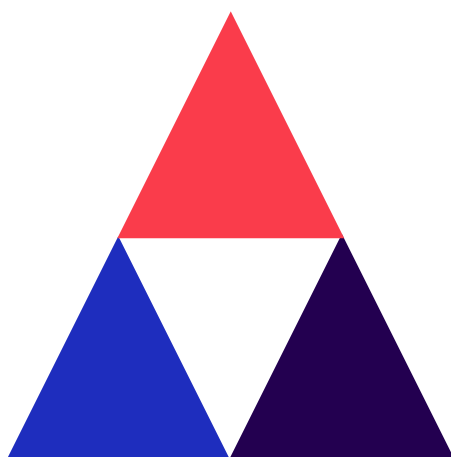




► Promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas

Informe de la Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas
(Ginebra, 27-31 de enero de 2025)





Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: Departamento de Políticas Sectoriales *Promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas - Informe de la Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-041616-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-041617-4 (web PDF)

Publicado también en francés: *Rapport pour la Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons*, ISBN 978-92-2-041614-3 (impreso), 978-92-2-041615-0 (web PDF) y en inglés: *Report for the Technical Meeting on the Promotion of Decent Work and a Just Transition, Including Skills Development and Lifelong Learning in the Food and Beverage Industry – Report for the Promotion of decent work and a just transition, including skills development and lifelong learning, in the food and beverage industry*, ISBN 97892-2-041612-9 (impreso), ISBN 978-92-2-041613-6 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice

	Página
Abreviaturas.....	5
Antecedentes	7
1. Introducción	7
2. Tendencias del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas.....	9
El empleo en los sistemas agroalimentarios	9
Empleo en el sector de los alimentos y las bebidas	12
3. Tendencias en la producción de alimentos y bebidas	22
4. Creación de empleo, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente	27
5. Protección laboral y social	34
Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la igualdad y la no discriminación.....	34
Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	40
Eliminación del trabajo forzoso	43
Erradicación del trabajo infantil.....	45
El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.....	47
Protección social	50
6. Diálogo social	51
7. Promoción de una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas	55
Cadenas de suministro de los alimentos y bebidas y prácticas de abastecimiento responsables.....	55
Consumo de energía y de agua	56
Desperdicio de alimentos	57
Envases	58

Lista de gráficos

1. Proporción del empleo en los sistemas agroalimentarios por región, 2000-2021	11
2. Variación porcentual del empleo en el sector agroalimentario por región, 2000-2021	12
3. Empleo en la elaboración de alimentos y bebidas por subsector y región, 2022.....	13
4. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en Asia y el Pacífico, 2015-2022 (en porcentaje)	14
5. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en Asia y el Pacífico.....	15

6. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en África, 2015-2022 (en porcentaje).....	16
7. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en África	16
8. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en Europa y Asia Central.....	18
9. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en la Unión Europea, 2015-2022 (en porcentaje)	19
10. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en las Américas, 2015-2022 (en porcentaje).....	20
11. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en las Américas	20
12. Distribución porcentual del empleo por género, 2022.....	21
13. Diez principales países productores de alimentos y bebidas en 2021 y variación porcentual del producto desde 2014	22
14. Valor añadido del sector de los alimentos y las bebidas en 2021 y variación porcentual desde 2014: diez principales países	23
15. Variación porcentual del producto y del valor añadido del sector de los alimentos y las bebidas por región, 2014-2021	24

► Abreviaturas

AfCFTA	Zona de Libre Comercio Continental Africana
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de Agricultura, Alimentación y Turismo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FSBMM	Federación Nacional de Trabajadores del Sector de los Alimentos y las Bebidas de Indonesia
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
NGG	Sindicato Alemán de Alimentación, Bebidas y Catering
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
Pymes	pequeñas y medianas empresas
SIPTU	Sindicato de Servicios Industriales, Profesionales y Técnicos
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

► Antecedentes

1. En su 350.^a reunión, celebrada en marzo de 2024, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó la convocatoria de una reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas ¹.
2. La finalidad de la Reunión es examinar las oportunidades y los desafíos asociados a la promoción del trabajo decente y una transición justa, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en el sector de los alimentos y las bebidas, con miras a adoptar conclusiones, incluidas recomendaciones sobre futuras medidas.
3. Este informe ha sido preparado por la Oficina Internacional del Trabajo como base para los debates que se entablarán en la Reunión.

► 1. Introducción

4. El sector de los alimentos y las bebidas es la piedra angular de los sistemas alimentarios nacionales e internacionales y, dado su papel esencial para garantizar la seguridad alimentaria y la nutrición, está fundamentalmente asociado a la existencia humana. Habida cuenta de que todos los países participan en la producción de alimentos y bebidas, el sector también es una fuente importante de medios de subsistencia y proporciona empleo directo a millones de trabajadores en todo el mundo.
5. A los efectos del presente informe, el sector de los alimentos y bebidas se refiere a la elaboración, procesamiento y envasado de alimentos y bebidas y su distribución a los minoristas. Esto excluye las actividades en las fases iniciales de la cadena de producción relacionadas con la producción de materias primas agrícolas, incluidas la ganadería, la acuicultura y la pesca, y su transporte a las instalaciones de procesamiento. También excluye los servicios relacionados con los alimentos y las bebidas en las fases posteriores, como la venta al por menor y el comercio, la restauración, las escuelas y otros puntos de suministro a los consumidores. Por consiguiente, el informe se centra en la fase intermedia de transformación de las materias primas alimentarias en productos intermedios o finales para el consumo, reconociendo al mismo tiempo que algunos subsectores, como los subsectores de elaboración de productos cárnicos y de productos alimentarios marinos, pueden caracterizarse por una división menos marcada entre las actividades en las fases iniciales e intermedias. Varios ejemplos expuestos en el presente informe también se refieren a los sistemas agroalimentarios y al sector agroalimentario en su sentido más amplio, de los que la elaboración de alimentos y bebidas es una parte integral. Dichos ejemplos ponen de relieve la naturaleza interconectada de las actividades de producción de alimentos y la función esencial que el sector de los alimentos y bebidas desempeña para impulsar la transición hacia sistemas alimentarios sostenibles.

¹ OIT, *Reuniones sectoriales celebradas en 2023 y actividades sectoriales propuestas para 2024-2025*, GB.350/POL/3 (Rev. 1).

6. El sector de la elaboración de alimentos abarca una amplia variedad de subsectores ², como: la elaboración y conservación de carne, pescado y productos alimentarios marinos, frutas, legumbres y hortalizas; la elaboración de productos lácteos y aceites y grasas de origen vegetal y animal; la elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón; la elaboración de productos de panadería; la producción de azúcar, cacao, chocolate y productos de confitería, y la elaboración de comidas y platos preparados y de productos farináceos. El sector de la elaboración de bebidas abarca la destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas, y la producción de vinos, bebidas malteadas, bebidas no alcohólicas, aguas minerales y otras aguas embotelladas. En los mencionados subsectores operan diversos tipos de empresas, entre otras, grandes empresas multinacionales y empresas nacionales; microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes); cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria.
7. El sector de los alimentos y las bebidas ha experimentado importantes transformaciones en los últimos decenios y se prevé que siga enfrentando desafíos derivados de los cambios en la oferta y la demanda de sus productos —debido a la globalización y los cambios demográficos, la degradación del medio ambiente y el cambio climático, así como la volatilidad de los precios de los alimentos y la financierización de estos—, mientras que algunas de las transformaciones, como la digitalización y la automatización, también pueden impulsar su crecimiento. Estos desafíos se han visto amplificados por las crisis sanitarias, económicas y sociales mundiales derivadas de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). Además, la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania ha contribuido al alza de los precios de los combustibles, los fertilizantes y los alimentos, ejerciendo una presión adicional en las cadenas de suministro de alimentos y agravando la crisis de seguridad alimentaria ³. Al mismo tiempo, los fenómenos meteorológicos extremos ponen en peligro los cultivos en todo el mundo a medida que se intensifica la crisis climática.
8. Todos estos factores están impulsando cambios notables en las actividades, los procesos y las estrategias empresariales, que están teniendo importantes repercusiones en la productividad, el empleo y las condiciones de trabajo. A su vez, estos cambios remodelan continuamente el sector, con implicaciones para la competitividad y los modelos empresariales sostenibles. Para abordar estos desafíos y aprovechar al mismo tiempo las oportunidades que ofrecen a fin de promover el trabajo decente y una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas —consolidando un sector ambientalmente sostenible de modo que contribuya a alcanzar los objetivos de trabajo decente para todos, inclusión social y erradicación de la pobreza— es necesario aplicar estrategias a largo plazo y políticas eficaces a nivel sectorial, tanto en el plano nacional como en el plano internacional, tal como se describe y analiza exhaustivamente a continuación.

² El sector de los alimentos y bebidas se define con arreglo a la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4*, de las Naciones Unidas, sección C, «Industrias manufactureras», división 10, «Elaboración de productos alimenticios», y división 11, «Elaboración de bebidas», 2008.

³ Consejo Europeo, «*Cómo la invasión rusa de Ucrania ha agravado la crisis alimentaria mundial*», 27 de enero de 2024.

► 2. Tendencias del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas

El empleo en los sistemas agroalimentarios

9. Los sistemas agroalimentarios en su sentido más amplio, que abarcan el sector de los alimentos y las bebidas como parte integral de otras actividades interconectadas y los actores que intervienen en el proceso para llevar los alimentos desde los campos de cultivo a la mesa del consumidor, constituyen una de las principales fuentes de empleo en muchos países, especialmente en las economías en desarrollo y emergentes. En 2022, de los 1 300 millones de personas que trabajaban en los sistemas agroalimentarios de todo el mundo, 892 millones estaban empleadas en la producción primaria del sector agrícola en su conjunto, que engloba la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca, la acuicultura y la caza ⁴. Más de 400 millones de personas estaban empleadas en actividades no agrícolas a lo largo de la cadena de suministro del sector agroalimentario, entre otras la elaboración de alimentos, los servicios de restauración y el procesamiento de productos agrícolas no alimentarios ⁵. En 2022, las mujeres representaban el 26 por ciento de los trabajadores en el sector agrícola, frente al 38 por ciento en 2000 ⁶.
10. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), alrededor de 3 830 millones de personas —es decir, casi la mitad de la población mundial— viven en hogares cuyos medios de subsistencia dependen, al menos en parte, de los sistemas agroalimentarios ⁷.
11. En los últimos decenios, el empleo en los sistemas agroalimentarios ha registrado una tendencia decreciente, tanto en términos absolutos como relativos, debido a los avances tecnológicos y los cambios estructurales. De conformidad con el nuevo modelo desarrollado por la FAO para la estimación del número de personas empleadas en los sistemas agroalimentarios, sobre la base de estimaciones modelizadas de la OIT y otras fuentes pertinentes, la proporción del empleo en los sistemas agroalimentarios con respecto al empleo total descendió del 52,6 por ciento en 2000 al 39,2 por ciento en 2021 ⁸. Sin embargo, aunque la proporción del empleo agrícola en el empleo total se redujo del 39,4 por ciento en 2000 al 26,6 por ciento en 2021 ⁹, el empleo no agrícola se mantuvo relativamente estable, en torno al 13 por ciento, tras registrar un incremento del 31 por ciento en términos absolutos ¹⁰. Durante el primer año de la pandemia de COVID-19, los puestos de trabajo no agrícolas experimentaron una ligera disminución como consecuencia del cierre de los lugares de trabajo, mientras que el incremento

⁴ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

⁵ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*, 2024.

⁶ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

⁷ Benjamin Davis *et al.*, *Estimating Global and Country-Level Employment in Agrifood Systems*, FAO Statistics Working Paper Series, núm. 23/34, 2023.

⁸ FAO, *Employment Indicators, 2000–2022: October 2024 Update*.

⁹ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

¹⁰ FAO, *Employment Indicators, 2000–2022: October 2024 Update*.

del 1 por ciento registrado en los trabajos agrícolas puede atribuirse a la migración desde las zonas urbanas al medio rural ¹¹.

► Empleo mundial en los sistemas agroalimentarios, 2021

	Empleo (millones)	Proporción con respecto al empleo total (%)	Variación porcentual del empleo (2000-2021)
Empleo no agrícola	423	12,8	31,17
Empleo agrícola	877	26,6	-14,93
Empleo total en los sistemas agroalimentarios	1 300	39,2	-3,95

Fuente: FAO, *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*, 2024.

