias o desalojos ilícitos motivados por su condición o sus actividades como dirigentes o miembros de organizaciones de trabajadores, así como contra la discriminación antisindical, mediante la adopción de procedimientos de recursos rápidos, legislación nacional y sanciones eficaces y disuasorias contra la injerencia;
 - f) eliminar las restricciones a los derechos de los trabajadores migrantes de afiliarse a un sindicato o de constituirlo;
 - g) adoptar medidas apropiadas para alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, y

- h) garantizar a todas las personas que trabajan en el reciclaje los mismos derechos sindicales y de negociación colectiva que se conceden a los trabajadores industriales y derogar cualquier disposición legislativa o de otra índole que restrinja esos derechos.

77. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) facilitar el acceso de los dirigentes sindicales independientes a las instalaciones y empresas de reciclaje con el fin de llevar a cabo actividades sindicales legítimas, siempre que ello no interfiera con el trabajo en curso y a reserva de que se tomen las precauciones adecuadas para proteger la propiedad, dentro del respeto a la libertad de reunión;
- b) eliminar los obstáculos, si los hubiere, a la constitución de sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente y abstenerse de tomar represalias contra los trabajadores por ejercer su derecho de afiliarse a un sindicato o de participar activamente en él;
- c) abstenerse de constituir sindicatos subordinados a la dirección y de disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho de constituir un sindicato o de afiliarse a él, entre otras cosas supeditando el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o de que renuncie a su afiliación sindical;
- d) facilitar a los sindicatos instalaciones que les permitan desempeñar sus funciones con prontitud y eficiencia. La puesta a disposición de tales instalaciones no debería ser un obstáculo para el funcionamiento eficaz de la empresa, y
- e) fortalecer la capacidad de los sindicatos, entre otras cosas mediante una mayor representación de sus miembros, para así participar de forma eficaz en todos los procesos pertinentes.

78. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) promover la educación y formación de los trabajadores, entre otras cosas sobre las ventajas de la negociación colectiva, sus derechos y sus obligaciones;
- b) intensificar los esfuerzos de acercamiento a categorías de trabajadores que están más expuestos a graves déficits en lo que respecta a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con el fin de promover su sindicación y sensibilizarlos acerca de sus derechos y obligaciones en el marco de la legislación nacional. Estos esfuerzos pueden ir acompañados de una colaboración transnacional entre los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones comunitarias, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria y los medios de comunicación de los países de origen y de destino;
- c) tratar las dificultades prácticas relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, incluidas las cuestiones relativas a la elegibilidad y al pago de las cuotas de los trabajadores que no tienen contratos permanentes, y
- d) fortalecer su capacidad, entre otras cosas mediante una mayor representación de sus miembros, para así participar de forma eficaz en todos los procesos pertinentes.

3.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- 79.** El trabajo forzoso u obligatorio es una violación del derecho humano fundamental a trabajar en libertad y a elegir libremente el trabajo. Contribuye a perpetuar la pobreza y supone un obstáculo para la consecución del trabajo decente en todos los sectores, incluido el del reciclaje. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014, acompañados de la

Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), estipulan que es urgente eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones.

80. La incidencia del trabajo forzoso u obligatorio en la industria del reciclaje puede atribuirse a las causas subyacentes del trabajo forzoso en general, así como a ciertas características de las operaciones y cadenas de valor de la industria del reciclaje: inadecuada protección laboral y social, altos niveles de informalidad y pobreza, deudas y falta de opciones a medios de vida dignos, dependencia de la subcontratación, elevada rotación de trabajadores temporales en funciones poco cualificadas, trabajo físicamente exigente e intensivo en mano de obra, sistemas de pago a destajo, baja categoría de los puestos de trabajo, lugares de trabajo y entornos de vida situados en barrios marginados y empobrecidos, bajos niveles de alfabetización y desconocimiento de los derechos entre los trabajadores.
81. Con frecuencia, quienes trabajan en el reciclaje son personas marginadas por la sociedad, sujetas a discriminación y por consiguiente más vulnerables al riesgo del trabajo forzoso. Los trabajadores migrantes, de los que suele depender el sector, tienen más del triple de probabilidades de ser víctimas del trabajo forzoso.
82. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) ratificar y aplicar de manera efectiva los instrumentos fundamentales de la OIT que prevén la prohibición y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, a saber, el Convenio núm. 29 y su Protocolo de 2014 y el Convenio núm. 105;
 - b) abordar las causas generadoras y los factores que aumentan el riesgo de trabajo forzoso, como la informalidad, la pobreza, el analfabetismo, la discriminación, las desigualdades y la falta de protección social, y fortalecer la libertad de todos los trabajadores de sindicarse y negociar colectivamente para lograr el trabajo decente;
 - c) elaborar un enfoque integrado y sensible al género que combine disposiciones de ejecución de la legislación y judiciales con medidas en materia de empleo y otras medidas sociales para los fines de prevención del trabajo forzoso y rehabilitación e indemnización de las víctimas;
 - d) adoptar legislación contra el trabajo forzoso y la trata de personas, o revisar y reforzar la legislación vigente, previendo sanciones adecuadas y medidas de reparación, como la indemnización, rehabilitación y repatriación de las víctimas, según proceda o resulte apropiado, y asegurar que sea accesible para todas las víctimas del trabajo forzoso, independientemente de su situación jurídica o de que se encuentren o no en el territorio nacional;
 - e) reforzar la capacidad de los funcionarios judiciales y de otros funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incluidos los inspectores del trabajo y ambientales, para detectar, remitir, investigar y enjuiciar los casos de trabajo forzoso y hacer un seguimiento de estos. Se debería prestar especial atención a la situación específica de los trabajadores migrantes, así como a la posibilidad de que permanezcan en el país durante el procedimiento judicial, o bien a entablar un procedimiento a su regreso al país de origen;
 - f) aumentar el número de inspectores del trabajo y reforzar sus competencias y recursos, así como su mandato de ejercer un control eficaz en la economía informal;
 - g) elaborar, aplicar, monitorear y evaluar planes de acción nacionales sobre trabajo forzoso que aborden la prevención del trabajo forzoso, la protección de las víctimas, el acceso a mecanismos de reparación y el enjuiciamiento de los autores del delito y que promuevan

alianzas efectivas entre los departamentos gubernamentales competentes, los interlocutores sociales y, cuando proceda, las organizaciones no gubernamentales y comunitarias, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, así como los medios de comunicación, las universidades y otros actores;

- h) reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para apoyar las medidas destinadas a eliminar el trabajo forzoso, en particular mediante el desarrollo de capacidad y la sensibilización. Para ello es necesario proporcionar orientación y formación sobre mejores prácticas, entre otras cosas sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, a fin de promover la conducta empresarial responsable y afrontar efectivamente el reto del trabajo forzoso;
- i) mejorar la gobernanza en materia de contratación equitativa para velar por la protección de los trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, frente a prácticas fraudulentas y abusos durante los procesos de contratación y colocación. A tal efecto será necesario fortalecer la legislación relativa a las prácticas de contratación, en particular para subsanar las lagunas en la cobertura de la industria del reciclaje y todos los aspectos del proceso de contratación; establecer mecanismos de registro público, concesión de licencias o certificación de los contratantes y prohibir que los contratantes y empleadores cobren comisiones de contratación o gastos conexos a los trabajadores y confiscuen, destruyan o retengan sus documentos de identidad o sus contratos de trabajo;
- j) celebrar y ratificar acuerdos bilaterales o multilaterales entre países de origen, tránsito y destino, según proceda, que incorporen las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prever un mecanismo de supervisión del proceso de contratación de los trabajadores migrantes;
- k) establecer una coordinación eficaz entre los ministerios y departamentos gubernamentales competentes, incluidas las autoridades migratorias, las fuerzas del orden y las autoridades judiciales, así como los interlocutores sociales, para prevenir y combatir el trabajo forzoso y la trata de personas;
- l) dar apoyo y dotar de recursos a las campañas de concienciación llevadas a cabo por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- m) dar acceso a mecanismos de reparación eficaces, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

83. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) promover prácticas de contratación equitativas, por ejemplo mediante la evaluación de la diligencia debida en materia de derechos humanos en los procedimientos de contratación, como se señala en los Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa de la OIT y, entre otras cosas, tomar medidas para:
 - i) proporcionar a todos los trabajadores contratos de trabajo escritos que sean claros y transparentes y que contengan todas las condiciones de empleo importantes en un idioma que estos puedan entender;
 - ii) asegurar el acceso a mecanismos eficaces de reclamación y solución de conflictos;
 - iii) asegurar que no se cobre ni se imponga a los trabajadores y los solicitantes de empleo ninguna comisión de contratación o gasto conexo;
 - iv) abstenerse de confiscar, destruir o retener los documentos de identidad o los contratos de los trabajadores, y

- v) respetar el derecho de todos los trabajadores, en particular los trabajadores migrantes, de dejar su empleo o cambiar de empleo y regresar a sus países de origen en condiciones de seguridad;
- b) adoptar medidas inmediatas y eficaces en el ámbito de su propia competencia para prevenir y eliminar el trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones, y
- c) velar por que los trabajadores no sean obligados a trabajar más horas extraordinarias de las previstas en la legislación nacional y los convenios colectivos, y por que solo se permitan descuentos de los salarios de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral.

84. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) defender la adopción de marcos jurídicos reforzados que aborden el trabajo forzoso, incluida la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la elaboración de leyes y políticas nacionales;
- b) realizar un seguimiento de las condiciones de trabajo y los casos de trabajo forzoso en la industria del reciclaje, denunciar las infracciones y cooperar con la inspección del trabajo, las fuerzas del orden y otras actuaciones de las autoridades gubernamentales competentes para que las víctimas sean puestas en libertad, indemnizadas y rehabilitadas;
- c) educar a los trabajadores sobre sus derechos y el riesgo de trabajo forzoso, proporcionar capacitación acerca de cómo detectar las prácticas de trabajo forzoso y alentar a los trabajadores a denunciar los posibles casos de trabajo forzoso;
- d) promover el acercamiento a categorías de trabajadores que son particularmente vulnerables al trabajo forzoso, por ejemplo mediante alianzas con las entidades de la economía social y solidaria, las organizaciones no gubernamentales y comunitarias o los servicios de asistencia y de información;
- e) asociarse con organismos especializados, organizaciones no gubernamentales u organizaciones internacionales para ayudar a las víctimas de trabajo forzoso y trata de personas, por ejemplo facilitando acceso a asesoramiento jurídico imparcial, servicios de traducción e interpretación, apoyo financiero para el alojamiento, orientación laboral y formación profesional, y
- f) establecer acuerdos de cooperación sindical bilaterales, sectoriales o regionales, así como alianzas o coaliciones con otras partes interesadas a nivel internacional y nacional, a fin de promover el intercambio de conocimientos y la innovación sobre el tratamiento del trabajo forzoso en la industria del reciclaje, elaborar herramientas de diligencia debida en materia de derechos humanos y demostrar que es posible replicar las buenas prácticas.