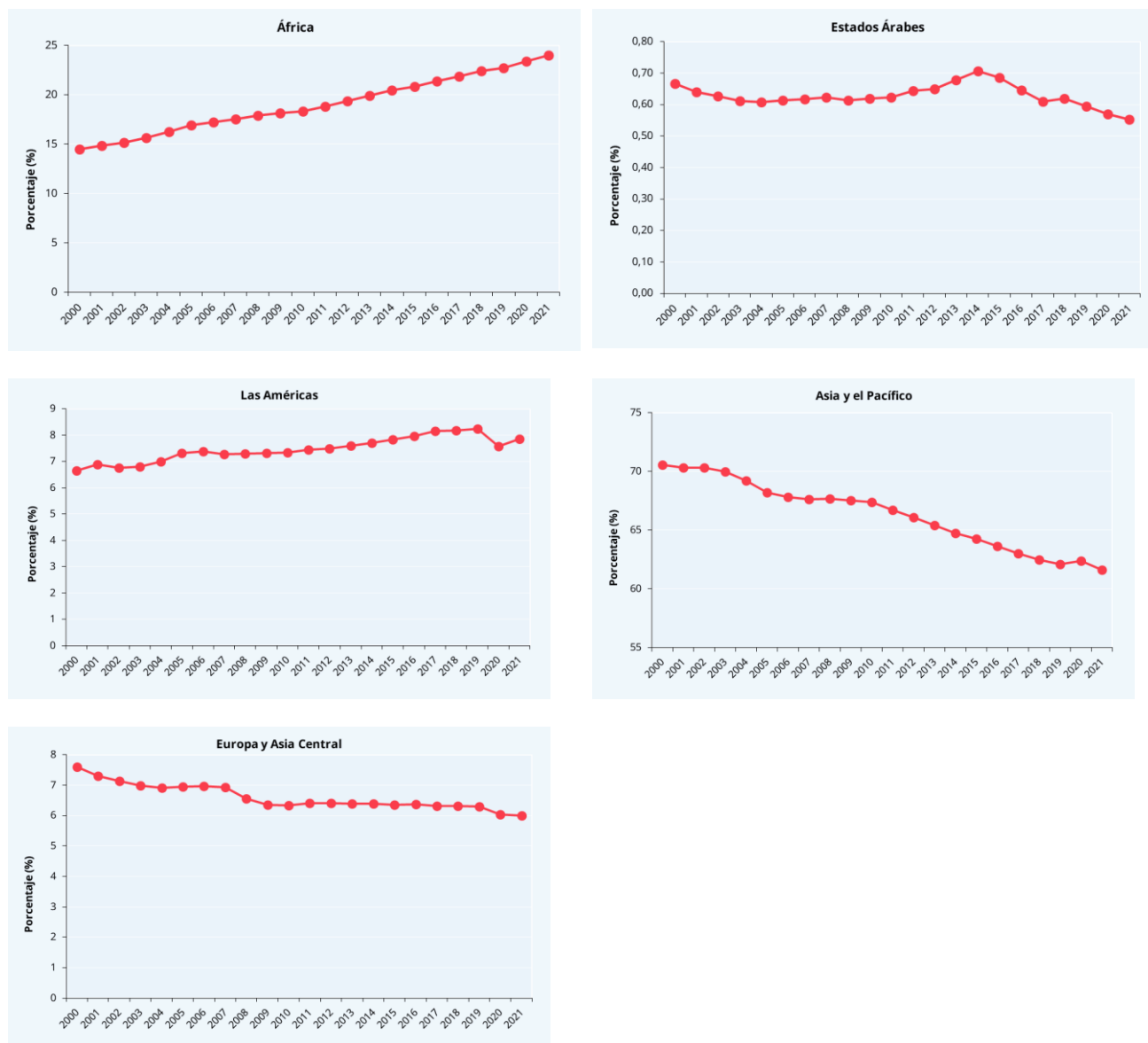
- 12. La región de Asia y el Pacífico concentra la mayor proporción de empleo en los sistemas agroalimentarios a nivel mundial. Sin embargo, la participación de la región en el total del empleo en los sistemas agroalimentarios descendió del 70,5 por ciento en 2000 al 61,6 por ciento en 2021. Durante el mismo periodo, la participación de la región de los Estados Árabes también disminuyó (del 2 al 0,5 por ciento), al igual que la participación de la región de Europa y Asia Central (del 7,6 al 6 por ciento).
- 13. La participación de las regiones de África y las Américas en el total del empleo en los sistemas agroalimentarios aumentó entre 2000 y 2021, del 14,5 al 24 por ciento y del 6,7 al 7,8 por ciento, respectivamente ¹². En ambas regiones, el empleo no agrícola en los sistemas agroalimentarios, incluida la elaboración de alimentos y bebidas, registró un aumento del 126 por ciento y del 23 por ciento, respectivamente ¹³.

¹¹ FAO, *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*.

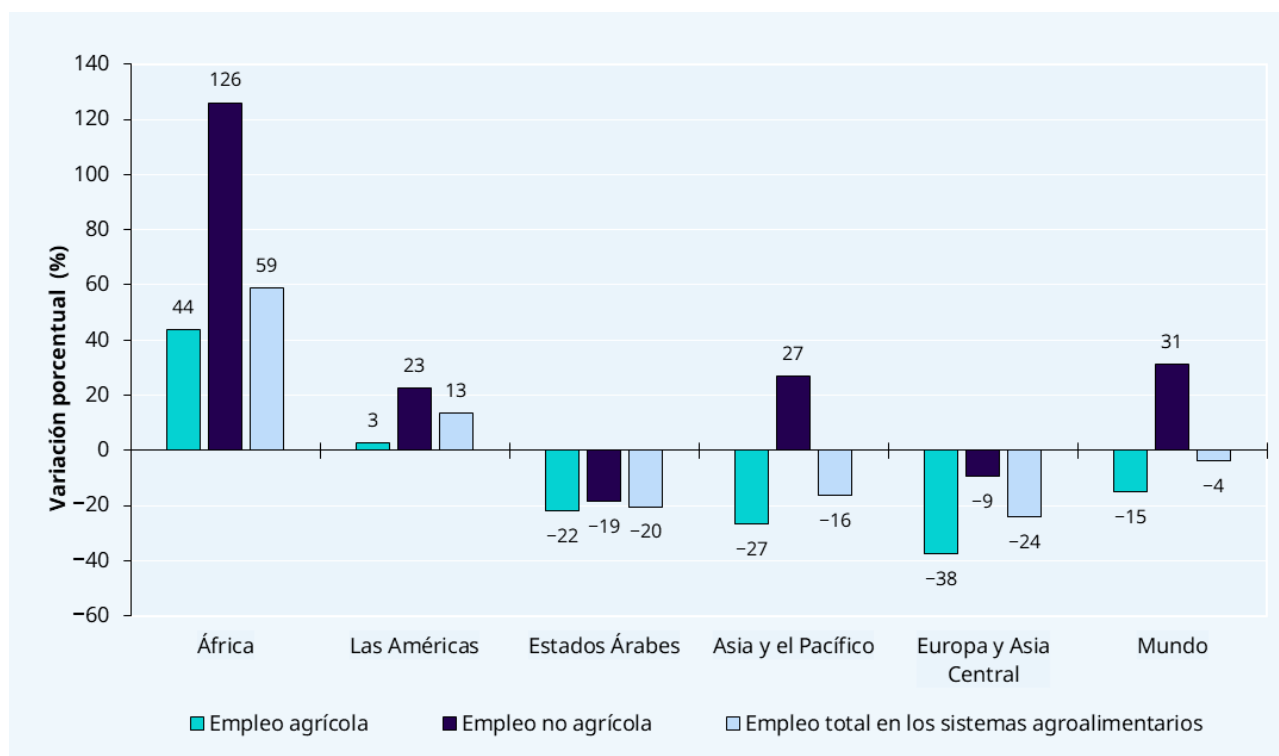
¹² FAO *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*.

¹³ FAO, *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*.

► Gráfico 1. Proporción del empleo en los sistemas agroalimentarios por región, 2000-2021



Fuente: FAO, *Employment Indicators 2000–2022: October 2024 Update*, 2024.

► **Gráfico 2. Variación porcentual del empleo en el sector agroalimentario por región, 2000-2021**

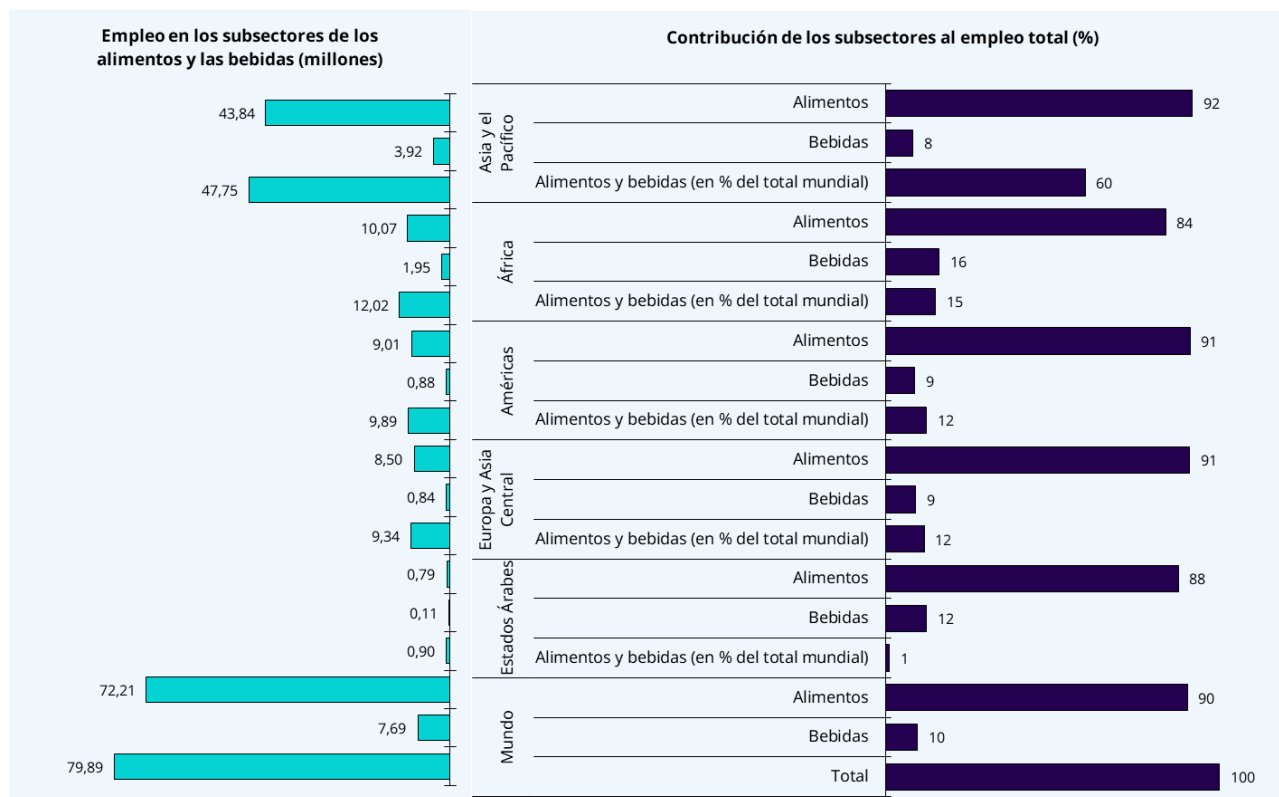
Fuente: FAO, *Employment Indicators 2000-2022: October 2024 Update*.

Empleo en el sector de los alimentos y las bebidas

14. El sector de los alimentos y las bebidas es un ecosistema complejo y diverso, constituido por empresas de todos los tamaños que reflejan la heterogeneidad de sus actividades. En un extremo se encuentran las grandes empresas multinacionales que operan en todo el mundo y utilizan las tecnologías más punteras para producir una amplia gama de productos. En el extremo opuesto se sitúan las microempresas, que a menudo llevan a cabo su actividad de manera informal y producen un único producto empleando métodos tradicionales. Las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria desempeñan un papel importante, puesto que el 35 por ciento de las mayores cooperativas del mundo operan en la industria agroalimentaria ¹⁴.
15. En la mayoría de los países, el sector de los alimentos y las bebidas constituye uno de los sectores manufactureros más importantes en términos de empleo. En 2022, el sector empleaba a más de 79,9 millones de personas, es decir, el 2,3 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. La elaboración de alimentos representaba el 90 por ciento de esos empleos, mientras que la elaboración de bebidas representaba el 10 por ciento restante ¹⁵. La mayor parte de los puestos de trabajo se concentraban en la región de Asia y el Pacífico, seguida de África, las Américas, Europa y Asia Central, y los Estados Árabes.

¹⁴ Véase Alianza Cooperativa Internacional e Instituto Europeo de Investigación en Empresas Sociales y Cooperativas, *World Cooperative Monitor: Exploring the Cooperative Economy*, 2023, 64.

¹⁵ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 3. Empleo en la elaboración de alimentos y bebidas por subsector y región, 2022**

Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

- 16.** En 2022, el sector de los alimentos y las bebidas empleaba a 47,8 millones de trabajadores en la región de Asia y el Pacífico, lo que representaba el 60 por ciento del empleo mundial en el sector. El subsector de los alimentos empleaba al 92 por ciento de esos trabajadores, mientras que el subsector de la elaboración de bebidas empleaba al 8 por ciento restante. El empleo en la elaboración de alimentos y bebidas ha registrado una tendencia al alza en todos los países de la región, excepto en el Japón (véase el gráfico 4) ¹⁶, y representa una proporción importante de todos los puestos de trabajo en la industria manufacturera (véase el gráfico 5).
- 17.** Según estimaciones de la OIT, la elaboración de alimentos y bebidas en la India —que está experimentando una rápida expansión gracias a la vasta extensión del país y a una numerosa población en proceso de rápida urbanización— emplea aproximadamente a 5,6 millones de personas. Según datos de la Encuesta anual de industrias del país para 2019-2020, 2,03 millones de personas trabajan en 41 481 plantas de agroprocesamiento registradas formalmente y se prevé que esa cifra se incremente hasta los 2,8 millones de trabajadores en 2030 ¹⁷. Las estimaciones indican que hay un elevado número de personas que trabajan en empresas alimentarias de la economía informal ¹⁸. Consciente de ese desafío, el Gobierno está apoyando la transición de las microempresas de elaboración de alimentos de la economía informal hacia la

¹⁶ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

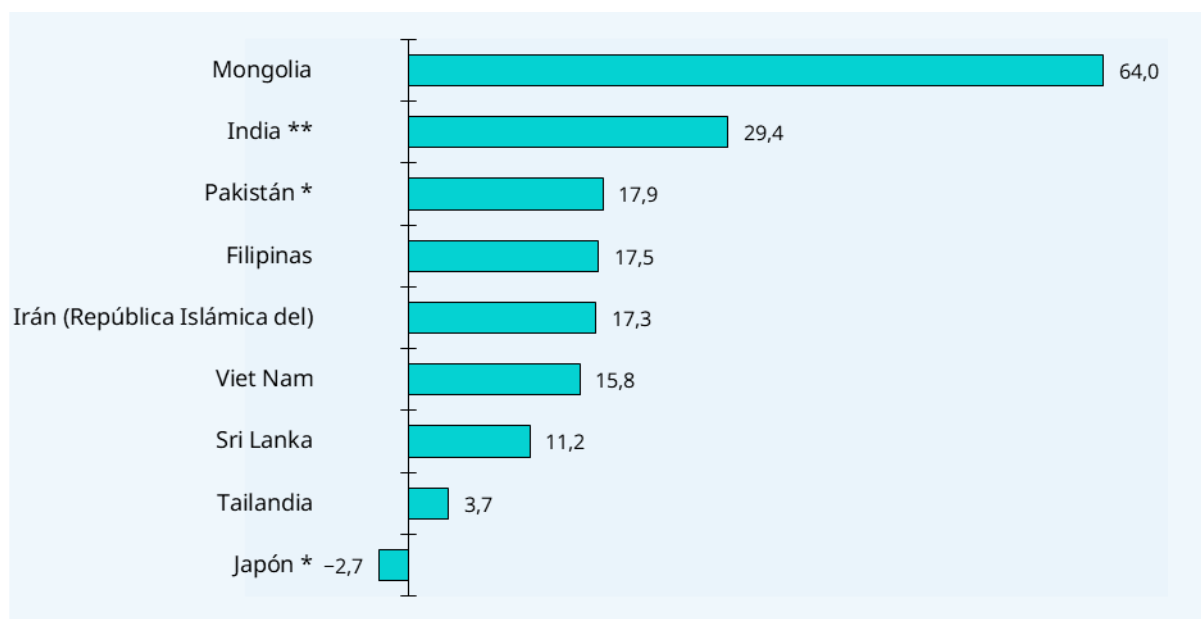
¹⁷ India, Ministerio de Comercio e Industria, *Startup India* (blog).

¹⁸ India, Ministerio de Industrias de Procesamiento de Alimentos, *Annual Report 2022-2023*, 2023.

economía formal y está promoviendo la creación de nuevas microempresas de elaboración de alimentos en la economía formal ¹⁹.

18. La prevalencia de la informalidad en el sector de los alimentos y las bebidas también plantea un importante desafío en Bangladesh, donde el 85 por ciento de los trabajadores en la elaboración de alimentos y el 96,7 por ciento de los trabajadores en la elaboración de bebidas del total de 632 000 trabajadores del sector estaban empleados en la economía informal en 2022 ²⁰. En el marco de sus esfuerzos para promover la formalización, el Gobierno se comprometió a crear 100 000 puestos de trabajo formales adicionales para 2025 ²¹. El sector ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, gracias a factores como el incremento de la demanda interna y las exportaciones, y el aumento de la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, que en 2022 ascendió al 17 por ciento y al 9 por ciento del empleo en los subsectores de la elaboración de alimentos y de bebidas respectivamente ²².
19. Cabe destacar la importancia del sector de los alimentos y las bebidas como una de las principales fuentes de empleo en los países de Asia Sudoriental. Por ejemplo, en Filipinas, Tailandia y Viet Nam, el sector emplea, respectivamente, a más de 1,073 millones, 1,4 millones y 1,2 millones de personas, que representan, respectivamente, el 31,6 por ciento, el 25 por ciento y el 12 por ciento de todos los puestos de trabajo en la industria manufacturera de esos países ²³.

► **Gráfico 4. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en Asia y el Pacífico, 2015-2022 (en porcentaje)**



* 2019-2022. ** 2017-2021.

Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

¹⁹ Véase India, Ministerio de Industrias de Procesamiento de Alimentos, «[Pradhan Mantri Formalisation of Micro Food Processing Enterprises Scheme](#)».

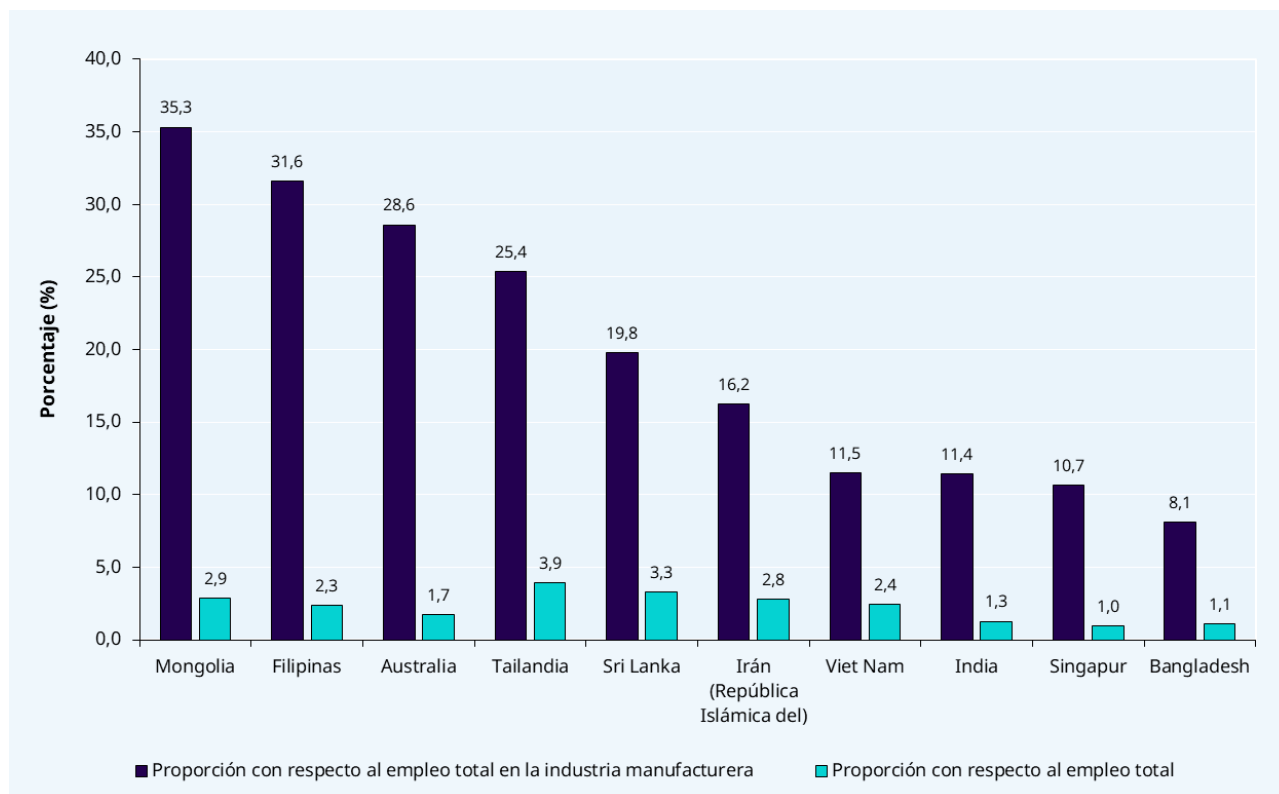
²⁰ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

²¹ Bangladesh, Organismo para el Desarrollo de las Inversiones de Bangladesh, «[Agro Processing](#)».

²² Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

²³ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 5. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en Asia y el Pacífico**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

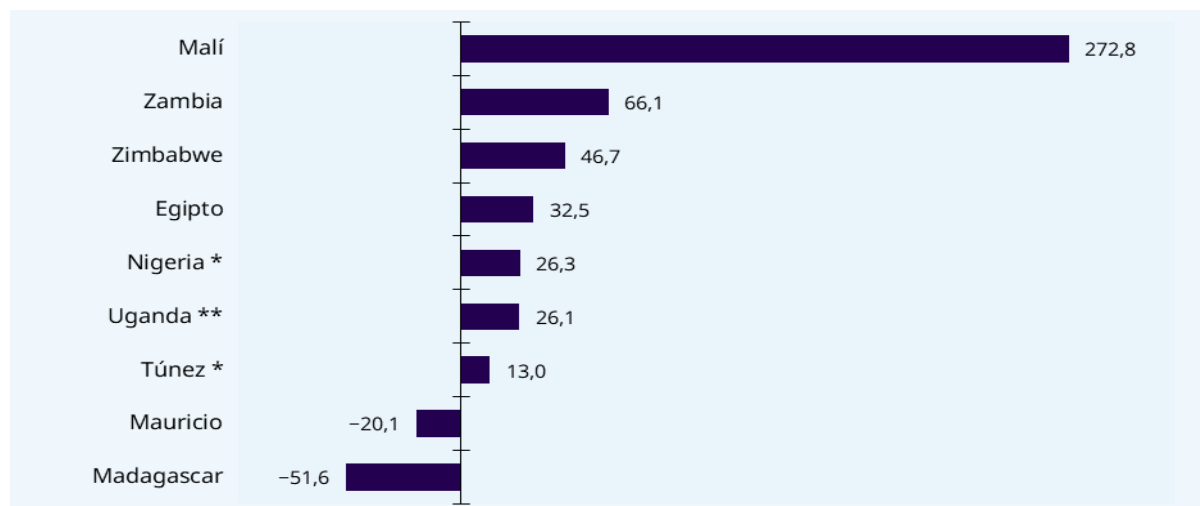
- 20.** El empleo en el sector de los alimentos y las bebidas ha registrado una tendencia creciente en la región de África. Entre 2015 y 2022, el empleo aumentó en siete de los nueve países africanos para los que había datos comparables entre países y a lo largo del tiempo (véase el gráfico 6). En 2022 el continente contribuyó en un 15 por ciento al empleo mundial en el sector de los alimentos y las bebidas. De los 12 millones de personas empleadas en el sector, el 84 por ciento trabajaba en la elaboración de alimentos y el 16 por ciento en la elaboración de bebidas ²⁴.
- 21.** Pese a las notables diferencias con respecto al tamaño, la estructura y la etapa de desarrollo entre los distintos países, el sector de los alimentos y las bebidas representa una importante proporción del empleo total de la industria manufacturera (véase el gráfico 7). Por ejemplo, en África Subsahariana constituye el 27 por ciento del empleo total de la industria manufacturera en la economía formal ²⁵. En algunos países, como Burkina Faso, Malawi y el Togo, la elaboración de alimentos y bebidas representa más de la mitad del empleo total de la industria manufacturera. Además, el sector de los alimentos y las bebidas contribuye en gran medida al empleo en la industria manufacturera de otros países, como el Senegal (45 por ciento), Zambia (44 por ciento), Benin (39 por ciento), Malí (37 por ciento) y Nigeria (35 por ciento). Aunque la industria manufacturera en Egipto está relativamente desarrollada y es bastante diversa, la elaboración de alimentos y bebidas sigue constituyendo un componente importante, que

²⁴ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

²⁵ Mia Ellis, Jared Fang y Margaret McMillan, «Agrifood Processing in Africa: Status, Challenges, and Opportunities», en *Agrifood Processing Strategies for Successful Food Systems Transformation in Africa*, eds. Chakib Jenane, John M. Ulimwengu y Getaw Tadesse (AKADEMIYA2063 y IFPRI, 2022), 44–58.

representa el 20 por ciento de los puestos de trabajo ²⁶. Sin embargo, en algunos países se ha producido una disminución de la proporción del empleo en la elaboración de alimentos y bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera. En Etiopía y Kenya, por ejemplo, dicha disminución se atribuyó a la elevada proporción inicial del empleo en el sector del agroprocesamiento y al crecimiento de otros sectores manufactureros ²⁷.

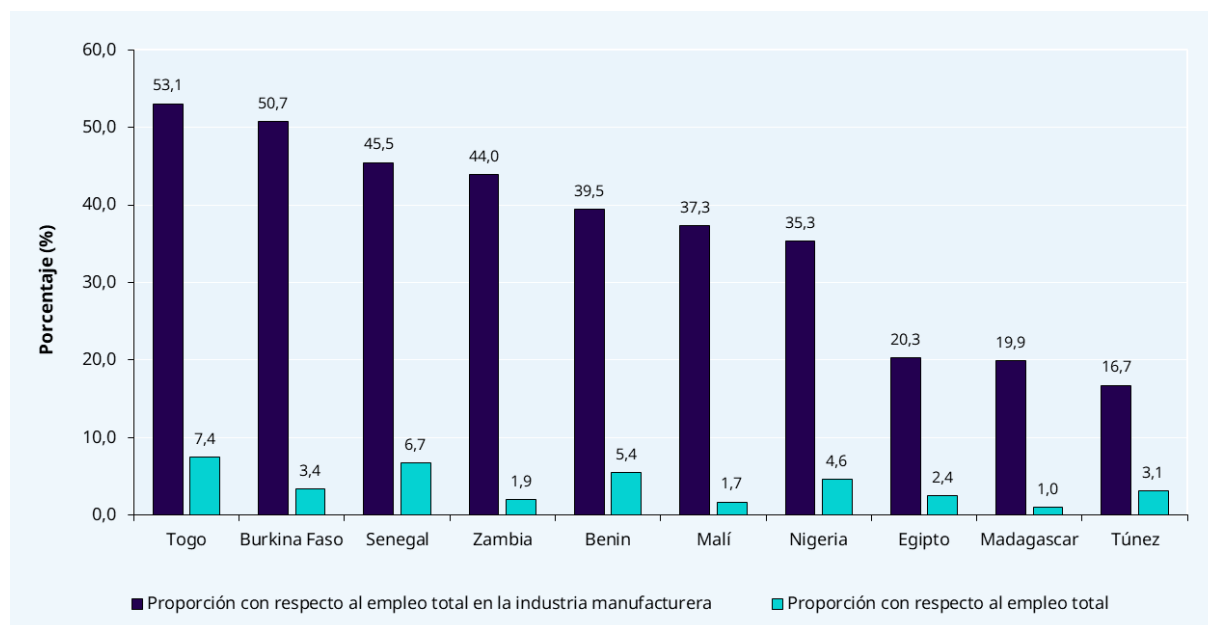
► **Gráfico 6. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en África, 2015-2022 (en porcentaje)**



* 2019-2022. ** 2017-2021.

Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 7. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en África**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

²⁶ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

²⁷ Ellis, Fang y McMillan.

22. El sector de los alimentos y las bebidas en África se caracteriza por la prevalencia de microempresas y pequeñas empresas, que operan predominantemente en la economía informal, y tiene tan solo un número reducido de empresas de gran tamaño. Por ejemplo, los datos más recientes disponibles relativos a Ghana muestran que, en 2015, de unas 17 000 empresas dedicadas a la elaboración de alimentos, el 86,3 por ciento eran microempresas que empleaban de 1 a 4 trabajadores, mientras que el 11,6 por ciento eran pequeñas empresas que empleaban de 5 a 49 trabajadores y tan solo el 1,7 por ciento eran medianas o grandes empresas que empleaban a más de 50 trabajadores²⁸. Según las estimaciones, en Ghana el 79,7 por ciento del empleo en la elaboración de alimentos y el 67,5 por ciento del empleo en la elaboración de bebidas eran informales²⁹ y en otros muchos países de la región se puede observar una situación similar.
23. En Europa y Asia Central, el sector de los alimentos y las bebidas representa el 40 por ciento del total de puestos de trabajo en la industria manufacturera, que supone en promedio un 2,6 por ciento del empleo total. Este sector es uno de los principales empleadores en la Unión Europea, donde proporcionó empleo directo a 4,56 millones de personas en 2022. Entre 2015 y 2022, el empleo creció en 15 de los 27 Estados miembros de la Unión Europea. Los mayores incrementos se registraron en Eslovaquia, Austria y Grecia, mientras que las disminuciones más acusadas se produjeron en Letonia, Malta, Suecia, Alemania y Chipre³⁰. En la mitad de los Estados miembros de la Unión Europea, el sector de los alimentos y las bebidas sigue siendo el mayor empleador de la industria manufacturera³¹. Alrededor del 56 por ciento del empleo total en el sector de los alimentos y las bebidas se concentra en las pequeñas y medianas empresas (pymes), que constituyen la inmensa mayoría de las empresas del sector. De las 291 000 empresas del sector, 290 000 son pymes, que generan el 39,1 por ciento de los ingresos y el 40,7 por ciento del valor añadido del sector³².

²⁸ Los últimos datos disponibles de ILOSTAT corresponden a 2015; véase también Timothy Afful-Koomson y otros, *Economic and Financial Analyses of Small and Medium Food Crop Agro-Processing Firms in Ghana* (UNU-INRA, 2015).