3.3. Abolición efectiva del trabajo infantil

- 85.** El trabajo infantil priva a los niños de su niñez, de su potencial y de su dignidad y es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Refuerza un ciclo de pobreza en el que más de 100 millones de niños de todo el mundo reciben una educación, una alimentación, una nutrición y una atención sanitaria inadecuadas y tienen menos probabilidades de gozar de oportunidades de trabajo decente cuando sean adultos. La eliminación del trabajo infantil en la industria del reciclaje es fundamental para dar cumplimiento al compromiso y la obligación de erradicar todas las formas de trabajo infantil, según se establece en el Convenio (núm. 138) y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973, así como en el Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

86. Muchos países han informado de que hay niños trabajando en la recolección de residuos y otras actividades del reciclaje informal, por ejemplo recogiendo basura en la calle y en los vertederos y clasificando los residuos en sus casas o en centros de clasificación. Estos niños trabajan solos, en grupo o con sus familiares, y con frecuencia viven en los vertederos o en sus alrededores. El trabajo es peligroso, en la medida en que los niños están expuestos al riesgo de sufrir lesiones físicas o están en contacto con metales pesados, productos químicos tóxicos, agentes patógenos y compuestos orgánicos nocivos que resultan particularmente peligrosos para la salud y el bienestar infantil, ya que su cuerpo se encuentra en una fase crítica de desarrollo.
87. Además, los niños tienen más probabilidades de ser víctimas de estigmatización social, acoso y criminalización y no suelen tener acceso a la protección social, laboral y sanitaria. Se requieren medidas específicas para proteger a los niños trabajadores que pertenecen a grupos desfavorecidos que operan en la base de la pirámide del reciclaje en la economía informal.
88. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) ratificar y aplicar de manera efectiva los Convenios núms. 138 y 182, apoyándose en la elaboración, a través de consultas tripartitas, de políticas, estrategias y planes de acción nacionales que cuenten con resultados mensurables y con marcos de seguimiento y evaluación;
 - b) adoptar un enfoque integrado para aplicar de manera efectiva las políticas, estrategias y planes de acción nacionales mencionados, entre otras cosas mediante el fortalecimiento de la coordinación interministerial y de las capacidades institucionales, la mejora de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el establecimiento o el refuerzo de alianzas y plataformas de múltiples partes interesadas;
 - c) establecer sistemas de vigilancia del trabajo infantil, o reforzar los sistemas existentes, incluidos los de base comunitaria, que prevean la identificación, derivación, protección y prevención de los niños que trabajan en la industria del reciclaje. Estos sistemas son especialmente eficaces si se aplican en colaboración con las autoridades locales, la inspección del trabajo y la inspección ambiental, las fuerzas del orden y los servicios educativos y sociales y con la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las cooperativas, las entidades de la economía social y solidaria y las organizaciones no gubernamentales;
 - d) proporcionar asistencia a las empresas de reciclaje públicas y privadas a fin de establecer o reforzar programas de prevención del trabajo infantil y promover la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro;
 - e) invertir en medidas destinadas a aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores del reciclaje, también en la economía informal, para desincentivar el recurso al trabajo infantil, por ejemplo mediante la financiación de la adopción de tecnologías modernas o la facilitación del acceso al desarrollo de competencias y a la formación, en particular a sistemas de EFTP mejorados que se ajusten a las necesidades del mercado laboral. También puede ser útil dar acceso a regímenes de seguro de ahorro y programas gubernamentales, como mecanismos de provisión de fondos iniciales, préstamos o contribuciones de contrapartida en beneficio de los trabajadores. Estas iniciativas tienen por objeto fomentar el acceso de los niños a la educación;
 - f) reforzar sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles que establezcan normas mínimas para la concesión, en particular, de prestaciones familiares o por hijos a cargo, así como regímenes contributivos y no contributivos de protección contra el

desempleo, que ayuden a aliviar la pobreza (que es un factor clave del trabajo infantil) y a amortiguar los efectos de las crisis económicas en los trabajadores y sus familias;

- g) promover el acceso de todos los niños, sin importar su género, nacionalidad, discapacidad u otra situación, a una educación básica gratuita, obligatoria y de calidad, así como a la educación de la primera infancia, cuando proceda, y sensibilizar sobre los efectos nocivos del trabajo infantil en las comunidades en que este fenómeno prevalece y sobre la importancia y los beneficios de la escolarización;
- h) dar a conocer mejor la legislación nacional relativa a la edad mínima en la industria del reciclaje, incluida la distinción entre el empleo juvenil aceptable y el trabajo infantil peligroso, que debería prohibirse a toda persona menor de 18 años. Este proceso de sensibilización empieza con la elaboración de una lista de actividades prohibidas a escala nacional, incluida una lista nacional de trabajos peligrosos para los niños, y podría requerir que se establezca qué tipo de trabajo ligero (es decir, trabajo no peligroso, realizado durante un número limitado de horas y que no interfiere en la asistencia escolar) está permitido en virtud de la legislación nacional, de conformidad con el Convenio núm. 138;
- i) reforzar la capacidad de los funcionarios judiciales y de otros funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incluidos los inspectores del trabajo, para detectar, remitir, investigar, enjuiciar los casos de trabajo forzoso y hacer un seguimiento de estos;
- j) mejorar la SST y las condiciones de trabajo de los jóvenes que han cumplido la edad mínima legal para trabajar en su país, aplicando al mismo tiempo estrategias de prevención y de retirada del empleo de los niños que no tengan la edad mínima para trabajar, especialmente los que realizan trabajos peligrosos, y
- k) abordar las causas subyacentes del recurso al trabajo infantil en la industria del reciclaje mediante la introducción de normativas que limiten las prácticas que puedan incentivarlo. Ello implica reevaluar los sistemas de pago a destajo, asegurar precios justos, reconocer la necesidad de garantizar salarios mínimos adecuados y promover la operacionalización de los salarios vitales, de conformidad con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024.

89. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos en sus operaciones, asegurándose de que se respeta la edad mínima para el empleo o el trabajo y de que la contratación de trabajadores adultos no implica la contratación de sus hijos por ser miembros de la familia;
- b) con arreglo a la herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas de 2015, tomar medidas inmediatas y efectivas, en su ámbito de competencia, para eliminar el trabajo infantil;
- c) tomar medidas proactivas para prevenir el trabajo infantil y contribuir a su eliminación, en coordinación con los Gobiernos, a través de la negociación de salarios adecuados;
- d) promover la fijación de precios justos con los compradores de materiales reciclables para prevenir y eliminar el trabajo infantil mediante la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores, y
- e) colaborar con la OIT, los Gobiernos y otras partes interesadas en el ámbito internacional y nacional para fomentar el intercambio de conocimientos y la innovación sobre el problema del trabajo infantil en la industria del reciclaje, de modo que se puedan replicar.

90. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) fortalecer su capacidad de negociar salarios adecuados y precios justos y promover la operacionalización de los salarios vitales, de conformidad con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024;
- b) aumentar la conciencia social mediante la participación en campañas y coaliciones para erradicar el trabajo infantil y garantizar la educación de todos los niños, sin discriminación;
- c) apoyar las iniciativas para erradicar el trabajo infantil en la industria del reciclaje y cooperar con las autoridades y servicios competentes en la prevención y eliminación del trabajo infantil, entre otras cosas a fin de formular listas nacionales de trabajos peligrosos prohibidos para los niños;
- d) defender la adopción de marcos jurídicos reforzados que aborden el trabajo infantil, incluida la ratificación de las normas internacionales del trabajo y la elaboración de leyes y políticas nacionales en ámbitos relacionados con el trabajo infantil: trabajo decente y salario mínimo vital adecuado, educación gratuita, obligatoria y de calidad para todos y protección social universal;
- e) vigilar las condiciones de trabajo y los casos de trabajo infantil en la industria del reciclaje, denunciar las infracciones y cooperar con la inspección del trabajo, las fuerzas del orden y otras actuaciones de las autoridades gubernamentales competentes;
- f) educar a los trabajadores y proporcionar capacitación acerca de cómo detectar las prácticas de trabajo infantil y alentar a los trabajadores a denunciar los posibles casos de trabajo infantil, y
- g) establecer acuerdos de cooperación sindical bilaterales, sectoriales o regionales, así como alianzas o coaliciones con otras partes interesadas a nivel internacional y nacional, a fin de promover el intercambio de conocimientos y la innovación sobre el tratamiento del trabajo infantil en la industria del reciclaje.

3.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- 91.** Los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores deberían ocupar un lugar central en las iniciativas de fomento del trabajo decente en la industria del reciclaje y la economía circular. La aceptación general de los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se refleja en el alto índice de ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- 92.** En el contexto del reciclaje, la discriminación suele ser estructural e inherente al ordenamiento social, a las estructuras institucionales y a los mecanismos jurídicos, o se ha institucionalizado en todos esos ámbitos, de forma que refleja y reproduce prácticas y resultados discriminatorios. Las desigualdades afectan de manera desproporcionada a determinados grupos y miembros de esos grupos, como las personas que pertenecen a uno o más grupos vulnerables o a grupos en situación de vulnerabilidad que son objeto de exclusión y discriminación, a menudo por motivos múltiples e interseccionales. Entre ellos figuran las mujeres, los migrantes, las personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, las personas que sufren discriminación basada en el origen social, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales y las personas que viven con el VIH.
- 93.** A fin de eliminar la discriminación por cualquier motivo, ya sea la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social, es necesario adoptar una legislación

amplia en la que se defina y prohíba expresamente la discriminación en todos los aspectos del empleo y la ocupación. Además, las causas subyacentes de la discriminación y las desigualdades de facto que se derivan de una discriminación profundamente arraigada y de la exclusión social de larga data no pueden abordarse de manera efectiva sin medidas proactivas.