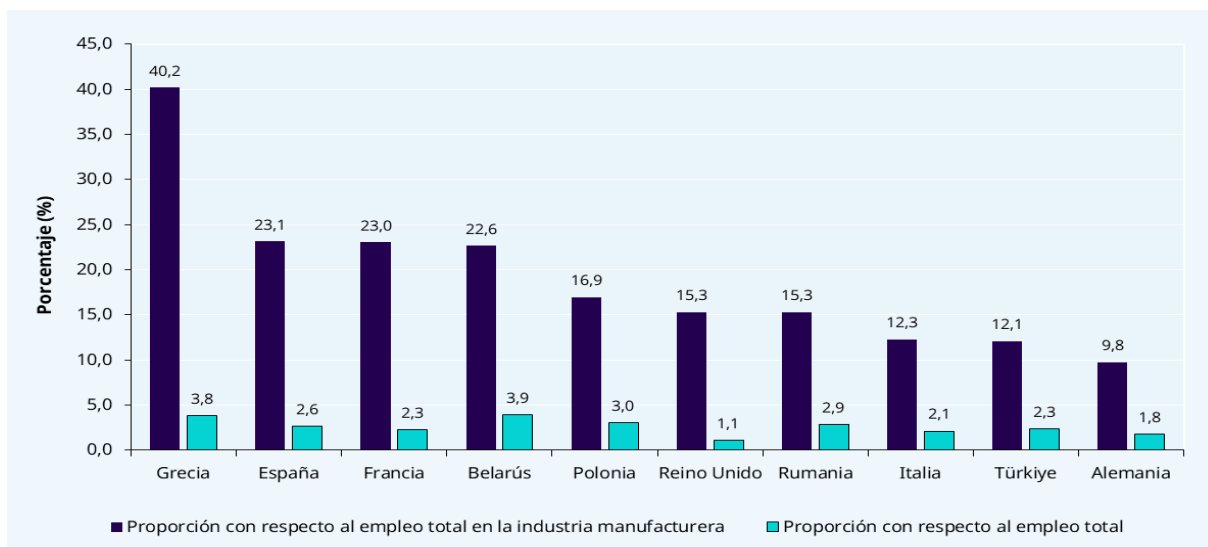
²⁹ Los últimos datos disponibles de ILOSTAT corresponden a 2015.

³⁰ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

³¹ FoodDrink Europe, «Data & Trends: EU Food and Drink Industry - 2023 Edition».

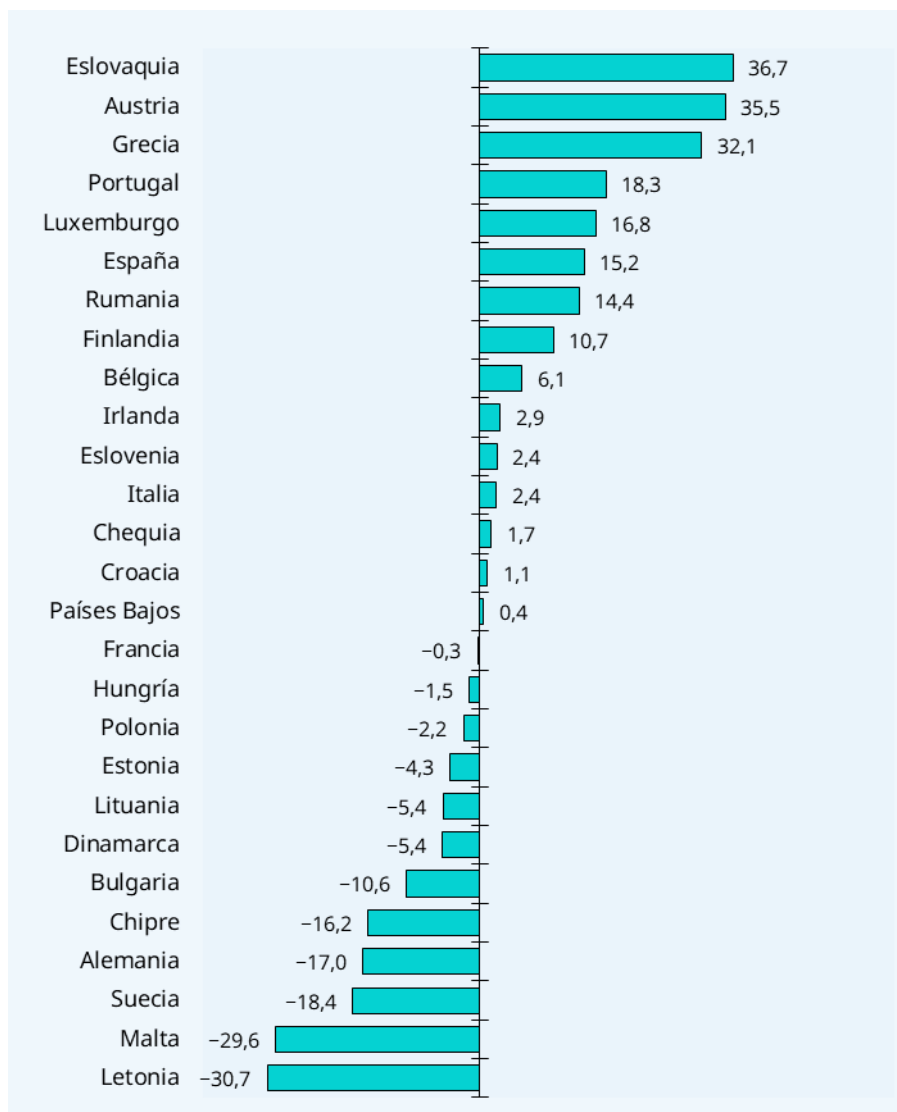
³² FoodDrink Europe.

► **Gráfico 8. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en Europa y Asia Central**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 9. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en la Unión Europea, 2015-2022 (en porcentaje)**

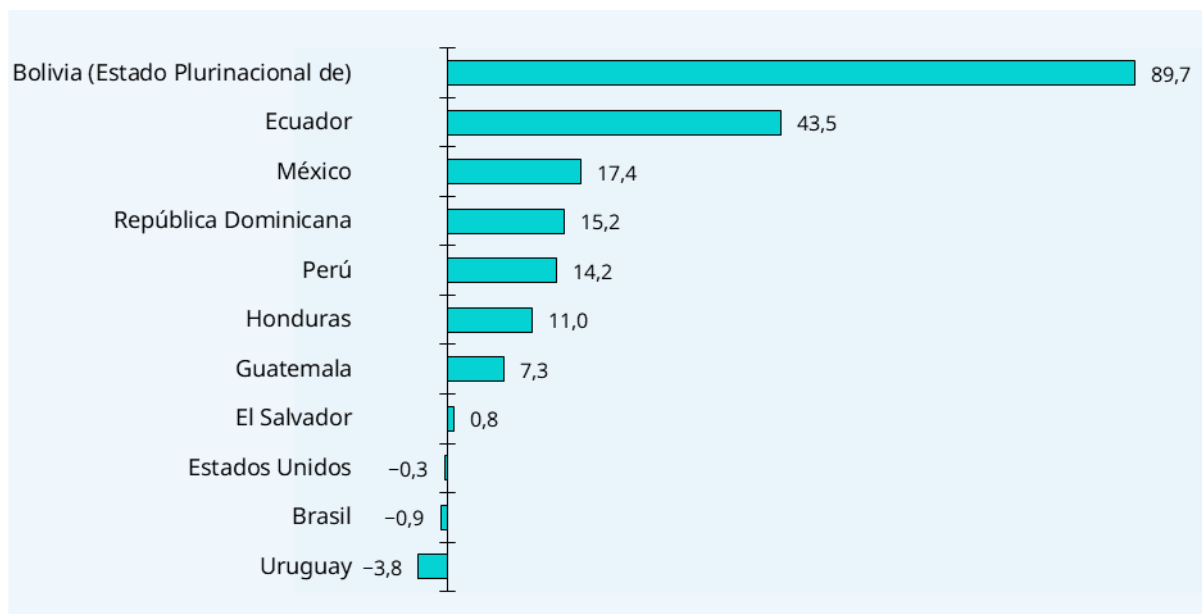


Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

- 24.** En las Américas, el sector de los alimentos y las bebidas sigue constituyendo una fuente primordial de empleo. En 2022, más de 9,9 millones de personas trabajaban en el sector en toda la región, lo que representa el 12,4 por ciento del empleo mundial en el sector de los alimentos y las bebidas, de los cuales el 92 por ciento estaban empleados en la elaboración de alimentos. A título ilustrativo, el sector representaba alrededor de dos tercios de los puestos de trabajo en la industria manufacturera en Honduras, el Ecuador y el Estado Plurinacional de Bolivia, y un tercio de los puestos de trabajo en la industria manufacturera en Guatemala y el Perú. Asimismo, aportaba más de 1,9 millones de puestos de trabajo —esto es, el 18,1 por ciento del empleo total en la industria manufacturera— en el Brasil, y más de 1,6 millones de puestos de trabajo —esto es, el 18,4 por ciento del empleo total en la industria manufacturera— en México ³³.

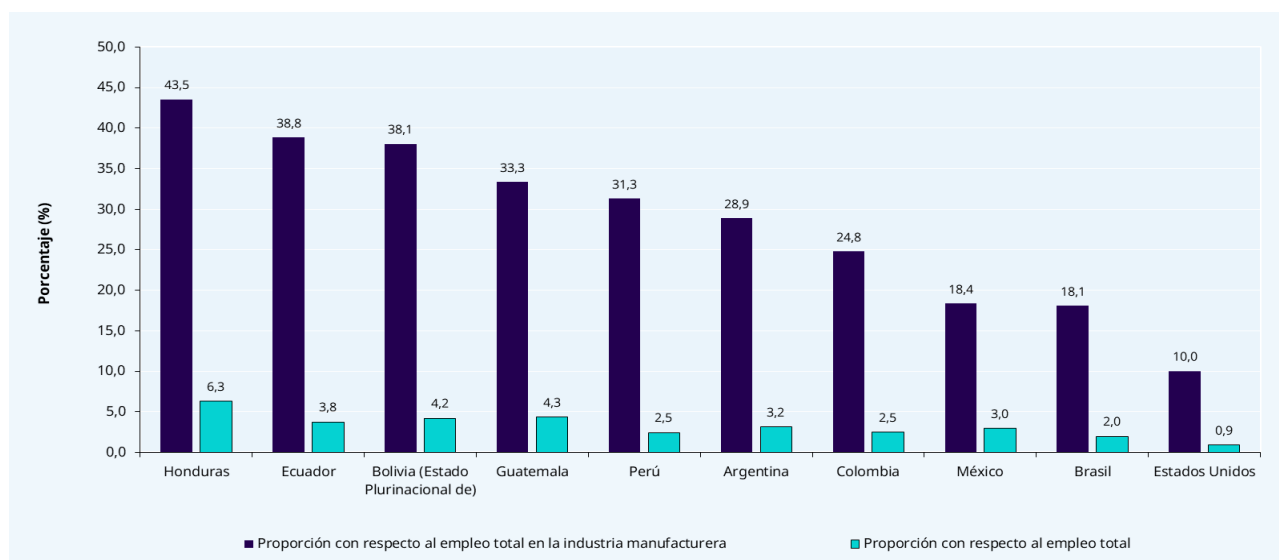
³³ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 10. Crecimiento del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas en las Américas, 2015-2022 (en porcentaje)**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► **Gráfico 11. Proporción del empleo en el sector de los alimentos y las bebidas con respecto al empleo total en la industria manufacturera y al empleo total en las Américas**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

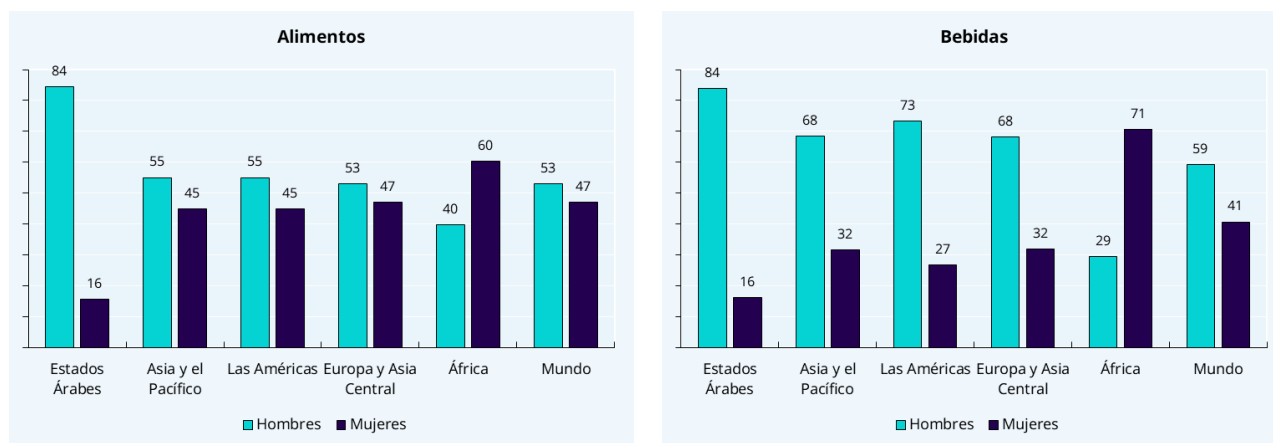
- 25.** El sector de los alimentos y las bebidas también es una fuente importante de empleo en el Canadá y los Estados Unidos. Constituye el mayor sector manufacturero del Canadá, donde proporciona empleo directo a 300 000 personas en cerca de 8 500 empresas, en su gran mayoría pymes ³⁴. Según datos de la Encuesta anual de empresas manufactureras de 2021, realizada por el Departamento de Comercio de los Estados Unidos, el sector de los alimentos y las bebidas en los Estados Unidos está integrado por 41 080 plantas de procesamiento y emplea

³⁴ Canadá, «Overview of the Food and Beverage Processing Industry».

a 1,7 millones de trabajadores, lo que representa el 15,4 por ciento del empleo total generado por la industria manufacturera en los Estados Unidos ³⁵. En ambos países, la elaboración de productos cárnicos era el mayor subsector en términos de empleo, que representaba el 30,6 por ciento y el 21,3 por ciento, respectivamente, de todos los puestos de trabajo en el sector ³⁶.