94. Debido a los altos niveles de trabajo informal que caracterizan a la industria del reciclaje, las personas con escasas oportunidades por motivos de discriminación y otros factores encuentran en ella un medio para ganarse la vida. Sin embargo, los trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo tienen más probabilidades de tener salarios inferiores y malas condiciones de trabajo y de que se les asignen tareas menos cualificadas, peor remuneradas y más peligrosas. También tienen mayores probabilidades de estar expuestos a la violencia, el acoso y el trabajo forzoso (véanse secciones 4.2.5 y 3.2). Los grupos de riesgo suelen estar infrarrepresentados en los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores y pueden carecer de una atención médica y una protección social adecuadas; estos factores exacerban su vulnerabilidad a la explotación.
95. En la industria del reciclaje, las mujeres suelen desempeñar trabajos informales, peor remunerados o incluso no remunerados, o trabajan en la recogida de materiales de menor valor y pueden estar expuestas a peligros para la salud y la seguridad cuyos efectos son especialmente perjudiciales para las mujeres y para su salud reproductiva. Las mujeres también suelen sufrir discriminación en el lugar de trabajo, como un salario desigual por un trabajo de igual valor, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género, al tiempo que asumen la mayor parte de la carga de los cuidados no remunerados y las tareas del hogar. Además, las mujeres no suelen tener acceso a información sobre el mercado de trabajo y pueden enfrentarse a obstáculos culturales y jurídicos en lo que respecta a la propiedad, el control de los activos y el acceso a los servicios financieros. No obstante, en muchos lugares las mujeres se organizan para proteger sus derechos y apoyarse mutuamente a fin de incrementar sus ingresos.
96. En este sector, los trabajadores migrantes suelen desplazarse de las zonas rurales a las zonas urbanas o bien a otros países. Los riesgos para la salud pueden ser elevados debido a las malas condiciones de vida y de trabajo y a la probabilidad de que tengan contratos estacionales con peores condiciones y se les asignen tareas de mayor riesgo, menos cualificadas y peor remuneradas que las de los trabajadores locales. Los trabajadores que han sido desplazados por la fuerza afrontan mayores obstáculos para acceder al trabajo, en particular en la economía formal. Entre estos obstáculos se encuentran la falta de documentación de identidad y legal, las restricciones a la libertad de movimiento, las restricciones al derecho al trabajo, la limitación de los derechos en el trabajo, los altos niveles de enfermedades físicas y mentales y los cuidados no remunerados de otros familiares desplazados por la fuerza.
97. A pesar de las graves consecuencias de la discriminación, los trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo realizan una importante contribución al reciclaje como trabajadores individuales, por medio de las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria y en calidad de autoemprendedores.
98. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
 - a) ratificar y aplicar de manera efectiva los Convenios núms. 111 y 100;
 - b) promover un entorno de tolerancia cero frente a la discriminación, velando por el establecimiento de legislación y políticas pertinentes que garanticen de forma efectiva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
 - c) asegurar que el diálogo social y otros procesos de consulta relacionados con el reciclaje apoyen la participación de los grupos vulnerables y de riesgo y fortalezcan la capacidad de

los grupos de riesgo para participar efectivamente en estos procesos a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores;

- d) apoyar la creación y el buen funcionamiento de servicios y medios de asistencia a la infancia, cuidados de larga duración y ayuda familiar para los trabajadores del reciclaje con el fin de permitir que tanto las mujeres como los hombres permanezcan en el empleo;
- e) promover el acceso a sistemas de protección social universales, completos, adecuados y sostenibles que tengan perspectiva de género, sean inclusivos y cuyas prestaciones sean transferibles, especialmente para los grupos de riesgo. El acceso equitativo a la protección social universal, completa, adecuada y sostenible tiene un impacto importante en la igualdad de género y fomenta sociedades más inclusivas;
- f) facilitar el registro y la expedición de documentos de identidad para todos los trabajadores del reciclaje;
- g) tomar medidas para luchar contra la estigmatización social y aumentar el reconocimiento de la contribución de los trabajadores del reciclaje a la sociedad, las economías y el desarrollo sostenible;
- h) promover el acceso equitativo a oportunidades en la industria del reciclaje, lo cual incluye la educación, la formación y el perfeccionamiento de competencias, los procesos de contratación, diversos servicios financieros y subvenciones a la creación de empresas, los mercados, las infraestructuras, las tecnologías de la información y la maquinaria, la información sobre el mercado de trabajo y las competencias y el asesoramiento sobre emprendimiento;
- i) colaborar con los interlocutores sociales y, cuando proceda, con las organizaciones no gubernamentales y comunitarias, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, las universidades y otros actores relevantes a fin de comprender y abordar las causas de la discriminación sistémica y estructural en la industria del reciclaje y determinar cómo tratarla, y
- j) adoptar medidas específicas para promover el trabajo decente para los grupos de trabajadores de riesgo en la industria del reciclaje, incluyendo legislación y políticas que amparen los derechos de los migrantes y refugiados.

99. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) elaborar y aplicar de manera efectiva políticas a fin de tratar la discriminación en el trabajo y promover la diversidad y la inclusión, entre otras cosas asegurándose de que dichas políticas abarquen a todas las categorías de trabajadores, independientemente de su situación contractual y de su actividad laboral. Para ello, es posible que los empleadores tengan que elaborar, actualizar o traducir las orientaciones, recursos, módulos de formación y herramientas pertinentes y asegurarse de que todo el personal conoce bien dichas políticas y de que los directores y supervisores reciben la formación apropiada para aplicarlas y cumplirlas;
- b) asegurarse de que todos los trabajadores disfruten de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- c) promover la participación de las mujeres y otros grupos insuficientemente representados en los puestos de liderazgo dentro de su ámbito de influencia, por ejemplo eliminando las barreras que impiden el acceso al empleo y la progresión profesional y luchando contra los estereotipos de género;

- d) ampliar las políticas que prevén licencias remuneradas por cuidados adecuados y promueven un reparto más equilibrado de las responsabilidades laborales y familiares;
- e) promover el establecimiento de mecanismos de prevención, seguimiento y notificación de cualquier incidente de discriminación en sus operaciones, en consulta con los representantes de los grupos de trabajadores de riesgo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
- f) asegurar el establecimiento de mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos seguros, justos y efectivos para los casos de discriminación y facilitar el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. No se deberían obstaculizar ni restringir los esfuerzos de los trabajadores por obtener vías de recurso y reparación apropiadas, ya sean estas judiciales o extrajudiciales, y
- g) adoptar medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, así como el acceso de los denunciantes y las víctimas a medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa.

100. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) emprender campañas de sensibilización acerca de los derechos con miras a cambiar las actitudes y los comportamientos, y ampliar el alcance de estas campañas a las operaciones y comunidades en las que se llevan a cabo actividades de reciclaje;
- b) desempeñar un papel activo en el diseño, la elaboración y la aplicación de toda medida de prevención, protección y reparación en relación con la discriminación;
- c) apoyar las iniciativas de seguimiento de la discriminación en el sector del reciclaje, por ejemplo mediante el establecimiento de procedimientos de denuncia, la participación en mecanismos eficaces de notificación y solución de conflictos y la creación de comités de género, y
- d) abordar el desafío de la igualdad dentro de los sindicatos y comprender y tratar las causas subyacentes de la discriminación para asegurarse de que la base de afiliados y la dirección reflejen a todos los niveles la diversidad de la fuerza de trabajo de la industria del reciclaje.

3.5. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable

101. En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió incluir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y convertir el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) en convenios fundamentales. Esta decisión reafirma la obligación constitucional de los Miembros de la OIT de promover, respetar y hacer realidad los principios contenidos en ambos convenios.

102. El sector de los residuos, del que forma parte la industria del reciclaje, sigue siendo uno de los más peligrosos en términos de muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, junto con el de la agricultura, la construcción y la minería. Los trabajadores del reciclaje están expuestos a numerosos peligros biológicos, químicos, ergonómicos, físicos, psicosociales y de radiación y suelen trabajar en instalaciones y entornos inseguros. Estos peligros pueden variar considerablemente en función del tipo de operación, el proceso de trabajo específico, el tipo de residuos que se reciclan y la escala de las operaciones o el volumen de producción. La OIT ha elaborado repertorios de recomendaciones prácticas de SST (por ejemplo, sobre el sector de la construcción) y directrices (por ejemplo, sobre el desguace de buques) en los que se proporcionan

orientaciones con objeto de proteger la SST de los trabajadores que desempeñan actividades de reciclaje en esos sectores.

103. Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:

- a) ratificar y aplicar de manera efectiva los Convenios núms. 155 y 187;
- b) establecer o reforzar políticas, programas y sistemas nacionales de SST que ofrezcan protección a todos los trabajadores del reciclaje, con independencia de su nacionalidad, edad, género, discapacidad o cualquier otra condición, y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de SST de conformidad con los instrumentos de la OIT pertinentes, incluidos los convenios fundamentales;
- c) establecer autoridades u órganos responsables de la aplicación de los sistemas nacionales de SST y fortalecer su capacidad; formular y evaluar las intervenciones nacionales de SST, y establecer mecanismos de coordinación intersectorial entre las autoridades y los órganos relacionados con la industria del reciclaje y definir sus funciones y responsabilidades;
- d) elaborar y aplicar políticas y programas relativos al alcohol y las drogas a fin de promover la prevención, la reducción y la gestión de los problemas relacionados con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, sin discriminación;
- e) elaborar nuevas leyes, políticas y orientaciones sobre empleo y SST o examinar y revisar los instrumentos vigentes con objeto de incluir en ellos disposiciones relativas a la salud mental en paridad con la salud física, e integrar disposiciones relativas a la salud mental en la legislación, las políticas y los programas de SST en la industria del reciclaje;
- f) integrar medidas para luchar contra la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales conexos en la legislación, las políticas y los programas de SST en la industria del reciclaje. La violencia y el acoso son una grave amenaza para la SST de los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo (véase sección 4.2.5);
- g) tomar en consideración las necesidades y desafíos específicos de los grupos que corren mayor riesgo de que se vulneren sus principios y derechos fundamentales en el trabajo en la elaboración y aplicación de la legislación, las políticas y los programas de SST en la industria del reciclaje, también mediante intervenciones específicas;
- h) favorecer una mayor coherencia de las políticas de SST y una cooperación más estrecha entre los organismos encargados de la salud en el trabajo, los organismos medioambientales y otras instituciones competentes en lo que concierne a la regulación y la ejecución de la normativa. Es preciso asegurar que los organismos de inmigración no persigan a los trabajadores migrantes que denuncian casos de incumplimiento de la normativa de SST;
- i) establecer o reforzar sistemas de notificación para registrar y notificar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y recopilar y analizar datos (desglosados por lugar, categoría profesional, sector, género, estatus migratorio, nacionalidad y edad), entre otras cosas mediante la elaboración progresiva de procedimientos para incluir a las mipymes y las entidades de la economía social y solidaria en el registro y la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- j) asegurar que la ejecución de la legislación de SST esté respaldada por un sistema de inspección suficiente y apropiado y prevea sanciones adecuadas en caso de que se incumpla la legislación aplicable;