26. En los Estados Árabes, el sector de los alimentos y las bebidas proporcionó puestos de trabajo a 900 000 personas en 2022, de los cuales el 88 por ciento correspondió a la elaboración de alimentos ³⁷.
27. Globalmente, la mayoría de los trabajadores, tanto en la elaboración de alimentos como en la elaboración de bebidas, son hombres, ya que representan el 53 por ciento y el 59 por ciento, respectivamente, en los dos subsectores. La proporción de hombres empleados en la elaboración de alimentos es especialmente notoria en los Estados Árabes, donde constituyen el 84 por ciento de la fuerza de trabajo. África es la única región donde la participación de las mujeres en el empleo del sector supera a la de los hombres, ya que las mujeres representan dos tercios de la fuerza de trabajo en el subsector de la elaboración de alimentos y el 71 por ciento en el subsector de la elaboración de bebidas. Dado que el número de mujeres es desproporcionadamente superior en el empleo informal del sector, es probable que la cifra real de trabajadoras en todas las regiones sea más elevada.

► **Gráfico 12. Distribución porcentual del empleo por género, 2022**



Fuente: estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

³⁵ Estados Unidos, Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, «[Food and Beverage Manufacturing](#)». Según estimaciones de la OIT, la fuerza de trabajo en el sector de los alimentos y las bebidas en los Estados Unidos está integrada por más de 1,4 millones de trabajadores, lo que representa el 10 por ciento de todo el empleo generado por la industria manufacturera en los Estados Unidos y el 0,9 por ciento del empleo total.

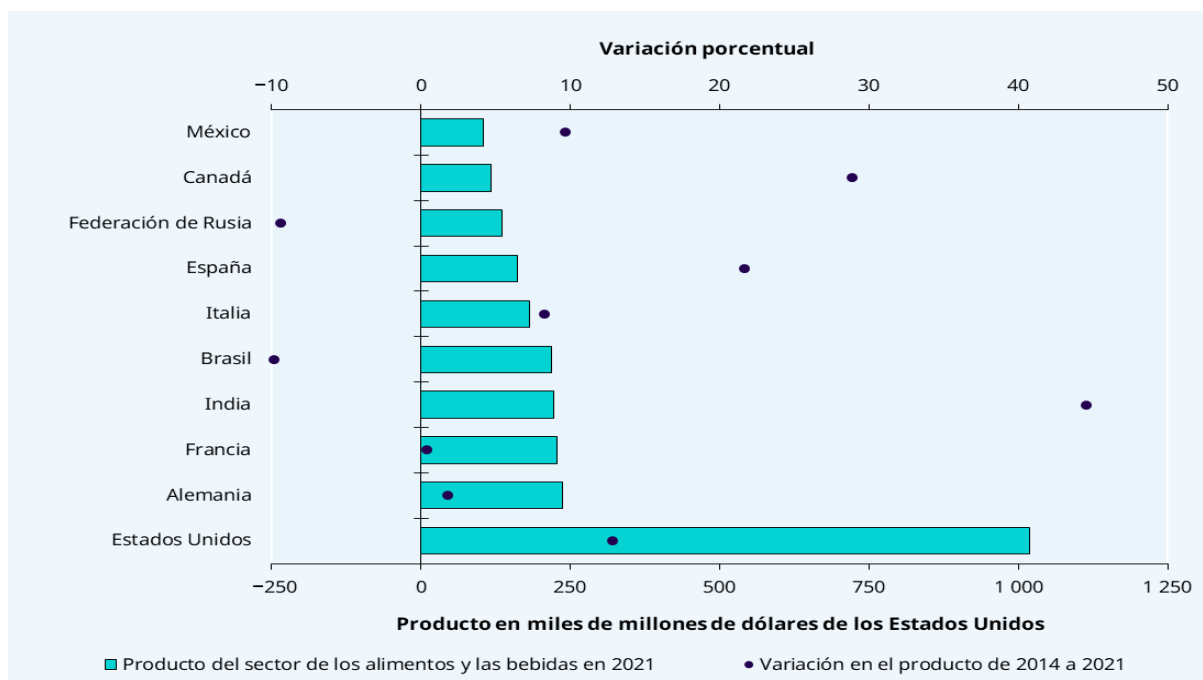
³⁶ Canadá, «[Overview of the Food and Beverage Processing Industry](#)»; Estados Unidos, «[Food and Beverage Manufacturing](#)»; Asociación de Ganaderos del Canadá, «[Canadian Beef Economics](#)».

³⁷ Estimaciones de la OIT basadas en datos de ILOSTAT.

► 3. Tendencias en la producción de alimentos y bebidas

28. La industria de los alimentos y las bebidas es un importante motor económico, que contribuye significativamente al producto y al valor añadido del sector manufacturero en su conjunto. La base de datos de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) contiene información sobre algunos países (entre los que no se incluye China). Según la información disponible en dicha base de datos, la industria de los alimentos y las bebidas de los Estados Unidos representaba en 2021 casi 1 019 billones de dólares de los Estados Unidos, esto es, el 16,8 por ciento de las ventas de todas las plantas de fabricación ³⁸. El producto del sector de los alimentos y las bebidas también superaba el billón de dólares de los Estados Unidos en la Unión Europea, cuyas dos economías más grandes, a saber, Alemania y Francia, se encuentran entre los productores de alimentos y bebidas más importantes a nivel mundial. La India y el Brasil son los otros dos países que integran el grupo de los cinco principales países productores del sector. Cabe destacar que, desde 2014, la India y el Canadá han registrado el crecimiento más elevado, del 45 y el 29 por ciento respectivamente, mientras que el Brasil y la Federación de Rusia han registrado caídas del 10 y el 9 por ciento, respectivamente ³⁹.
29. En el gráfico 13, se muestran los principales países productores de alimentos y bebidas en 2021 y la variación porcentual de su producto desde 2014, de acuerdo con la información disponible en la base de datos de la ONUDI sobre 60 países ⁴⁰.

► **Gráfico 13. Diez principales países productores de alimentos y bebidas en 2021 y variación porcentual del producto desde 2014** ⁴¹



Fuente: OIT, según la información extraída de la base de datos de la ONUDI.

³⁸ Estados Unidos, Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, «Food and Beverage Manufacturing».

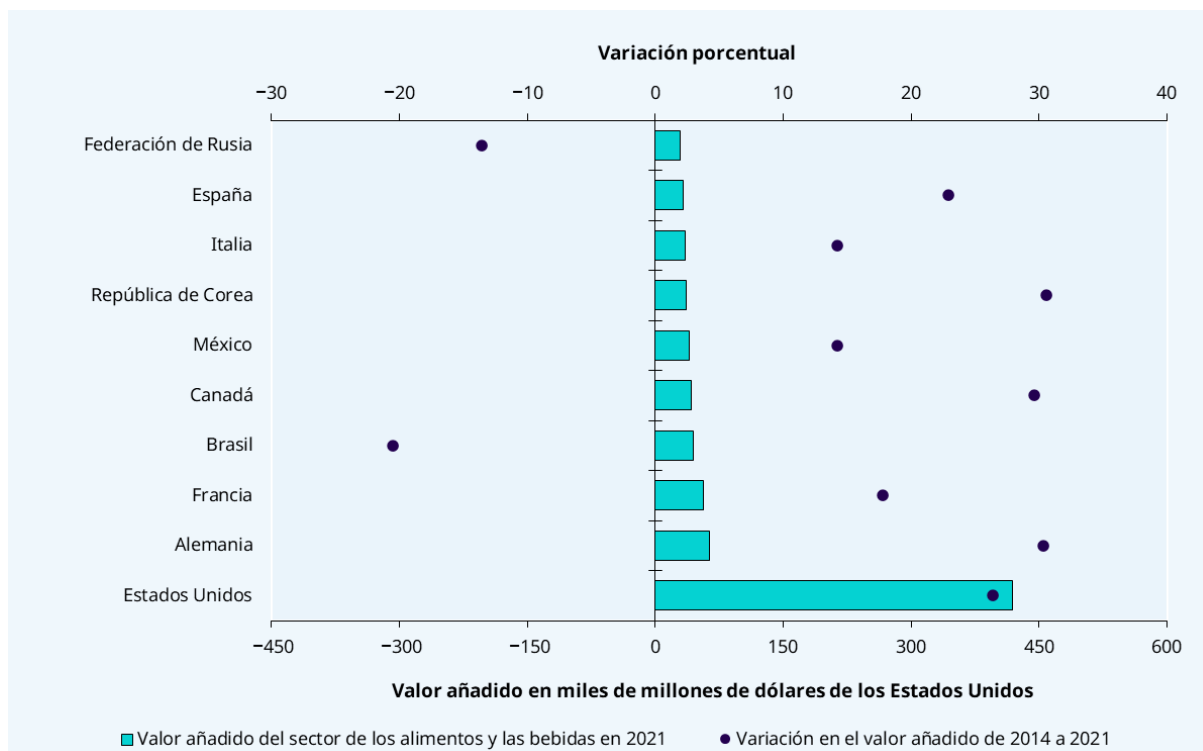
³⁹ Estimaciones de la OIT basadas en datos de la ONUDI, «Industrial Statistics (INDSTAT) Revision 4».

⁴⁰ Estimaciones de la OIT basadas en datos de la ONUDI, «Industrial Statistics (INDSTAT) Revision 4».

⁴¹ Excluida China, cuyos datos no están disponibles en la base de datos de la ONUDI.

30. Los países mencionados tienen los sectores de alimentos y bebidas más grandes en lo que respecta al valor añadido, con la única excepción de la India. Las variaciones porcentuales de la contribución del sector en términos de valor añadido desde 2014 para estos países guardan una estrecha correspondencia con las observadas en su producto.

► **Gráfico 14. Valor añadido del sector de los alimentos y las bebidas en 2021 y variación porcentual desde 2014: diez principales países**

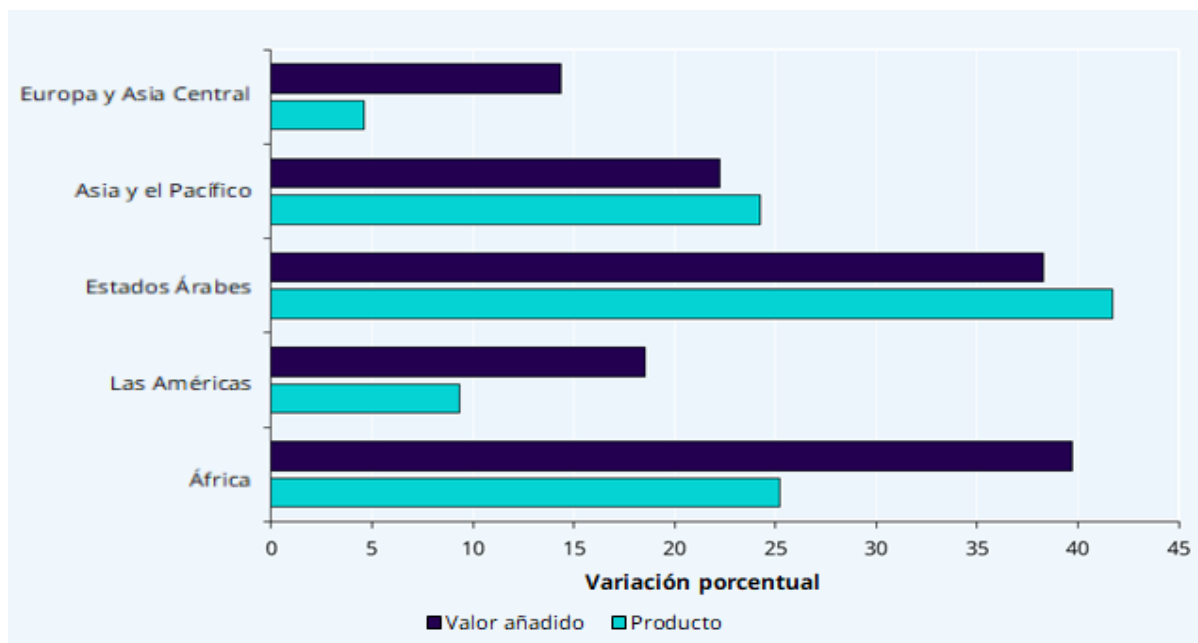


Fuente: OIT, según la información extraída de la base de datos de la ONUDI.

31. Tal como se ilustra a continuación (véase el gráfico 15), durante el periodo 2014-2021 se observaron considerables aumentos en el producto y el valor añadido del sector de los alimentos y las bebidas en todas las regiones. El mayor crecimiento del producto se registró en la región de los Estados Árabes: cuatro de sus cinco principales países productores de alimentos y bebidas (a saber, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Iraq y Qatar) experimentaron un crecimiento del producto particularmente elevado, que se estimó en el 39 por ciento, el 49 por ciento, el 194 por ciento y el 110 por ciento, respectivamente ⁴².

⁴² Estimaciones de la OIT basadas en datos de la ONUDI, «Industrial Statistics (INDSTAT) Revision 4».

► **Gráfico 15. Variación porcentual del producto y del valor añadido del sector de los alimentos y las bebidas por región, 2014-2021**



Fuente: OIT, según la información extraída de la base de datos de la ONUDI.

- 32.** Dado que los datos sobre el producto y el valor añadido de la elaboración de alimentos y bebidas solo están disponibles para unos pocos países de África, no es posible trazar un panorama completo de las tendencias de la producción en esa región. Sin embargo, habida cuenta de la importante contribución del sector agrícola en su conjunto a la economía africana, que representa el 35 por ciento de su producto interno bruto y emplea a la mayoría de su fuerza laboral (tal como se explica en la sección 2), el sector de los alimentos y las bebidas tiene un potencial considerable y aún desaprovechado para ofrecer empleo de calidad y apoyar un crecimiento sostenible en favor de los pobres, en un continente con una población en constante aumento, por lo que merece particular atención. En la actualidad, el sector de la agricultura y la industria alimentaria siguen manteniendo nexos débiles y su valor añadido es limitado en el continente. Así, las materias primas agrícolas constituyen el grueso de las exportaciones de África. Por ejemplo, el 65 por ciento de los bienes exportados por los países africanos a la Unión Europea en 2021 fueron principalmente productos básicos, incluidos alimentos y bebidas, materias primas y energía ⁴³. A la vez, cerca del 85 por ciento de los alimentos procesados consumidos en el continente se importan de terceros países ⁴⁴. La Comisión Económica de las Naciones Unidas para África estima que las importaciones anuales de alimentos en África pasarán de 15 000 millones de los Estados Unidos en 2018 a 110 000 millones de los Estados Unidos en 2025 ⁴⁵. Al igual que la tendencia observada en los últimos decenios, solo una quinta parte de los alimentos importados hoy por los países africanos se origina en el continente, y más de un tercio de ese comercio de alimentos dentro del continente africano corresponde a

⁴³ Eurostat, «Africa-EU - International Trade in Goods Statistics», 2022.

⁴⁴ Paul Akiwumi, «COVID-19: A Threat to Food Security in Africa», artículo de prensa (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), 11 de agosto de 2020).