- k) dar apoyo a las víctimas cuando se hayan producido violaciones de la legislación en materia de SST;
- l) asegurar la prestación de servicios de SST adecuados a los trabajadores del reciclaje;
- m) asegurar que los regímenes de protección social sean integrales e incluyan una cobertura para los trabajadores del reciclaje afectados por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, cuando existan lagunas de cobertura, ampliar la protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales transferible a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes;
- n) establecer y mantener un sistema de educación y formación adaptado a las necesidades de la industria del reciclaje y las cadenas de valor específicas del sector, prestando especial atención al aumento de los conocimientos y competencias sobre SST;
- o) apoyar la mejora progresiva de las condiciones de SST en las instalaciones de reciclaje y en las mipymes y cooperativas, contribuyendo así al fomento del desarrollo de empresas sostenibles. Esta mejora puede consistir, por ejemplo, en la provisión de educación, formación, información, instrucción y asesoramiento, la sensibilización del público en general y la realización de inversiones en desarrollo tecnológico y transferencia de tecnología a fin de eliminar, controlar o mitigar los riesgos;
- p) establecer o reforzar los sistemas de clasificación de las sustancias peligrosas que están presentes o se utilizan en la industria del reciclaje, incluyendo la fijación de criterios para la importación, la clasificación, el embalaje y el etiquetado de las sustancias peligrosas, de conformidad con el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos;
- q) monitorear los peligros biológicos y químicos en el sector, incluyendo el uso de nuevas sustancias o materiales, así como sus efectos en la salud de los trabajadores y en el medio ambiente. Entre otras cosas, se deben determinar los niveles seguros de exposición de los trabajadores del reciclaje a las sustancias químicas y los agentes físicos y biológicos, así como promover la concienciación y la vigilancia, y
- r) abordar las cuestiones de SST relacionadas con el cambio climático para ayudar a promover el trabajo seguro y saludable en la industria del reciclaje. Las principales respuestas de política al problema del estrés térmico incluyen la adopción de normas para proteger a los trabajadores, como el establecimiento de temperaturas máximas a las que pueden exponerse y la inversión en infraestructuras y sistemas de protección social universales y adecuados.

104. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgos para la salud; que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas, y que, cuando sea necesario, se suministren ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud;
- b) establecer y utilizar sistemas de gestión de la SST inclusivos y con perspectiva de género que comprendan:
 - i) políticas de SST, que deberían ser específicas para cada empresa y cumplir con la legislación nacional;

- ii) la responsabilidad y rendición de cuentas, los requisitos de competencias y la formación, y la documentación y archivo;
 - iii) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta los riesgos específicos para los distintos tipos de trabajadores y adoptando una perspectiva de género;
 - iv) la planificación y la ejecución de los controles de SST, incluidas las medidas de prevención;
 - v) los sistemas de gestión ambiental, y
 - vi) el seguimiento, la evaluación y la mejora continua del desempeño en materia de SST con el propósito de disminuir la tasa de accidentes mortales, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se debería priorizar el establecimiento de una cultura de la seguridad a todos los niveles de la empresa y, en este sentido, convendría que los directivos mostrasen su compromiso con la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo;
- c) crear comités de SST, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y/o los convenios de negociación colectiva;
 - d) llevar a cabo un control de la salud e inspecciones del lugar de trabajo a fin de monitorear y asegurar la eficacia de las medidas de prevención frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
 - e) permitir el acceso a médicos acreditados para que efectúen reconocimientos periódicos;
 - f) asegurar que se proporcione a los trabajadores toda la información pertinente en materia de SST antes de iniciar el trabajo y a medida que lo realizan, entre otras cosas proporcionando información, instrucción y capacitación pertinentes a todos los trabajadores, poniendo a disposición recursos informativos en las zonas comunes y asegurándose de que todos los avisos de peligro y los procedimientos operativos estándar son adecuados, están bien visibles y han sido escritos en idiomas que los trabajadores entienden;
 - g) velar por la actualización, implementación y vigilancia de las medidas de control de riesgos y los equipos de seguridad;
 - h) asegurar que las medidas de SST no supongan ningún gasto para los trabajadores;
 - i) proporcionar gratuitamente equipos de protección personal a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, ocasionales y estacionales, e impartirles formación sobre SST y sobre la utilización de los equipos de protección personal, que deberían ajustarse a las normas nacionales pertinentes y a los criterios aprobados o reconocidos por la autoridad competente y deberían adaptarse a las necesidades específicas de las mujeres y a todas las tallas, previa petición;
 - j) al contratar directamente a trabajadores migrantes, asegurarse de que se adopten todas las disposiciones necesarias para que se les proporcionen medios de transporte hasta el lugar de trabajo que tengan la calidad adecuada y ofrezcan buenas condiciones de higiene, así como asistencia médica, comida y locales de bienestar o descanso, según proceda, y
 - k) asegurar que todos los trabajadores dispongan de zonas de sombra adecuadas; servicios de bienestar, como instalaciones sanitarias adecuadas y seguras; agua potable limpia; servicios de comida; primeros auxilios y atención médica; espacios donde guarecerse temporalmente durante las pausas; salas de lactancia materna y servicios de guardería

infantil (véase sección 4.2.4). El establecimiento de estos dispositivos debería adaptarse al lugar de trabajo y, cuando proceda, sustituirse por medidas alternativas definidas a través del diálogo social.

105. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) cooperar con el empleador en el ámbito de la SST a nivel de la empresa;
- b) participar activamente en los comités de SST, cuando los haya, y en la formulación de las medidas destinadas a eliminar y prevenir los riesgos a nivel de la empresa, y
- c) sensibilizar a los trabajadores del reciclaje y a las comunidades locales acerca de la SST, por ejemplo en lo que respecta al uso adecuado de los equipos de protección personal, y alentarlos a participar en la aplicación y revisión de las medidas de SST.

► 4. Protección social y laboral

4.1. Protección social universal

- 106.** El acceso universal a una protección social adecuada, completa y sostenible, sustentada en el marco internacional de derechos humanos y en las normas internacionales del trabajo, es fundamental para la justicia social, el trabajo decente y el crecimiento y el desarrollo sostenibles e inclusivos. La protección social es un factor decisivo para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, fortalecer la resiliencia ante las crisis y las conmociones económicas y contribuir a la creación de empresas sostenibles y economías sólidas que funcionen correctamente.
- 107.** Hoy día, casi la mitad de la población mundial carece de protección social y muchas más personas solo gozan de una cobertura parcial. Los trabajadores de la economía informal, muchos de los cuales trabajan en la industria del reciclaje, se ven afectados de manera desproporcionada por la falta de una cobertura de protección social adecuada.
- 108.** Hacen falta esfuerzos considerables y concertados para garantizar el acceso universal a una protección social completa, adecuada y sostenible para todos, incluidos los trabajadores del reciclaje, con independencia de su género, nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra condición. Esos esfuerzos deberían centrarse en crear sistemas de protección social que estén en consonancia con los instrumentos pertinentes de la OIT, como los que especifican las disposiciones generales y las normas mínimas para las prestaciones de seguridad social (atención médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo, familiares a cargo, maternidad, invalidez y sobrevivientes), y estén compuestos por pisos de protección social definidos a nivel nacional que garanticen al menos la atención de salud esencial y la seguridad básica del ingreso, y que ofrezcan progresivamente niveles de protección más altos.
- 109.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- ratificar y aplicar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y otras normas internacionales del trabajo pertinentes en la ley y en la práctica. Dada la fuerte presencia de trabajadores migrantes en el sector del reciclaje, cabría añadir una serie de instrumentos relevantes para ampliar la protección social a los migrantes: el Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157), la Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205);
 - analizar e identificar barreras específicas que los trabajadores del reciclaje afrontan para acceder a la protección social, teniendo en cuenta la naturaleza heterogénea de la fuerza de trabajo, los contextos específicos y las cadenas de valor de la industria del reciclaje;
 - diseñar y aplicar marcos jurídicos adecuados y mecanismos de aplicación efectiva para garantizar el derecho a la seguridad social a todos los trabajadores del reciclaje, instaurando progresivamente y manteniendo sistemas de protección social adaptados al contexto nacional, de manera que todas las personas, tanto en la economía formal como en la

economía informal, tengan acceso a una protección completa, adecuada y sostenible a lo largo del ciclo vital, en consonancia con las normas de la OIT;