⁴⁵ Comisión Económica de las Naciones Unidas para África, *Promoting the Production and Consumption of Fertilizer and the Cross-border Fertilizer Trade in Africa*, 2021.

Sudáfrica ⁴⁶. Si se aplica con éxito, el Acuerdo de Establecimiento de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, adoptado en 2018 para favorecer la libre circulación de bienes y servicios en el continente e impulsar su posición comercial en el mercado mundial, podría incrementar el comercio dentro del continente en un 52,3 por ciento al eliminar los derechos de importación. Se estima que el comercio dentro del continente africano se duplicaría si también se redujeran las barreras no arancelarias ⁴⁷. Se prevé que la eliminación de las barreras y distorsiones comerciales dentro y fuera de África repercutirá positivamente en el crecimiento del sector del agroprocesamiento ⁴⁸.

33. Los aumentos en la demanda de alimentos y su naturaleza cambiante, impulsados por los cambios en materia demográfica y de ingresos, presentan tanto retos como oportunidades para el sector agroalimentario africano. En la actualidad, la población de África Subsahariana está creciendo a un ritmo tres veces mayor que el resto del mundo y se prevé que superará los 2 000 millones para 2050 ⁴⁹. Si bien el crecimiento de la población, la urbanización y el cambio climático también inciden considerablemente en los sistemas alimentarios de otras regiones, como Asia, el desafío es mayor en el contexto africano, ya que muchos países subsaharianos han tenido que hacer frente a diversas formas de pobreza, incluida la pobreza extrema que afecta a más de una tercera parte de la población de la región ⁵⁰.
34. Por otro lado, el sólido crecimiento económico registrado en la mayoría de los países africanos desde principios de la década de 2000, aunque ralentizado durante la pandemia de COVID-19, ha favorecido el aumento de los ingresos y la expansión de la clase media. Por consiguiente, el aumento de la demanda de alimentos ha ido acompañado de cambios en las preferencias de los consumidores, y los alimentos básicos naturales han ido dando paso a alimentos de valor más alto en las dietas, incluidos alimentos perecederos y procesados. Esta tendencia ha estimulado la expansión del agroprocesamiento y de otros segmentos en las fases posteriores de la cadena de suministro de alimentos. El fortalecimiento de la capacidad de las empresas agroalimentarias nacionales para satisfacer las necesidades de los consumidores, especialmente en lo que respecta a la calidad de los productos y la inocuidad de los alimentos, permitiría impulsar aún más el crecimiento del sector ⁵¹. De esa forma también se ayudaría a absorber la fuerza de trabajo joven y en constante aumento en el continente, sobre todo en las zonas rurales donde, pese a la rápida urbanización, sigue viviendo el 55,5 por ciento de la población africana y, según las previsiones, seguirá viviendo el 41,1 por ciento de la población en 2050 ⁵². A pesar de la considerable disminución del porcentaje de población rural en relación con la población total de

⁴⁶ Louise Fox y Thomas S. Jayne, «Unpacking the Misconceptions about Africa's Food Imports» (Brookings, 14 de diciembre de 2020).

⁴⁷ Zona de Libre Comercio Continental Africana, «Purpose of the AfCFTA».

⁴⁸ Emiko Fukasi y Will Martin, «Agro-Processing and Horticultural Exports from Africa», en *Industries without Smokestacks: Industrialization in Africa Reconsidered*, eds. Richard Newfarmer, John Page y Finn Tarp (Oxford University Press, 2018), 90–112.

⁴⁹ Naciones Unidas, *World Population Prospects 2022: Summary of Results*, 2022.

⁵⁰ Samuel Kofi Tiiteh Baah y Christoph Lakner «Fragility and Poverty in Sub-Saharan Africa: Two Sides of the same Coin», en *Blogs del Banco Mundial* (blog), 15 de agosto de 2023; Andrew Dabalen, «Africa Still Can: A call to Create More and Better Jobs to End Poverty», en *Blogs del Banco Mundial* (blog), 17 de octubre de 2023; Comisión Económica de las Naciones Unidas para África, *Building Forward Better towards an Inclusive and Resilient Future*, documento temático, E/ECA/CSPPG/4/12, 2021; R. Andres Castaneda et al., «March 2024 Global Poverty Update from the World Bank: First Estimates of Global Poverty until 2022 from Survey Data», en *Blogs del Banco Mundial* (blog), 26 de marzo de 2024.

⁵¹ Jenane, Ulimwengu y Tadesse.

⁵² UNCTAD, *Handbook of Statistics 2023*, 2023.

África en los últimos tres decenios, la población rural aumentó en ese periodo de 374,5 millones a 687 millones ⁵³.

35. Para lograr un crecimiento sostenible de las actividades de agroprocesamiento en África, es esencial que el sector agrícola sea próspero y sostenible, ya que provee de materias primas cruciales a la industria. En la actualidad, el uso de prácticas agrícolas anticuadas, la incorporación limitada de tecnologías modernas y de insumos para mejorar las cosechas, y la gestión deficiente del suelo, entre otros factores, contribuyen a una baja productividad agrícola. Estos factores, sumados a infraestructuras precarias que limitan el acceso a los mercados y contribuyen a provocar pérdidas después de las cosechas, obstaculizan el desarrollo de las actividades asociadas a las fases posteriores de la cadena de suministro ⁵⁴. A fin de propiciar el desarrollo agroindustrial, es sumamente importante asignar los recursos adecuados para desarrollar economías agrícolas y rurales sostenibles, entre otras cosas mediante inversiones en la infraestructura rural y en investigación agrícola y mediante la facilitación del acceso a trabajo decente en el sector.
36. El fortalecimiento del sector del agroprocesamiento, a su vez, contribuiría a la expansión y la diversificación del sector agrícola y a la transformación productiva de las zonas rurales ⁵⁵. Además, el agroprocesamiento tiene el potencial de crear importantes oportunidades de empleo, sobre todo para los jóvenes y las mujeres ⁵⁶. El sector de los alimentos y las bebidas es central para las estrategias destinadas a promover mejores ingresos y medios de subsistencia para los pequeños agricultores del continente africano, entre otras cosas mediante la mejora de la producción agrícola y la productividad y su conexión con los mercados. Si se facilita una transición paulatina hacia actividades con mayor valor añadido, como el agroprocesamiento y la elaboración de alimentos y bebidas, junto con otras industrias, y esto se complementa con un entorno propicio para las empresas sostenibles, especialmente para las mipymes, se podrán mejorar los ingresos de la agricultura y, gracias a la mayor demanda de bienes y servicios, se apoyará la creación de empleos no agrícolas y se contribuirá a la formalización ⁵⁷.
37. Por consiguiente, con una sólida conexión entre las fases iniciales y posteriores de la cadena de suministro, el sector de los alimentos y las bebidas puede convertirse en un importante motor de un crecimiento inclusivo y transformador en África. En casi todas las economías africanas, existe un potencial aún desaprovechado para incrementar la producción y mejorar la productividad del sector de elaboración de alimentos ⁵⁸. Dado que es intensivo en mano de obra, este sector también tiene un alto potencial de generación de empleo, tanto en términos absolutos como en comparación con otros sectores manufactureros. Un estudio centrado en el agroprocesamiento en varios países africanos mostró que el sector tenía una elevada elasticidad del empleo respecto del producto (esto es, la variación porcentual del número de personas empleadas en una economía o sector asociada a una variación porcentual del producto económico o sectorial) del 0,55 en Ghana o el 0,66 en Túnez

⁵³ InfraCo Africa, «White and Case: Africa's Agricultural Revolution: From Self-Sufficiency to Global Food Powerhouse», 10 de agosto de 2023.

⁵⁴ Joachim von Braun *et al.*, «Empowering African Food Systems for the Future», en *Empowering African Food Systems for the Future* (AGRA, 2023), 14–26.

⁵⁵ Jenane, Ulimwengu y Tadesse.

⁵⁶ John Mutenyo *et al.*, *Work and Income for Young Men and Women in Africa: The Case of Uganda*, documento de trabajo GSYE-014 (Consortio Africano de Investigaciones Económicas, 2022); Anna Twum y Richard Newfarmer, «Employment Creation Potential, Labour Skills Requirements, and Skill Gaps for Young People: A Rwanda Case Study», reseña de políticas (IGC Rwanda, 2021).

⁵⁷ OIT, *Report on Employment in Africa (Re-Africa): Tackling the Youth Employment Challenge*, 2020, 43.

⁵⁸ UNCTAD, *Economic Development in Africa Report 2021: Reaping the Potential Benefits of the African Continental Free Trade Area for Inclusive Growth*, 2021.

hasta el 0,85 en Etiopía ⁵⁹. Si aprovechan este potencial, los países podrían reducir su dependencia de la importación de alimentos, satisfacer la demanda de alimentos de una población en aumento con la producción local y generar oportunidades de empleo, que son tan necesarias.

38. Hoy en día, el crecimiento del sector del agroprocesamiento en muchos países del continente africano está limitado por diversos obstáculos que afrontan las empresas, como la falta de un entorno propicio para un desarrollo empresarial sostenible ⁶⁰. Entre las trabas más comunes, cabe citar el costo y la limitada disponibilidad de insumos y tecnologías cruciales de calidad; la falta de servicios de transporte y logística eficientes, y la falta de una fuerza de trabajo calificada. Según las encuestas empresariales del Banco Mundial (correspondientes a diferentes años), los tres principales obstáculos que afrontan las empresas manufactureras en África Subsahariana son el acceso a la financiación, el acceso a la energía y la informalidad. Otras restricciones importantes que señalan las empresas son las elevadas tasas impositivas, la inestabilidad política y la corrupción ⁶¹. Las mipymes afrontan mayores dificultades burocráticas, jurídicas y administrativas que las empresas de mayor tamaño, debido —según las informaciones recabadas— a que las políticas e iniciativas no siempre tienen en cuenta las necesidades de las pequeñas empresas, lo que las deja frente a regulaciones excesivas ⁶².

► 4. Creación de empleo, incluidos el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente

39. El sector de los alimentos y las bebidas tiene un importante potencial de creación de empleo decente y verde, en particular en los países en desarrollo, como se demuestra en el ejemplo de la región africana descrito en la sección anterior. Aprovechar ese potencial no solo ayudará a producir suficientes alimentos inocuos y nutritivos para la creciente población mundial, sino que también contribuirá a abordar otros importantes desafíos mundiales, como la pobreza, las desigualdades, la degradación del medio ambiente y el cambio climático. Actualmente, no obstante, la escasez de mano de obra, que ha sido endémica en el sector de la elaboración de alimentos y bebidas, especialmente en las economías avanzadas, donde tradicionalmente ha dependido de los trabajadores migrantes, se considera uno de los principales impedimentos para la mejora de la productividad y el crecimiento en el sector. Las empresas agroalimentarias de todo el mundo se enfrentan al reto de atraer y retener a trabajadores calificados y competentes en relación con la innovación y la adopción de tecnologías ⁶³. Ese reto se ve agravado por los desafíos estructurales y en materia de trabajo decente a los que se enfrenta el sector, que limitan los incentivos para los trabajadores calificados, en particular la naturaleza a menudo repetitiva y físicamente exigente del trabajo, las difíciles condiciones laborales, los bajos salarios y la falta de oportunidades profesionales ⁶⁴. En las economías avanzadas, la

⁵⁹ Zaneta Kubik et al., *Can the Agroprocessing Sector Create Jobs in Africa? Evidence from Ethiopia, Ghana and Tunisia*, ZEF Working Paper Series, No. 215, Universidad de Bonn, 2022.

⁶⁰ UNCTAD, *Economic Development in Africa Report 2021*, 100.

⁶¹ Banco Mundial, «Enterprise Surveys».

⁶² Randy Kwaku Amponsah, Samuel Antwi y Xu Hui, «Unlocking Opportunities in Agro- Industrialization and Agro-Processing for Inclusive Growth in Ghana», *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies* 4/101, No.1 (2024): 357–395.

⁶³ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, *Inclusive Skills for Innovative Enterprise Development in the Aftermath of COVID-19 in the Agri-Business Sector*, 2021.

⁶⁴ Letizia Palumbo, Alessandra Corrado y Anna Triandafyllidou, «Migrant Labour in the Agri-Food System in Europe: Unpacking the Social and Legal Factors of Exploitation», *European Journal of Migration and Law* 24 (2022): 179-192.

escasez de mano de obra en el sector también se debe a unas tasas de desempleo relativamente bajas y al envejecimiento de la población. La pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en el mercado de trabajo, lo que ha agravado aún más la situación ⁶⁵.

40. La escasez de mano de obra está avivando el interés por las tecnologías que reducen su uso, como las tecnologías digitales, cuyo desarrollo y adopción son especialmente notorios en países con sectores agroalimentarios muy desarrollados y competitivos, como los Países Bajos, los Estados Unidos, China y el Japón ⁶⁶. Si bien las nuevas tecnologías pueden ayudar a las empresas a hacer frente a la escasez de mano de obra, mejorar sus productos y procesos de producción y aumentar la transparencia de sus actividades, impulsando el crecimiento de la productividad y la sostenibilidad mediante el aumento de la eficiencia, también transforman la naturaleza del trabajo en el sector. Las nuevas tecnologías pueden lograr que los lugares de trabajo sean más seguros, liberando a los trabajadores de tareas peligrosas o monótonas. Sin embargo, la evolución de la naturaleza de esas tareas repercute en las competencias que necesitan los trabajadores. En este contexto, para el futuro del trabajo en el sector es fundamental contar con sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente eficaces e inclusivos, que engloben sistemas sólidos de previsión de las necesidades de competencias y programas de adquisición y perfeccionamiento de competencias y de recualificación, que faciliten la adaptabilidad de la oferta de competencias a las necesidades actuales y futuras del sector de los alimentos y las bebidas, incluido el acceso equitativo a la adquisición de competencias verdes. La activa participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los sistemas de desarrollo de competencias en los ámbitos nacional, sectorial, empresarial e institucional es esencial para asegurar la pertinencia y la calidad de los programas de formación y su eficacia para reducir al mínimo la inadecuación de las competencias. Así, por ejemplo, en la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208), adoptada recientemente, se destaca la importante función de la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de los programas de aprendizaje de calidad.
41. Al igual que en otros sectores, el despliegue de las nuevas tecnologías en la elaboración de alimentos y bebidas ha sido hasta ahora desigual, ya que las tasas de adopción de estas son menores en los países de bajos ingresos y entre los pequeños productores y empresas, que tienden a ir a la zaga de las grandes empresas ⁶⁷. La estructura y las características del sector, en particular la prevalencia de la informalidad y de las mipymes que operan en entornos de baja productividad y escasa inversión, limitan la creación de empleo de calidad y la transformación basada en la innovación —y, por consiguiente, la demanda de trabajadores calificados— a las empresas de mayor tamaño ⁶⁸. A medida que aumentan las tecnologías inocuas para el clima, muchas empresas, especialmente las mipymes, afrontan nuevos obstáculos para acceder a ellas e innovar. Los retos asociados a la adopción y el uso de las tecnologías afectan a la mayoría de los países de bajos ingresos, en particular, de África. Según los resultados de un estudio basado en una encuesta a cientos de empresas de la economía formal en el sector de los alimentos y las bebidas en Sudáfrica, Kenya, Nigeria y Etiopía, todas las empresas utilizaban máquinas y

⁶⁵ Reino Unido, Agencia de Normas Alimentarias, «[Impact of Labour Shortages: Labour Shortages in UK Food Systems](#)».