- d) promover y asegurar la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los regímenes de protección social, a fin de asegurar que reflejen adecuadamente las realidades y necesidades de los trabajadores del reciclaje;
- e) colmar las lagunas de protección efectiva mediante regímenes bien diseñados, combinando mecanismos contributivos y mecanismos financiados mediante impuestos. Los regímenes contributivos pueden requerir ajustes o la introducción de una mayor flexibilidad administrativa y otras modalidades de contribución, incluidos los subsidios gubernamentales, y pueden complementarse con regímenes financiados mediante impuestos en el caso de determinadas categorías de trabajadores o de personas que no estén en capacidad de contribuir;
- f) coordinar y vincular las políticas destinadas a ampliar la protección social con estrategias para promover el trabajo decente y la formalización en el sector, tales como las políticas de empleo, empresa y desarrollo de competencias y las políticas fiscales;
- g) establecer una administración eficiente y fiable de los programas y sistemas de entrega de prestaciones, entre otras cosas mediante iniciativas para:
 - i) hacer que la protección social sea accesible para los trabajadores del reciclaje que viven en zonas remotas, por ejemplo creando oficinas itinerantes y ventanillas únicas o utilizando las tecnologías digitales;
 - ii) simplificar los procesos reduciendo los requisitos de solicitud y aprobación de las prestaciones, y
 - iii) introducir procesos de registro colectivo en colaboración con las organizaciones de trabajadores del reciclaje (sindicatos, cooperativas u otras entidades de la economía social y solidaria);
- h) fomentar el cumplimiento de la legislación pertinente y reforzar el control de su aplicación, incluso facilitando las inspecciones en las empresas de reciclaje, en los vertederos y en la economía circular en general;
- i) facilitar la adquisición y el mantenimiento, incluida la portabilidad, de los derechos a prestaciones de seguridad social a fin de facilitar las transiciones laborales de todos los trabajadores, incluyendo a las personas con contratos temporales o contratos a tiempo parcial y a los trabajadores por cuenta propia, así como a los trabajadores migrantes, en particular mediante acuerdos de seguridad social y de trabajo bilaterales y multilaterales, sin comprometer su acceso a la protección social. Ello implica la celebración de discusiones bilaterales sobre la portabilidad de los derechos de protección social en situaciones de desplazamiento transfronterizo, como las que se derivan de la transición hacia economías ambientalmente sostenibles y de los efectos del cambio climático;
- j) asegurar el acceso universal a servicios de cuidado infantil, atención médica, protección de la maternidad y cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad a fin de reforzar la protección laboral, social y económica de los trabajadores del reciclaje y sus familias. Esto incluye establecer por ley un periodo de licencia de maternidad de al menos 14 semanas y prever asistencia médica y seguridad del ingreso durante los periodos de licencia relacionados con la maternidad, así como la protección de la salud en el trabajo durante el embarazo y los periodos de lactancia por lo que se refiere a trabajos perjudiciales

para la salud de la madre o el niño, de tal manera que estén comprendidas todas o algunas de las contingencias enumeradas en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Se debería prestar atención especial a asegurar la protección contra la discriminación por motivo de embarazo, maternidad y ejercicio de las responsabilidades familiares. Además, promover la licencia de paternidad y parental para los padres varones brinda una oportunidad importante a padres y madres de contribuir al desarrollo del niño y fomenta el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado entre mujeres y hombres, de conformidad con la legislación nacional. Se debería disponer de guarderías infantiles bien gestionadas y adaptadas a los horarios laborales, situadas a una distancia segura de las zonas peligrosas y de riesgo;

- k) velar por que los trabajadores del reciclaje tengan derecho a una indemnización adecuada en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional, así como a prestaciones de sobrevivientes y prestaciones por personas a cargo en forma de pagos periódicos. Deberían tener acceso a servicios adecuados con miras a su rehabilitación y reintegración en el trabajo, y
- l) identificar y prestar atención especial a la no discriminación en la prestación de protección social, también respecto de la igualdad de género y de los derechos de las personas pertenecientes a grupos que corren mayor riesgo de que se vulneren sus principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase sección 3.4).

110. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad social y, cuando proceda, adoptar medidas adicionales para proteger a los trabajadores y sus familias a través de convenios colectivos u otras medidas establecidas por acuerdo directo entre las partes interesadas;
- b) asegurarse de que conocen sus responsabilidades relativas al registro de trabajadores y sus obligaciones en materia de prestaciones y pago de contribuciones, y sensibilizar a los trabajadores para que estén igualmente informados de sus derechos y obligaciones;
- c) cumplir sus obligaciones en materia de prevención y protección contra los accidentes del trabajo y asegurarse de que los trabajadores reciban la atención de primeros auxilios y de urgencia necesarias, y de que las víctimas tengan acceso a la asistencia médica y los productos farmacéuticos, los servicios de rehabilitación o la asistencia adicional que precisen, y también que cuenten con una seguridad del ingreso en caso de incapacidad temporal o permanente para trabajar, así como con pensiones para las personas a su cargo en caso de fallecimiento, de conformidad con la legislación nacional, y
- d) hacer avanzar la aplicación efectiva de la legislación nacional pertinente en materia de protección de la maternidad y licencia de paternidad, pausas para la lactancia durante el horario de trabajo y acceso a servicios de guardería infantil.

111. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) sensibilizar a sus miembros acerca de sus derechos y obligaciones con respecto a los regímenes de seguridad social y fomentar su registro e inscripción en estos regímenes, cuando sea necesario y
- b) promover la extensión de la seguridad social a los trabajadores del reciclaje mediante el diálogo social.

4.2. Condiciones de trabajo

- 112.** La mejora de las condiciones de trabajo en la industria del reciclaje es esencial para reducir la pobreza, lograr el trabajo decente, estimular el crecimiento económico, mejorar los medios de vida y promover una transición justa a la economía circular. Con el fin de alcanzar estos objetivos, se debe prestar atención especial a los desafíos específicos que afrontan los trabajadores del reciclaje en lo que respecta a las condiciones de empleo y de trabajo.
- 113.** Las características organizativas y estructurales del trabajo del reciclaje (largas jornadas de trabajo, horarios impredecibles y baja remuneración) plantean dificultades concretas para los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. En las políticas y medidas para impulsar la protección social se debería tener en cuenta el contexto de las operaciones de reciclaje y de las cadenas de valor de esta industria, así como los obstáculos a los que se enfrentan sus trabajadores, en particular los pertenecientes a grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, que son especialmente vulnerables a la violación de sus derechos laborales.

4.2.1. Condiciones de empleo

- 114.** Los trabajadores del reciclaje constituyen un grupo heterogéneo que trabaja en el marco de diferentes modalidades y sistemas de trabajo. En la economía informal, el reciclaje se caracteriza por la ausencia de una relación de trabajo directa entre los trabajadores y el empleador.
- 115.** Las condiciones de empleo de los trabajadores asalariados varían considerablemente. Las relaciones de trabajo se establecen con recolectores de residuos, intermediarios, plantas de reciclaje, cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria, así como con empresas públicas y privadas. Mientras que algunos trabajadores gozan de contratos fijos o a tiempo completo, muchos otros tienen contratos de duración determinada o son trabajadores estacionales u ocasionales con contratos de carácter temporal y remunerados por jornada, tarea o a destajo.
- 116.** La ausencia de una relación de trabajo directa y las variaciones de las condiciones de empleo de los trabajadores asalariados implican que la mayor parte de los trabajadores del reciclaje, incluidos muchos trabajadores migrantes, carecen de acceso a una protección social y laboral adecuada. Por este motivo, es esencial impulsar el trabajo decente y asegurarse de que no se utilicen diversas modalidades de empleo para eludir las obligaciones y responsabilidades laborales, y de que, a través de marcos regulatorios adecuados, favorezcan el empleo pleno, productivo y libremente elegido.
- 117.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) reforzar los marcos regulatorios para que abarquen todas las formas de empleo prevalentes en el sector;
 - b) fortalecer el control de la aplicación de la legislación en la práctica, a fin de asegurar que diferentes formas de trabajo se utilicen para el fin jurídico específico para el que fueron concebidas, así como para proporcionar protección laboral y social adecuada con miras a subsanar los déficits de trabajo decente, y
 - c) velar por que los trabajadores migrantes y los refugiados disfruten de los mismos derechos y normas mínimas que los aplicables a los trabajadores nacionales en la industria del reciclaje.

4.2.2. Horas de trabajo

- 118.** Los trabajadores del reciclaje se enfrentan a largas horas de trabajo debido a factores como la irregularidad de la labor de reciclaje en algunas cadenas de valor, los bajos ingresos o las características del trabajo. Algunos recicladores trabajan por la noche, y muchos operan en solitario y en lugares aislados.
- 119.** La fatiga provocada por las largas jornadas de trabajo y la dureza física de algunas tareas de reciclaje puede dar lugar a situaciones peligrosas o accidentes graves, ya que en esas circunstancias es posible que los trabajadores presten menos atención y no estén en disposición de responder con rapidez a los cambios que puedan producirse. Además, con el tiempo, la fatiga puede generar problemas de salud a largo plazo.
- 120.** La regulación de las horas de trabajo es esencial para mejorar la salud, la conciliación de la vida laboral y personal y las condiciones de SST para los trabajadores del reciclaje, así como para promover empresas sostenibles en el sector. Se debería regular el establecimiento de un número máximo de horas trabajadas al día y a la semana, independientemente del tipo de relación de trabajo.
- 121.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) velar por que la reglamentación relativa a las horas de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas tenga en cuenta las particularidades del sector y esté en conformidad con el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132);
 - b) determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en forma permanente, temporal o periódica, tomando en consideración las orientaciones proporcionadas en la Recomendación núm. 116;
 - c) adoptar medidas apropiadas para asegurar la adecuada aplicación de la reglamentación relativa a las horas de trabajo mediante una inspección adecuada o a través de sistemas de seguimiento tripartitos, y
 - d) asegurar la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diálogo social sobre la formulación y aplicación de la reglamentación relativa a las horas de trabajo.
- 122.** Los empleadores y sus organizaciones deberían:
- a) ordenar los horarios de trabajo, de conformidad con la legislación nacional, o según lo aprobado por los servicios de inspección del trabajo o los convenios colectivos, cuando proceda, para incluir:
 - i) pausas breves durante el horario de trabajo, especialmente cuando el trabajo sea fatigoso, peligroso o monótono, con el fin de que los trabajadores recuperen la capacidad de mantener la atención y su buen estado físico;
 - ii) pausas suficientes para las comidas, teniendo en cuenta los hábitos de los trabajadores que trabajan en un país o región específicos, y
 - iii) periodos de descanso diurno o nocturno no inferiores a ocho horas consecutivas en un periodo de 24 horas;
 - iv) al menos un día natural completo de descanso por semana laboral;
 - b) establecer, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de conformidad con la reglamentación aplicable, las circunstancias y los límites en los que se podrán permitir

excepciones permanentes, temporales o periódicas a las horas normales de trabajo, así como la tasa de remuneración de las horas que excedan del horario normal de trabajo, a menos que estas se tengan en cuenta para determinar la remuneración de acuerdo con la costumbre;

- c) remunerar las horas extraordinarias a una tasa o tasas superiores a las de las horas normales de trabajo;
- d) en los casos en que el pago se efectúe por tarea o a destajo, establecer un diálogo social, en particular mediante la negociación colectiva, con objeto de celebrar un convenio colectivo, cuando proceda, sobre la fijación de estas tasas de remuneración con respecto al tiempo de trabajo a fin de que los trabajadores perciban un salario digno sin que deban trabajar un número de horas excesivo al día, a la semana o en un periodo de referencia establecido mediante convenio colectivo;
- e) mantener un registro, en una forma que sea aceptable para la autoridad competente, de las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias de cada trabajador y facilitar periódicamente esta información a cada trabajador en la hoja de salario;
- f) consultar a los trabajadores y sus representantes acerca de cómo adaptar mejor el trabajo nocturno a la empresa y sus trabajadores, y organizar turnos rotativos para reducir al mínimo los efectos nocivos del trabajo nocturno para la salud;
- g) adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los peligros ocupacionales que durante el día, en particular previendo sistemas de iluminación, instalaciones de bienestar y sistemas de emergencia adecuados y evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores;
- h) adoptar medidas apropiadas para proteger a los trabajadores que trabajan en solitario o en lugares aislados, entre otras cosas mediante la realización, en consulta con los trabajadores y sus representantes, de una evaluación de los riesgos para los trabajadores que realizan sus tareas solos o aislados a fin de establecer disposiciones adecuadas en lo que respecta al bienestar, las situaciones de emergencia y las personas de contacto en caso de emergencia;
- i) realizar una evaluación del riesgo de fatiga y redactar un plan de gestión de la fatiga para todas las operaciones, de conformidad con la legislación nacional, si esta así lo establece, y
- j) posibilitar que los trabajadores del reciclaje ejerzan el derecho a vacaciones anuales pagadas después de un periodo de servicio continuado con un mismo empleador, de conformidad con el Convenio núm. 132.

123. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) sensibilizar a los trabajadores del reciclaje sobre sus derechos y otras cuestiones en relación con las horas de trabajo, el trabajo en solitario, la fatiga, el trabajo nocturno, el descanso semanal y las vacaciones pagadas y
- b) participar activamente en el diálogo social, incluida la negociación colectiva.

4.2.3. Salarios e ingresos dignos

124. La remuneración de los trabajadores del reciclaje varía mucho en función de la región, el tipo de trabajo, los materiales recogidos, su posición en la pirámide del reciclaje y el género. Algunos trabajadores del reciclaje perciben salarios de sus empleadores, mientras que otros son trabajadores por cuenta propia que obtienen ingresos mediante la venta de materiales reciclables, por ejemplo. El concepto de ingreso es más amplio que el concepto de salario y suele

incluir todas las sumas percibidas por un hogar o por sus miembros, y no solo los salarios. En general, los trabajadores por cuenta ajena suelen percibir salarios inferiores a los demás trabajadores. Los ingresos procedentes del reciclaje pueden ser bajos e impredecibles debido a las fluctuaciones de los precios, la falta de transparencia de los precios y la variabilidad del acceso a materiales reciclables.

- 125.** El incremento de los salarios e ingresos es fundamental para reducir la pobreza y las desigualdades. Las normas internacionales del trabajo que tienen mayor importancia en este aspecto son el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio núm. 100 y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Es fundamental garantizar que los trabajadores del reciclaje estén amparados por la legislación sobre el salario mínimo y que los salarios mínimos se fijen en niveles adecuados. La negociación colectiva y otras medidas pertinentes para lograr ingresos adecuados y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor son determinantes a este respecto, así como para que se reconozca el papel clave que cumplen los trabajadores del reciclaje en el cuidado del planeta y para garantizar a todos una distribución justa de los frutos del progreso.
- 126.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) promover un trabajo decente que proporcione ingresos dignos, en particular entre los trabajadores de la economía informal;
 - b) ratificar los Convenios núms. 131, 100 y 95 y aplicarlos de manera efectiva en la ley y en la práctica;
 - c) adoptar salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados. Esto incluye fijar un nivel de salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como factores económicos; crear o mantener un mecanismo para fijar o ajustar las tasas de los salarios mínimos a intervalos adecuados a fin de reflejar las variaciones del costo de la vida y otros factores; asegurar la plena consulta con los interlocutores sociales en la fijación y el ajuste de las tasas de los salarios mínimos, y adoptar medidas apropiadas para garantizar la aplicación efectiva de los salarios mínimos en la industria del reciclaje;
 - d) utilizar información y datos fiables y rigurosos en el proceso de fijación de salarios basado en datos empíricos y su ajuste periódico, incluyendo información y datos sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, en particular el nivel salarial general en el país, el costo de la vida, las prestaciones de seguridad social y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales, así como información y datos sobre factores económicos, como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo;
 - e) desarrollar estrategias sostenibles para operacionalizar los salarios vitales, con arreglo a las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, celebrada en febrero de 2024;
 - f) adoptar medidas para eliminar la discriminación y promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato con objeto de reducir la brecha salarial de género y poner fin a la discriminación salarial, tomando como base el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
 - g) adoptar todas las medidas posibles para que se apliquen sistemas de pago a destajo o basados en los resultados que sean justos, cuando estos existan; que los pagos en especie y su valor sean adecuados, y que los trabajadores perciban una remuneración al menos equivalente al salario mínimo, independientemente del sistema de pago utilizado;

- h) adoptar todas las medidas necesarias para limitar las deducciones salariales, en la medida que se considere necesario para salvaguardar la manutención de los trabajadores y sus familias, de conformidad con el Convenio núm. 95, en virtud del cual se permite el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente, siempre y cuando: i) tales prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos, y ii) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable;
- i) tomar en consideración y abordar las causas subyacentes de la baja productividad, la informalidad y los bajos salarios e ingresos en la industria del reciclaje;
- j) identificar los factores y las condiciones que son fundamentales para el crecimiento de los salarios y los ingresos en la industria del reciclaje, incluyendo el aumento de la productividad y los factores que vinculan el crecimiento de la productividad con el incremento de los salarios e ingresos, y
- k) adoptar medidas para perfeccionar las competencias de los empleadores y los trabajadores, aumentar la productividad sostenible de las empresas poco productivas, promover la transición a la formalidad y fomentar prácticas sostenibles.

127. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) participar directamente y en igualdad de condiciones en la fijación y aplicación de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y participar en la negociación colectiva de los salarios, incluidos los salarios vitales, con miras a establecer salarios dignos que tengan en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, así como las necesidades de los trabajadores y sus familias, a fin de que estos puedan disfrutar de un nivel de vida digno;
- b) promover el establecimiento de precios justos entre los compradores y las remanufactureras para apoyar los ingresos vitales;
- c) asegurar que los trabajadores perciban al menos el salario mínimo previsto en los convenios colectivos o en la legislación nacional aplicable, si no existe un convenio colectivo;
- d) garantizar una periodicidad adecuada del pago de los salarios, y
- e) informar a los trabajadores de los pormenores de sus condiciones salariales, en particular en lo que respecta a las tasas salariales, los métodos de cálculo, la periodicidad y el lugar de pago, así como las condiciones en las que pueden aplicarse deducciones salariales, además de llevar los registros correspondientes.

128. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) participar directamente y en igualdad de condiciones en la fijación y aplicación de los salarios mínimos, establecidos por ley o negociados, y participar en la negociación colectiva sobre los salarios y los precios, incluidos los salarios e ingresos vitales y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

4.2.4. Servicios sociales y de bienestar en el trabajo

- 129.** Los servicios sociales y de bienestar comprenden los comedores, los lugares de descanso, las zonas de esparcimiento, exceptuando las instalaciones vacacionales, así como los medios de transporte para ir al trabajo y regresar del mismo cuando los servicios ordinarios de transporte público sean inadecuados o difícilmente utilizables. La Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102) define principios y normas relativos a las instalaciones en el lugar de trabajo como parte

de las consideraciones de SST. La Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115) proporciona orientaciones sobre la vivienda de los trabajadores del reciclaje, incluidos los trabajadores por cuenta propia y las personas mayores, jubiladas o con discapacidad física. Las medidas destinadas a mejorar el bienestar de los trabajadores deberían complementar las medidas de SST a fin de que los trabajadores estén seguros, sanos, satisfechos y motivados en el trabajo.

- 130.** La provisión de servicios sociales y de bienestar en la industria del reciclaje varía considerablemente, pero las condiciones suelen ser mejores para los trabajadores con un empleo formal en empresas grandes que para los trabajadores en empresas informales y los trabajadores por cuenta propia en las calles y vertederos, donde este tipo de servicios suelen ser inexistentes. La mayor parte de los trabajadores informales del sector no tiene acceso a servicios sociales y de bienestar suficientes. Las condiciones de vida de algunos trabajadores del reciclaje no pueden disociarse de sus condiciones de trabajo.
- 131.** Existe un estrecho vínculo entre los servicios sociales y de bienestar, la seguridad y salud de los trabajadores y la productividad. Por consiguiente, es esencial que los trabajadores del reciclaje, sea cual sea su categoría, dispongan de instalaciones y viviendas con ventilación, calefacción, instalaciones sanitarias y suministro de agua potable adecuados.
- 132.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) formular políticas nacionales relativas a la puesta a disposición y el mantenimiento de instalaciones adecuadas de alojamiento y bienestar que garanticen condiciones de vida y de trabajo dignas para los trabajadores del reciclaje. Deberían fijarse normas mínimas, en particular con respecto al espacio mínimo por persona o por familia; el suministro de agua potable; el suministro de alimentos; los servicios médicos; la recogida de basura; las instalaciones sanitarias y de aseo; la privacidad; la ventilación, y la protección contra el calor, el frío, la humedad, el ruido y los incendios;
 - b) ofrecer o promover la puesta a disposición de zonas de esparcimiento en lugares convenientes y accesibles para los trabajadores, y
 - c) establecer servicios públicos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, tales como la prestación de servicios de salud, educación, esparcimiento, guardería y otros servicios sociales y transporte público.
- 133.** Los empleadores y sus organizaciones deberían:
- a) proporcionar acceso, en la medida de lo razonable, a las siguientes instalaciones, que deberían mantenerse limpias y en buen estado de funcionamiento, estar construidas e instaladas de conformidad con los requisitos establecidos por la autoridad competente, estar accesibles a mujeres y hombres y totalmente accesibles para las personas con discapacidad, estar adaptadas al lugar de trabajo y, cuando proceda, sustituirse por medidas alternativas acordadas en el marco del diálogo social:
 - i) un suministro conveniente de agua limpia y potable a la temperatura adecuada;
 - ii) un número suficiente de instalaciones sanitarias, de higiene menstrual y de aseo o duchas, según proceda;
 - iii) locales para comer;
 - iv) espacios donde guarecerse temporalmente durante las pausas;
 - v) espacios para la lactancia y servicios de guardería, y
 - vi) alojamiento para los trabajadores que se encuentren lejos de sus domicilios;

- b) proporcionar servicios de bienestar y esparcimiento, cuando proceda, según se determine en consulta con organizaciones de trabajadores representativas. Estos servicios deberían tener por objeto evitar incomodidades de carácter físico y psicológico causadas, en particular, por un entorno concurrido, inseguro, insalubre e inestable y por la falta de privacidad, y
- c) proporcionar u organizar, cuando sea posible, medios de transporte adecuados, con buenas condiciones sanitarias y una capacidad de transporte suficiente, hacia y desde el lugar de trabajo, cuando no haya medios de transporte disponibles o apropiados para los fines requeridos por los trabajadores.

134. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) participar activamente en el diálogo social y
- b) participar en campañas de sensibilización a fin de promover la provisión de instalaciones adecuadas de bienestar y de alojamiento para los trabajadores, de conformidad con las normas nacionales establecidas por la autoridad competente.

4.2.5. Violencia y acoso en el trabajo

- 135.** Entre los trabajadores del reciclaje, los recicladores de la economía informal no organizados que trabajan en vertederos y en las calles están especialmente expuestos a la violencia y el acoso. Quienes ejercen estos actos de violencia y acoso pueden ser funcionarios locales, usuarios, el público en general, otros trabajadores, familiares, delincuentes o personas que actúan impulsadas por los intereses creados de grupos poderosos. La violencia y el acoso contra los recicladores adopta diversas formas, y puede consistir en insultos, maltrato físico, detenciones con violencia, desalojos, investigación del estatus migratorio, discusiones sobre los precios, sexo transaccional a cambio de protección o acceso a materiales reciclables y procesos de reciclaje, violaciones, imposición por la violencia de la división del trabajo por género, competencia en el acceso a materiales reciclables, violencia en la pareja, robos, agresiones y asesinatos.
- 136.** La violencia y el acoso por motivos de discriminación pueden estar originados por normas sociales nocivas basadas en estereotipos raciales o de género o en actitudes negativas o estigmatización por la discapacidad, el color de la piel o el aspecto de un trabajador (véase sección 3.4). Los trabajadores más desfavorecidos en el mercado laboral suelen desempeñar trabajos sucios, degradantes y peligrosos, que pueden agudizar la discriminación, la estigmatización y el bajo estatus social. Debido a los desequilibrios de poder, la violencia y el acoso de género pueden ser particularmente pronunciados en el caso de las mujeres y las personas no binarias en la economía del reciclaje informal.
- 137.** La prevención y solución efectivas de la violencia y el acoso en el trabajo es fundamental para lograr la igualdad y la no discriminación (véase sección 3.4) y debe formar parte de los sistemas de gestión de la SST (véase sección 3.5), así como de la evaluación de riesgos y los procesos de gestión para crear un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. La responsabilidad de prohibir y prevenir la violencia y el acoso en el trabajo recae en el empleador.
- 138.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) ratificar y aplicar en la ley y en la práctica el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), teniendo en cuenta las orientaciones contenidas en la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206);
 - b) adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, y hacer un seguimiento y controlar su aplicación;

- c) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los denunciantes y las víctimas;
- d) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas, como puede ser la pérdida del estatus de migrante regular, si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección;
- e) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades competentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- f) garantizar que los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, así como las autoridades competentes, reciban orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, en forma accesible, según proceda, con disposiciones relativas a la financiación, la elaboración, la implementación y la difusión de orientaciones, formación y campañas de sensibilización, según proceda, y
- g) exigir responsabilidades a los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo y ofrecerles servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, cuando corresponda, facilitar su reincorporación al trabajo.

139. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) informarse sobre los instrumentos internacionales y la legislación nacional aplicables y tomar medidas apropiadas para tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de las condiciones de SST;
- b) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, prestando especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos, la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
- c) formular y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso que:
 - i) afirme que la violencia y el acoso no serán tolerados;
 - ii) especifique los derechos y responsabilidades de trabajadores y empleadores;
 - iii) contenga información sobre los procedimientos de denuncia e investigación;
 - iv) establezca el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los peligros, y
 - v) incluya medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- d) establecer medidas específicas para mitigar, controlar y prevenir el riesgo de violencia y acoso en el trabajo.

140. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) acatar y respetar las normas establecidas por los empleadores, abstenerse de realizar actos de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por motivos de género, y cooperar y contribuir a la sensibilización sobre los riesgos y a la prevención de la violencia y el acoso;
- c) intensificar sus esfuerzos mediante la sindicación, la defensa y la representación de los trabajadores, en particular de aquellos que están más explotados, aislados y en situaciones de empleo precario, y
- d) asegurar la prestación de apoyo profesional y psicosocial a las víctimas de violencia y acoso en el trabajo.

► 5. Diálogo social y tripartismo

- 141.** El diálogo social es crucial para fraguar un consenso sobre la forma de alcanzar el trabajo decente en la industria del reciclaje y en la economía circular. La fortaleza, la independencia y la eficacia de las administraciones e inspecciones del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son premisas esenciales para el fomento del diálogo social, la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje y la consecución de una transición justa a la economía circular en general.

5.1. Diálogo social

- 142.** El diálogo social debería basarse en la libertad de asociación y la libertad sindical, realizarse de buena fe y prever, según lo dispuesto en los correspondientes convenios de la OIT, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva o, según proceda, el recurso a consultas para todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.
- 143.** Muchos empleadores y trabajadores de la industria del reciclaje se enfrentan a obstáculos legislativos, administrativos o de otro tipo para constituir organizaciones de su elección o afiliarse a ellas. Es fundamental promover su inclusión en los procesos de diálogo social a todos los niveles y derribar los obstáculos que les impiden participar en ellos para que se escuche la voz colectiva de los empleadores y los trabajadores del sector en los procesos que tienen un impacto directo en su trabajo y su vida. Hacen falta acciones concertadas y específicas para involucrar a los trabajadores de la economía informal en los procesos de diálogo social, incluidos aquellos que pertenecen a grupos vulnerables y desfavorecidos, a fin de no dejar a nadie atrás.
- 144.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) promover y participar activamente en el diálogo social al aplicar las recomendaciones contenidas en estas directrices en todas las etapas del proceso, desde la fase de formulación de políticas hasta la de ejecución y evaluación, y en todos los niveles (internacional, regional, nacional, sectorial, local y empresarial), en consonancia con las normas internacionales del trabajo aplicables;
 - b) elaborar y aplicar políticas integradas para promover la constitución, el crecimiento y el funcionamiento eficaz de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de la industria del reciclaje a fin de asegurar su participación y su contribución al desarrollo socioeconómico y a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental y la economía circular. Estas políticas deberían responder a los desafíos específicos de la industria del reciclaje, teniendo plenamente en cuenta las repercusiones jurídicas y prácticas relacionadas con los trabajadores subcontratados, temporales y migrantes, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores por cuenta propia;
 - c) eliminar los obstáculos jurídicos al pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, entre otras cosas mediante la adopción de una legislación que establezca mecanismos para fomentar y promover tales organizaciones; la supresión de los requisitos de afiliación mínima, niveles mínimos de educación y fondos mínimos o residencia, y la respuesta a los desafíos que, en la práctica, impiden la aplicación de la ley a través de medidas como la asistencia financiera o material, programas de educación y formación, campañas sobre derechos, sensibilización acerca de las necesidades específicas de categorías o grupos determinados de trabajadores (migrantes, mujeres), iniciativas de los medios de comunicación de masas, seminarios para las partes interesadas locales, visitas sobre el terreno y programas escolares;

- d) eliminar los obstáculos jurídicos al pleno ejercicio de los derechos de los empleadores de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, entre otras cosas mediante la adopción de una legislación que establezca mecanismos para fomentar y promover tales organizaciones;
- e) crear nuevos mecanismos de diálogo social o fortalecer los existentes y adoptar medidas adecuadas para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tengan una participación verdadera en el diálogo social a todos los niveles. Para ello, es necesario que los empleadores y trabajadores puedan no solo hacer aportaciones a propuestas planteadas externamente, a través de las organizaciones de su elección, sino también participar activamente y proponer medidas, programas y actividades determinantes para su situación socioeconómica. La participación va más allá de la simple consulta y debería generar una apropiación concreta de las iniciativas por los trabajadores del reciclaje. También se debería alentar la participación de las mujeres y los jóvenes en las negociaciones y otros órganos y procesos decisorios;
- f) promover la creación y el crecimiento de cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria estableciendo condiciones equitativas en los marcos jurídicos y administrativos que rigen su constitución y funcionamiento, de conformidad con las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 193. El empoderamiento de los empresarios, empleadores y trabajadores de las distintas cadenas de valor y operaciones de la industria del reciclaje para que se organicen mediante la constitución de asociaciones formales, tales como las entidades de la economía social y solidaria y otras organizaciones de afiliación, incluyendo las organizaciones y redes dirigidas por mujeres y jóvenes, puede aumentar su capacidad para participar eficazmente en las relaciones laborales y contribuir a mejorar la productividad y las condiciones de trabajo y a promover el trabajo decente, y
- g) proporcionar a los dirigentes de esas organizaciones una educación y formación apropiadas para que puedan gestionar adecuadamente las actividades de sus organizaciones, entre otras cosas mediante la defensa de sus afiliados y su representación en los procesos de diálogo social.

145. Los empleadores y sus organizaciones deberían:

- a) aumentar su influencia y su implicación en la industria del reciclaje y desarrollar o actualizar servicios que satisfagan las necesidades cambiantes de sus miembros, tanto nuevos como existentes, en la economía circular emergente;
- b) establecer un diálogo social bipartito con los trabajadores y sus organizaciones y un diálogo social tripartito con los gobiernos;
- c) defender la supresión de todos los obstáculos que impidan en la práctica que los trabajadores ejerzan el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes o afiliarse a ellas;
- d) promover una cooperación adecuada en el lugar de trabajo y el establecimiento de mecanismos independientes para la prevención y solución de conflictos entre directivos y trabajadores;
- e) fomentar la participación activa de sus miembros en el diálogo social a todos los niveles para aprovechar las oportunidades y responder a los desafíos, y
- f) constituir redes y alianzas para impulsar una mejor gobernanza a todos los niveles.