⁶⁶ OCDE, *Innovation, Productivity and Sustainability in Food and Agriculture: Main Findings from Country Reviews and Policy Lessons*, 2019.

⁶⁷ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo; Banco Mundial, *Future of Food: Harnessing Digital Technologies to Improve Food System Outcomes*, 2019; FAO, *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2023: Urbanización, transformación de los sistemas agroalimentarios y dietas saludables a lo largo del continuo rural-urbano*, 2023; OCDE, *Key Issues for Digital Transformation in the G20*, 2017; Robert Eller et al., «[Antecedents, Consequences, and Challenges of Small and Medium-Sized Enterprise Digitalization](#)», *Journal of Business Research* 112 (2020), 119-127.

⁶⁸ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

aproximadamente la mitad empleaba tecnologías de automatización. Diversos factores, como los costos de la mano de obra, las competencias, la infraestructura y el acceso a maquinaria y piezas de repuesto incidían en el grado de mecanización y automatización de estas empresas ⁶⁹. Sin embargo, las microempresas y las pequeñas empresas que dominan el sector del procesamiento de alimentos, muchas de las cuales operan en la economía informal, se basan con frecuencia en tecnología sencilla y de fabricación local, y han pasado gradualmente de los métodos tradicionales a los semimecanizados y ulteriormente a los métodos totalmente mecanizados ⁷⁰.

42. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores del sector agroalimentario, incluidos los que se dedican al procesamiento, ocupan puestos que requieren poca o ninguna calificación ⁷¹. De los estudios sobre el sector de los alimentos y las bebidas se desprende que es probable que eso ocurra tanto en las economías de bajos ingresos como en las de altos ingresos. Por ejemplo, en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, tan solo un tercio de los puestos de trabajo de elaboración de alimentos y bebidas son empleos calificados o altamente calificados que requieren de titulación o experiencia ⁷². En un estudio sobre el sector de la elaboración de alimentos y bebidas en la economía formal en varios países africanos se concluye que aproximadamente la mitad de los empleados realizan trabajos poco calificados, mientras que el resto se reparte a partes iguales entre empleos medianamente calificados y altamente calificados ⁷³. Según una evaluación de las necesidades de formación en la industria del procesamiento de alimentos de Bangladesh, los puestos de trabajo calificados que requieren de formación o experiencia abarcan el 30 por ciento del total de puestos de trabajo. Reconociendo la importancia de mejorar las competencias de los trabajadores para impulsar la productividad y la eficiencia, las fábricas encuestadas destacaron la importancia de abordar los déficits de competencias en los ámbitos de la inocuidad de los alimentos, las buenas prácticas en el sector manufacturero, los sistemas de gestión de la calidad, la seguridad y salud en el trabajo y la evaluación de los riesgos de producción ⁷⁴.
43. En la mayoría de los países, la falta de mano de obra adecuadamente calificada se considera un obstáculo clave para el crecimiento del sector, si bien la situación varía de unos países a otros. En una evaluación de las competencias en la industria del agroprocesamiento de Etiopía, llevada a cabo por la OIT, se señalaban varios factores coadyuvantes, como la falta de programas de educación y formación técnica y profesional en que se impartan las competencias técnicas y de otro tipo que se requieren en dicha industria; la escasa calificación del personal de formación; el uso de equipos y tecnologías obsoletos en los centros de formación; la falta de un sistema adecuado de pasantías y aprendizajes que puedan apoyar eficazmente el aprendizaje basado en el trabajo, y la falta de participación de la industria en la elaboración de los planes de estudios y de las normas ocupacionales, todo lo cual provoca un desajuste entre la oferta y la demanda real de competencias ⁷⁵. En otros países de ese y otros continentes se puede observar una

⁶⁹ Heike Baumüller, Zaneta Kubik y Tigabu D. Getahun, *Mechanization and Automation in Africa's Agroprocessing Sector: Implications for Employment Skill Needs*, documento de trabajo 222, Universidad de Bonn, 2023.

⁷⁰ Nkechi S. Owoo y Monica P. Lambon-Quayefio, «The Agro-Processing Industry and its Potential for Structural Transformation of the Ghanaian Economy», en *Newfarmer*, Page y Tarp, 191-212.

⁷¹ Fundación Suiza para la Cooperación Técnica (Swisscontact), «*Changing Demands for Skills in the Agro-Processing Industry: BYETS Findings*»; Mutenyo *et al.*; Twum y Newfarmer.

⁷² Reino Unido, Agencia de Normas Alimentarias.

⁷³ Baumüller, Kubik y Getahun.

⁷⁴ Swisscontact.

⁷⁵ OIT, *Rapid Skills Assessment of the Agro-Processing Industry during the COVID-19 Pandemic - Ethiopia*, 2021.

situación similar ⁷⁶. En Rwanda, las empresas de agroprocesamiento señalan un déficit en competencias básicas, como la adaptabilidad, el establecimiento de relaciones, la organización y planificación, la alfabetización digital, la gestión y la iniciativa empresarial, así como en competencias técnicas específicas del sector, por ejemplo, el control de la calidad o el manejo y mantenimiento de maquinaria ⁷⁷. En el sector de los alimentos y las bebidas de Sudáfrica también se han señalado déficits en los conocimientos específicos del sector y las competencias básicas ⁷⁸. En Jordania, las prácticas de gestión inadecuadas y la falta de motivación entre los trabajadores han dado lugar a una elevada tasa de rotación del personal, desalentando a las empresas a invertir en formación ⁷⁹. En muchos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el sector agroalimentario en su sentido más amplio se enfrenta a importantes déficits de competencias básicas y técnicas. Según la OCDE, dicho sector presenta la tasa más elevada de inadecuación de competencias y se prevé que el problema empeore en el futuro ⁸⁰.

44. A medida que el sector de los alimentos y las bebidas se digitaliza y automatiza, aumenta la necesidad de que los trabajadores asuman funciones de producción basadas en el conocimiento, en lugar de efectuar tareas manuales tradicionales. Por ello, la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación de los trabajadores son fundamentales para salvaguardar la sostenibilidad y el crecimiento del sector, en los que el trabajo decente es un factor central ⁸¹. En este contexto, es necesario establecer políticas y medidas sectoriales específicas para ayudar a las empresas a aumentar su productividad y facilitar su transición hacia la economía formal, entre otras cosas mejorando su acceso a los conocimientos, las tecnologías y la financiación; reforzando su capacidad de innovación y cumplimiento de las normas ambientales, laborales, de calidad y de inocuidad de los alimentos pertinentes, e invirtiendo en infraestructuras. Las iniciativas de desarrollo de competencias para abordar las necesidades de competencias en la industria del agroprocesamiento, incluidos sus diversos subsectores, deberían concebirse y ejecutarse con la activa participación de los interlocutores sociales y ocupar un lugar central en esas políticas.

► Competencias para el comercio y la diversificación económica

Para proporcionar orientaciones estratégicas y apoyar a los mandantes tripartitos a fin de integrar el desarrollo de competencias en las políticas sectoriales, la OIT ha ideado la iniciativa denominada «Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica», que tiene por objeto impulsar el crecimiento y la creación de empleo decente en los sectores con potencial para aumentar las exportaciones y contribuir a la diversificación económica. Dicha iniciativa, que combina un análisis de la oferta y la demanda de competencias actuales para ofrecer una visión general de los déficits de competencias en la actualidad y en el futuro, se utilizó para evaluar y prever las necesidades de competencias en el sector de los alimentos y las bebidas en Bangladesh, Camboya, Egipto, Etiopía, Ghana, Jordania, Macedonia del Norte, Malawi y Túnez. Habida cuenta de las grandes diferencias en los

⁷⁶ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

⁷⁷ Federación del Sector Privado de Rwanda, *Sector Specific Skill Needs Assessment. Agro-Processing*, noviembre de 2021.

⁷⁸ Sudáfrica, *Food and Beverages Manufacturing SETA (FoodBev SETA): Final Sector Skills Plan*, 2019.

⁷⁹ Cornelius Gregg, Mohamed Nayef y Bolormaa Tumurchudur, *Skills for Trade and Economic Diversification (STED): Food Processing and Beverage Sector - Jordan* (OIT, 2015).

⁸⁰ Michael Ryan, *Labour and Skills Shortages in the Agro-Food Sector*, documento de la OCDE sobre alimentación, agricultura y pesca núm. 189, 2019.

⁸¹ Federación Europea de Sindicatos de Agricultura, Alimentación y Turismo (EFFAT) y FoodDrink Europe, *New Professions and Career Paths in the Food and Drink Industry: Delivering High-Level Food Industry Skills in the Digital Economy*, 2023.

productos, los procesos de producción, los mercados y las necesidades de competencias, es importante analizar las necesidades de competencias en cada subsector *.

*OIT, «Skills for Trade and Economic Diversification (STED)».

45. En muchos países se han aplicado estrategias y medidas específicas para impulsar el desarrollo de competencias en el sector. Por ejemplo, en la Unión Europea, con el apoyo de la Comisión Europea, la industria agrícola y alimentaria ha establecido una alianza en materia de competencias en el marco del Pacto por las Capacidades de la Unión Europea, que reúne a diversas partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales de la Unión Europea⁸². En muchos países, estas estrategias específicas también suelen incluir la creación de estructuras institucionales, como los consejos sectoriales de competencias, que facilitan la colaboración y la coordinación entre los distintos agentes públicos y privados a fin de elaborar marcos nacionales de competencias para los agronegocios. Como en el caso de Georgia y Serbia⁸³, estos consejos están a menudo integrados por representantes gubernamentales, de organizaciones de empleadores y de trabajadores, de instituciones educativas y del sector privado, y cumplen una función de coordinación más general, como formular estrategias sectoriales de desarrollo de competencias, llevar a cabo un seguimiento de los déficits de competencias, apoyar los procesos de aseguramiento de la calidad, elaborar y ejecutar programas de educación y formación técnica y profesional y establecer estándares de calificación y aprendizaje⁸⁴. Para que las competencias de los profesionales del sector agroalimentario respondan a las necesidades del mercado de trabajo, es fundamental establecer una conexión directa entre las instituciones de formación y las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo mediante alianzas sólidas y la activa participación de los empleadores en dichas iniciativas⁸⁵. En este contexto, el importante papel que las empresas multinacionales pueden desempeñar en la promoción de la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias, así como la necesidad de proporcionar servicios de orientación profesional, merecen atención.
46. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente constituyen con frecuencia una parte fundamental de las iniciativas sectoriales integradas que los países ponen en marcha para apoyar la industria del agroprocesamiento. Un ejemplo de tales iniciativas es la creación de zonas industriales especiales dedicadas al agroprocesamiento, como los parques agroindustriales y las agrupaciones agroalimentarias, que pueden constituir una herramienta eficaz para atraer las tan necesarias inversiones a fin de impulsar la generación de valor añadido y la creación de empleo, mejorar las capacidades de producción y el cambio tecnológico, facilitar el acceso al mercado y aumentar las exportaciones y los ingresos tributarios⁸⁶. Los parques agroindustriales, que se sitúan a menudo en zonas rurales o periurbanas, contribuyen al desarrollo de la economía rural y a su transformación estructural. Además de asegurar una infraestructura fiable para la cadena de suministro, como carreteras, depósitos e instalaciones

⁸² Comisión Europea, «[Commission Supports Creation of Skills Partnership in Agri-Food Ecosystem](#)», noticia, 18 de febrero de 2022.

⁸³ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo; dependiendo del país, dichas estructuras institucionales pueden llamarse consejos sectoriales de competencias, órganos de competencias sectoriales o consejos industriales de competencias.

⁸⁴ Fundación Europea de Formación y Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

⁸⁵ Oliver K. Kirui, «Policies and Investments to Support the Development of Technical Skills, Leadership, and Management in Agrifood Enterprises», en Jenane, Ulimwengu y Tadesse, 110-112.

⁸⁶ Chakib Jenane y John M. Ulimwengu, «Agro-Parks as Drivers of the African Food Processing Sector: Review of Conditions for Success», en Jenane, Ulimwengu y Tadesse, 92-106.

de almacenamiento frigorífico, prestan servicios de apoyo esenciales, como los servicios de control de desechos, de logística, financieros, de información y de gestión, así como servicios específicos de la industria, como pruebas de laboratorio, certificación e investigación y desarrollo. Al facilitar la agrupación de empresas, los parques agroindustriales pueden reforzar las concatenaciones progresivas y regresivas favoreciendo el acceso a proveedores de servicios, compradores y mano de obra calificada y potenciando la innovación mediante la transferencia de tecnología a los agricultores y a las empresas nacionales, incluidos todos los eslabones de la cadena de suministro. Además, pueden resultar especialmente provechosos para las mipymes, que predominan en el sector, pero que suelen afrontar importantes limitaciones financieras y de capital humano que entorpecen su capacidad para mejorar sus prácticas empresariales, innovar y modernizar sus actividades, a fin de aumentar su productividad y su acceso a nuevos mercados ⁸⁷.