146. Los trabajadores y sus organizaciones deberían:

- a) adoptar técnicas y estrategias de organización innovadoras e inclusivas para extender la afiliación a los trabajadores de la economía del reciclaje informal, por ejemplo utilizando las tecnologías digitales para conectar con los trabajadores y organizarlos en los diversos lugares de trabajo, cadenas de valor, sectores y países;
- b) tomar medidas para asegurar y reforzar la participación de todos los trabajadores en los sindicatos, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres y los jóvenes y otros grupos de trabajadores que están desfavorecidos en el mercado de trabajo;
- c) establecer un diálogo social con los empleadores y sus organizaciones a fin de evitar conflictos y, si los hubiera, llegar a acuerdos justos mediante conciliación, y
- d) reforzar las relaciones y establecer alianzas con colectivos de trabajadores representativos, como los recicladores de la economía informal y los trabajadores basados en el domicilio.

5.2. Fortalecimiento de la capacidad institucional

- 147.** Las instituciones del trabajo garantizan la libertad y la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades. Constituyen los pilares que sustentan sociedades justas y engloban la legislación, los contratos de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los convenios colectivos, los sistemas de administración e inspección del trabajo y las instituciones de la seguridad social. Cuando las instituciones del trabajo están bien concebidas y están operativas, contribuyen además a que los mercados de trabajo y las economías funcionen mejor.
- 148.** Es de vital importancia fortalecer las capacidades de la administración y la inspección del trabajo, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para hacer cumplir la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo ratificadas y para responder mejor a las necesidades y proteger los derechos de todas las personas que trabajan y operan en la industria del reciclaje y otros circuitos de la economía circular. El fortalecimiento de la capacidad debería centrarse en el nivel institucional e incluir la capacidad de cooperación entre distintos actores dentro y entre los países, así como en el ámbito internacional, regional, nacional, sectorial y local.

5.2.1. Administración e inspección del trabajo

- 149.** Los sistemas de administración del trabajo comprenden todos los órganos de la administración pública — ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada — responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.
- 150.** La administración del trabajo y sus servicios son esenciales para asegurar la promoción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y para la creación de un entorno propicio en el que puedan operar las empresas sostenibles. Además, la administración del trabajo puede cumplir una función crucial a la hora de hacer que el trabajo decente en la industria del reciclaje sea una prioridad a escala internacional y regional y se inscriba en los programas gubernamentales más amplios sobre gestión de residuos, reciclaje y economía circular.
- 151.** Asimismo, las instituciones de inspección del trabajo que funcionan correctamente son un mecanismo muy importante para asegurar la aplicación efectiva de la legislación laboral y la protección de los trabajadores del sector, y contribuyen a promover la productividad en el trabajo.

- 152.** En diversos convenios de la OIT se establecen los compromisos de los Gobiernos relativos al mantenimiento y la eficacia de las administraciones e inspecciones del trabajo, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), su Protocolo de 1995 y la Recomendación núm. 81 que lo complementa; el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio (núm. 150) y la Recomendación (núm. 158) sobre la administración del trabajo, 1978. Estos instrumentos definen las funciones clave, otorgando a los Gobiernos la flexibilidad para concebir sistemas de administración e inspección del trabajo que se ajusten al contexto socioeconómico nacional, y establecen los principios esenciales para su funcionamiento, incluyendo el diálogo social y la cooperación y coordinación entre los distintos actores.
- 153.** Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:
- a) formular una estrategia integrada de trabajo decente en la industria del reciclaje que clarifique las funciones y responsabilidades de las distintas administraciones y organismos, incluidas las funciones de coordinación y supervisión;
 - b) promover una burocracia eficiente que esté exenta de corrupción y acoso, que sea transparente y coherente en la aplicación de la legislación, que proteja y haga cumplir las obligaciones contractuales y que respete los derechos de los trabajadores y los empleadores;
 - c) establecer y mantener administraciones del trabajo que funcionen correctamente, dispongan de los recursos adecuados y estén en condiciones de ejercer sus facultades y de desempeñar sus funciones. Ello implica que se les otorgue la capacidad y el mandato para:
 - i) preparar, administrar, coordinar, verificar y revisar las políticas laborales nacionales;
 - ii) preparar, elaborar, adoptar y revisar normas del trabajo y controlar su cumplimiento, incluida la legislación pertinente;
 - iii) promover las relaciones laborales;
 - iv) promover el empleo (incluida la igualdad de oportunidades), la orientación laboral y la formación profesional;
 - v) investigar y estudiar las condiciones de trabajo y empleo, incluyendo las visitas de investigación y la recopilación y el procesamiento de datos estadísticos;
 - vi) contribuir a preparar políticas nacionales relativas a asuntos laborales internacionales, y
 - vii) desempeñar otras funciones típicas, como las relacionadas con la fijación de salarios mínimos, la seguridad social y la SST;
 - d) proporcionar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para que las administraciones del trabajo realicen investigaciones y estudios sobre cuestiones laborales en la industria del reciclaje, incluyendo la investigación estadística, los servicios de planificación y el seguimiento y evaluación de las políticas laborales;
 - e) encargar a las administraciones del trabajo que preparen y apliquen políticas y marcos regulatorios para gestionar la naturaleza cambiante y el volumen del trabajo de reciclaje y otros trabajos en la economía circular que se deriven de los progresos tecnológicos;
 - f) adaptar y rediseñar las políticas para que los servicios de la administración del trabajo cubran a todas las categorías de trabajadores y atiendan adecuadamente sus necesidades específicas en materia de relaciones colectivas de trabajo y trabajo decente. En ese marco se debería extender progresivamente los servicios a los trabajadores de la economía informal y a los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, reforzar la

capacidad de diálogo social con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y diseñar políticas y enfoques estratégicos específicamente destinados a los grupos que están más expuestos a los déficits de trabajo decente y a las violaciones de los derechos humanos, incluidos los trabajadores migrantes;

- g) establecer y mantener instituciones de inspección del trabajo que funcionen correctamente, garantizando que los inspectores del trabajo dispongan de los recursos adecuados y estén en condiciones de ejercer sus facultades y de desempeñar sus funciones. Ello implica que tengan la capacidad de:
 - i) proteger el derecho de los inspectores a ingresar libremente en los lugares de trabajo y a ordenar medidas de ejecución inmediata para eliminar los peligros inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores;
 - ii) imponer sanciones suficientemente disuasorias;
 - iii) prestar asesoramiento correctivo, educativo y técnico;
 - iv) desarrollar herramientas de prevención;
 - v) promover las mejores prácticas en el lugar de trabajo, y
 - vi) facilitar la cooperación transfronteriza, tomando la precaución de que los inspectores del trabajo no se vean obligados a controlar el cumplimiento de la normativa sobre migración;
- h) desarrollar y fortalecer relaciones y mecanismos de coordinación entre las administraciones del trabajo, las inspecciones del trabajo, los ministerios y organismos competentes en todos los niveles y los interlocutores sociales a fin de progresar en diversos ámbitos, por ejemplo mediante la promoción del trabajo decente en la economía informal del reciclaje, el fortalecimiento de la base de información sobre la industria del reciclaje y la comprobación de que las medidas de empleo satisfacen las necesidades del mercado de trabajo del reciclaje, e
- i) aprovechar los adelantos en las tecnologías de la información y las comunicaciones, la digitalización y los enfoques innovadores para mejorar los métodos de trabajo internos de los servicios de administración e inspección del trabajo, aumentar la variedad y la accesibilidad de los servicios que ofrecen, adaptar y modernizar el proceso de control del cumplimiento de las normas del trabajo; optimizar la recopilación de datos estadísticos y mejorar la difusión de información sobre cuestiones laborales. En este marco, los Gobiernos deberían asegurar que las políticas y estrategias de digitalización se correspondan con los recursos humanos y materiales asignados a su aplicación, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.

154. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- a) cooperar con los servicios de administración e inspección del trabajo y promover la colaboración entre estos servicios y sus miembros con objeto de fomentar el cumplimiento de la legislación y facilitar el desempeño de sus funciones y
- b) participar en iniciativas de colaboración y alianzas en materia de investigación e innovación a fin de fortalecer la capacidad de los servicios de administración e inspección del trabajo, entre otras cosas mediante el uso de datos estadísticos, enfoques innovadores y tecnologías de la información y la comunicación.

5.2.2. Organizaciones de empleadores y de trabajadores

- 155.** Hoy en día, la capacidad institucional de los sindicatos para organizar a los trabajadores del reciclaje y la capacidad de las organizaciones de empleadores para organizar y prestar servicios a las empresas y emprendedores del sector son limitadas en muchos países y deberían reforzarse. Para ello, debería fortalecerse su poder de convocatoria y su capacidad de aunar distintos intereses y adoptar estrategias y técnicas innovadoras para organizar y llegar a las empresas de la economía informal y a los trabajadores que están desfavorecidos en el mercado de trabajo y operan en la base de la pirámide del reciclaje.
- 156.** La OIT aporta una respuesta a las prioridades de desarrollo de capacidades manifestadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en muchos países. El Centro Internacional de Formación de la OIT imparte cursos de fortalecimiento de la capacidad institucional específicamente dirigidos a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en los que se abarcan no solo los temas tratados en este documento, sino también el trabajo decente en la economía circular y la circularidad en sectores específicos de la economía.
- 157.** Los empleadores y trabajadores y sus organizaciones deberían:
- a) alentar a las empresas y trabajadores de la industria del reciclaje a constituir organizaciones y participar en ellas y a apoyar activamente la capacidad de estas;
 - b) aprovechar la tecnología y la innovación para ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a llegar a los trabajadores de la economía formal e informal, ampliando así su acceso a información, apoyo, oportunidades y afiliación;
 - c) promover la sensibilización y la comprensión de sus miembros sobre los adelantos registrados en la industria del reciclaje y la economía circular y sobre el potencial y la necesidad de crear empleos verdes y decentes y fomentar una transición justa, así como proporcionar orientaciones al respecto, y
 - d) publicitar y compartir las estrategias innovadoras y eficaces y las buenas prácticas aplicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de distintas partes del mundo para llegar, organizar y prestar asistencia a los trabajadores y las empresas de la industria del reciclaje y de la economía circular en general.

Instrumentos técnicos

- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio (núm. 95) y Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949
- Convenio (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949
- Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio (núm. 143) y Recomendación (núm. 151) sobre los trabajadores migrantes, 1975
- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019
- Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)