47. En los últimos decenios se han creado parques agroindustriales (o espacios similares) en muchos países, aunque con resultados desiguales en lo que respecta a su impacto en el desarrollo económico y social. En Asia Sudoriental, hay parques agroindustriales en China, Tailandia y Viet Nam, entre otros países. También son comunes en algunos países de las Américas, como el Brasil, el Canadá, los Estados Unidos y el Perú. En la India se han creado unos 22 parques agroindustriales en el marco del programa denominado «Mega Food Park». Algunos ejemplos de estas iniciativas en Europa son el Agro Food Park en Aarhus (Dinamarca) y el Greenport Venlo Park en los Países Bajos ⁸⁸.
48. Aunque los parques agroindustriales son una tendencia relativamente nueva en África, su aparición en el continente en los últimos años pone de manifiesto la importancia que los países africanos atribuyen a este concepto como herramienta para transformar la agricultura africana en una industria próspera de elevado valor añadido. Se han creado parques agroindustriales en Gabón, Kenya, Madagascar y Marruecos, entre otros países. Para impulsar la Zona de Libre Comercio Continental Africana, en 2019 la Unión Africana, en el marco de su Agenda 2063 y del Programa General para el Desarrollo de la Agricultura en África, adoptó una iniciativa sobre agroparques africanos, denominada «*Common African Agro-Parks*», a fin de atraer inversiones privadas para establecer centros agroindustriales transfronterizos a gran escala en el continente. Uno de los objetivos específicos de la iniciativa es generar oportunidades de empleo en el sistema agroalimentario para al menos el 30 por ciento de los jóvenes africanos. En 2023, el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Africano de Exportaciones e Importaciones, ARISE Integrated Industrial Platforms (ARISE IIP), el Banco Islámico de Desarrollo y la ONUDI pusieron en marcha una nueva Alianza para las Zonas Especiales de Procesamiento Agroindustrial, centrada en el sector privado. Para subsanar el déficit de financiación y complementar las iniciativas en marcha que promueven la generación de valor añadido en el continente, la Alianza anunció una nueva inversión de 3 000 millones de dólares de los Estados Unidos para apoyar la transformación de las zonas rurales subdesarrolladas de África en corredores agroindustriales prósperos ⁸⁹.
49. Para aprovechar el potencial del sector agroalimentario y acelerar la transformación económica, el Gobierno de Etiopía ha emprendido una política de creación de parques industriales de agroprocesamiento. Estrechamente vinculados con ellos, los centros de transformación rural

⁸⁷ Jenane y Ulimwengu.

⁸⁸ Jenane y Ulimwengu.

⁸⁹ Banco Africano de Desarrollo, «[New Alliance for Special Agro-Industrial Processing Zones commits \\$3 bn investment to boost African agriculture and food production](#)», noticia, 9 de noviembre de 2023.

recogen y agrupan materias primas agrícolas y ofrecen formación y otros servicios a los agricultores y a las comunidades rurales. Se espera que los parques industriales de agroprocesamiento atraigan a unas 400 empresas locales y extranjeras, creando así directamente oportunidades de empleo para más de 16 000 personas y contribuyendo indirectamente a la creación de oportunidades de empleo para 3 millones de trabajadores calificados y poco calificados en otros segmentos de la cadena de suministro del sector agroalimentario ⁹⁰. Se prevé que la formación para la adquisición de competencias, impartida por las empresas situadas en los parques industriales de agroprocesamiento, no solo mejorará las competencias de sus trabajadores, sino que también aumentará la reserva de competencias a disposición de la industria agroalimentaria en general. La transferencia de tecnología a las empresas locales vinculadas con estas empresas debería impulsar la productividad y la competitividad de la industria en su conjunto. El Gobierno de Etiopía ha adoptado otras medidas importantes para crear un entorno propicio al crecimiento del sector, como la revisión de la legislación sobre inversiones para mejorar el clima de inversión ⁹¹.

50. En otros países de África se están emprendiendo algunas iniciativas para poner en marcha estrategias sectoriales específicas, por ejemplo, para productos básicos concretos, así como para establecer entornos favorables a la inversión. Côte d'Ivoire, por ejemplo, que es el mayor productor mundial de anacardos, ha formulado una estrategia clara para consolidar su capacidad nacional de procesamiento y exportación de anacardos. Ello comprende la creación del Consejo del Algodón y del Anacardo para promover y regular el desarrollo del sector, así como el Centro de Innovación y Tecnología sobre el Anacardo para apoyar a las empresas en el procesamiento de las nueces de anacardo. Asimismo, se han creado cuatro parques industriales con capacidad de procesamiento a gran escala, gracias al apoyo del Banco Mundial. Para mejorar las competencias en toda la cadena de suministro, el Gobierno ha invertido en centros de formación profesional. También ha tomado medidas para mejorar los incentivos a la inversión, ofreciendo exenciones, por un periodo limitado, de los derechos de aduana, del impuesto de sociedades y del impuesto sobre el valor añadido para los equipos de procesamiento importados ⁹².
51. En Sudáfrica, el Gobierno y los interlocutores sociales, junto con otras partes interesadas clave, elaboraron el Plan General sobre Agricultura y Agroprocesamiento, que proporciona una estrategia de crecimiento sectorial para coordinar y orientar las inversiones, las infraestructuras y las iniciativas programáticas en el sector agroalimentario. Su objetivo general es acelerar la transformación sostenible del sector, en particular mediante el fomento del empleo decente y las oportunidades empresariales a través de la innovación tecnológica y de modelos de financiación innovadores; la mejora del acceso a los mercados locales y de exportación, y el impulso de la gestión sostenible de los recursos naturales ⁹³. Entre otras cosas, en el Plan se definen iniciativas de creación de empleo y de desarrollo de competencias para aumentar la productividad y se aborda la necesidad de reforzar el cumplimiento de la legislación laboral y mejorar la protección social y laboral de los trabajadores en las explotaciones agrícolas y en el sector del agroprocesamiento. También se ha elaborado un plan sectorial de desarrollo de

⁹⁰ OIT, *STED Strategic Skills Recommendations for the Agro-Processing Industry in Ethiopia*, 2022.

⁹¹ OIT, *STED Strategic Skills Recommendations for the Agro-Processing Industry in Ethiopia*.

⁹² Daouda Yao y Liz Kirk, «Africa's Lack of Food Processing Capacity is a Missed Economic Opportunity», *African Business*, 14 de julio de 2023; Centro para la Promoción de Importaciones de los Países en Desarrollo (CBI), «CBI Helps Côte d'Ivoire Become World's Second-Largest Cashew Kernel Exporter», noticia, 15 de febrero de 2024.

⁹³ Departamento de Agricultura de Sudáfrica, «Agriculture and Agro-Processing Masterplan: 'Social Compact'», mayo de 2022.

competencias para el sector de los alimentos y las bebidas ⁹⁴. La importancia de invertir en el desarrollo de competencias para aumentar la productividad y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores se aborda, asimismo, en las estrategias relativas a productos básicos concretos, como el azúcar o las aves de corral. Para incentivar la inversión en empresas agroindustriales y de agroprocesamiento, el Gobierno también ha puesto en marcha un plan de apoyo para posibles inversores, en el que se les exige que demuestren el impacto en el empleo, la utilización de maquinaria y equipos modernos, la competitividad y la mejora de la productividad de cada proyecto ⁹⁵.

52. En anteriores estudios sobre los resultados en materia de trabajo decente en las zonas francas industriales, que comparten algunas características con los parques industriales, se muestra que, si bien ayudan a las empresas a innovar y a impulsar el progreso económico, los incentivos para atraer inversiones pueden tener un impacto negativo en los derechos y el bienestar de los trabajadores, en particular, en casos en que la legislación laboral, el control y la inspección no aseguran una protección adecuada ⁹⁶. Por ese motivo, las políticas gubernamentales que regulan este tipo de establecimientos deberían velar por que se protejan los derechos de los trabajadores y que, como mínimo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo no se vean comprometidos por ninguna política o estrategia adoptada para atraer inversiones. Las disposiciones de la legislación laboral deben aplicarse por igual a todos los trabajadores y lugares de trabajo, incluidos los trabajadores en la economía informal, la economía rural y la agricultura, así como las zonas industriales especiales ⁹⁷. Para la promoción y aplicación de condiciones de trabajo dignas y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es crucial contar con servicios de administración del trabajo e inspección del trabajo eficaces.

► 5. Protección laboral y social

Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la igualdad y la no discriminación

53. La pandemia de COVID-19, durante la cual se produjeron frecuentes brotes víricos en las plantas de procesamiento de alimentos de todo el mundo, destapó y agravó los desafíos relacionados con el empleo y el trabajo en el sector agroalimentario. También atrajo una atención sin precedentes sobre las condiciones de producción de los alimentos e impulsó la voluntad política de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en el sector agroalimentario. Los efectos del cambio climático constituyen un factor de estrés adicional sobre las condiciones de trabajo y tienen repercusiones importantes en la productividad. Por ejemplo, se prevé que, a causa del estrés térmico, el número total de horas de trabajo en el mundo se reducirá en un 2,2 por ciento y el producto interno bruto mundial en 2,4 billones de dólares de los Estados Unidos en 2030 ⁹⁸.

⁹⁴ Sudáfrica, *Food and Beverages Manufacturing SETA (FoodBev SETA): Final Sector Skills Plan*.

⁹⁵ Departamento de Comercio, Industria y Competitividad de Sudáfrica, «*Agro-Processing Support Scheme*».

⁹⁶ OIT, *Promoción del trabajo decente y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las zonas francas industriales* MEWEPZ/2017, 2017; OIT, *Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI)*, MEWEPZ/2017/2, 2017.

⁹⁷ OIT, Resolución y conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011.

⁹⁸ OIT, *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*, 2019.

54. En los últimos decenios, la globalización y la integración vertical en las cadenas de suministro de alimentos han provocado una transición estructural de la producción a pequeña escala a una producción a gran escala consolidada y orientada a la competencia e impulsada por criterios de eficacia y de economía de escala, lo que ha generado una demanda creciente de mano de obra para las líneas de producción y la realización de tareas rutinarias estandarizadas. En las economías avanzadas y emergentes, la transformación estructural, la evolución demográfica y otros cambios en el conjunto de la economía y la sociedad han restado atractivo, con frecuencia, al empleo en la industria agroalimentaria y en otros sectores intensivos en mano de obra para los trabajadores locales, quienes prefieren empleos más seguros y de mayor calificación en otros sectores. Por ejemplo, en los dos últimos decenios, la fuerza de trabajo nacional en la industria agrícola y alimentaria de los países de la Unión Europea ha sido sustituida en gran medida por trabajadores migrantes ⁹⁹. En los Estados Unidos, una proporción significativa (esto es, el 62,8 por ciento) del total de personas que trabajan en el procesamiento de productos cárnicos, avícolas y pesqueros son migrantes, mientras que el porcentaje de personas nacidas en el extranjero entre los embaladores manuales y envasadores y los demás trabajadores en el sector del procesamiento de alimentos se sitúa en el 48,1 por ciento y el 47,5 por ciento, respectivamente. En África, la migración laboral intrarregional es también un fenómeno frecuente, que se caracteriza principalmente por la migración de trabajadores poco calificados, a menudo en el ámbito de la producción agroalimentaria. Por ejemplo, en los últimos años, Sudáfrica ha experimentado la llegada regular de trabajadores procedentes de países vecinos en busca de oportunidades en distintos sectores, como la agricultura y el sector manufacturero ¹⁰⁰. Los trabajadores migrantes representan una proporción significativa de la mano de obra en el sector de los alimentos y las bebidas en numerosos países y en subsectores específicos, como el procesamiento de productos cárnicos en Australia y el Reino Unido, o el procesamiento de pescado y productos alimentarios marinos en Noruega, Islandia y Tailandia ¹⁰¹.
55. El peso desproporcionadamente elevado de los trabajadores migrantes en la industria alimentaria se caracteriza por los desafíos que estos enfrentan para ejercer sus derechos. La informalidad o temporalidad habitual de sus contratos, las barreras lingüísticas y su participación limitada en las actividades sindicales merman sus posibilidades de negociar eficazmente sus condiciones laborales. Además, su «doble marco de referencia» (es decir, la comparación de las oportunidades y condiciones laborales en sus países de origen con las opciones limitadas que se les ofrecen en los mercados laborales de los países de acogida) favorece su disposición a aceptar empleos que requieren escasas competencias, son físicamente agotadores y están mal remunerados ¹⁰². En algunos países, el deterioro de las prácticas laborales se ha visto agravado por el recurso generalizado a agencias de empleo y subcontratación, lo que ha permitido que algunas empresas eludan las responsabilidades que les impone la legislación nacional, tal como se describe más adelante.

⁹⁹ Organización Internacional para las Migraciones (OIM), *Mapping Risks to Migrant Workers in Supply Chains in Europe: Case studies and best practices from the agriculture, food-processing, manufacturing and hospitality sectors*, 2022.

¹⁰⁰ Sudáfrica, Departamento de Estadísticas de Sudáfrica, *Migration Profile Report for South Africa: A Country Profile 2023*, 2024.

¹⁰¹ British Meat Processors Association, «Labour in the Meat Industry», junio de 2020; Rachel Gjelsvik Tiller *et al.*, «Work segmentation in the Norwegian salmon industry: The application of segmented labor market theory to work migrants on the island community of Frøya, Norway», *Marine Policy* 51 (2015): 563-572; Jonathan Wong, «Meat processing labour» (Australia, Departamento de Agricultura, Pesca y Silvicultura).

¹⁰² Johan Fredrik Rye y Sam Scott, «International labour migration and food production in rural Europe: a review of the evidence» *Sociologia Ruralis* 58, No. 4 (2018): 928-952; Jon H. Friberg y Arnfinn H. Midtbøen, «Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets», *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44, No. 9 (2018): 1463-1478.

56. La crisis causada por la pandemia de COVID-19, que puso de relieve el papel fundamental que desempeñan los trabajadores del sector agroalimentario y destapó los cuellos de botella existentes en las cadenas de suministro, impulsó cambios jurídicos y de políticas importantes para mejorar las condiciones de trabajo y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en el sector.
57. La industria cárnica de la Unión Europea, que emplea a cerca de 1 millón de personas, de las cuales un porcentaje elevado son trabajadores migrantes, es un ejemplo de ello. Los múltiples brotes de COVID-19 que se produjeron en los principales países productores de carne del mundo, como la Argentina, Australia, el Brasil, el Canadá, los Estados Unidos y el Reino Unido, suscitaron el interés público por las condiciones de trabajo en el sector. En Alemania, principal productor de carne de Europa, hasta hace poco tiempo los trabajadores migrantes —que representan el 60,5 por ciento de los 160 000 trabajadores del sector— eran contratados principalmente a través de subcontratistas ubicados en sus países de origen, lo que les impedía disfrutar de la sólida protección laboral proporcionada a los trabajadores contratados localmente. Dado que en los contratos de servicios que se suscribían en la industria cárnica alemana, la responsabilidad de gestionar el salario, el tiempo de trabajo y otras condiciones de empleo recaía únicamente en las agencias de subcontratación, las empresas de procesamiento de productos cárnicos estaban exentas de toda responsabilidad relativa a la vulneración de los derechos laborales ¹⁰³. La disponibilidad de una fuerza de trabajo a bajo costo permitió a la industria cárnica alemana incrementar su ventaja competitiva con respecto a sus competidores en otros países. Mucho antes de la pandemia de COVID-19, ya vieron la luz varias denuncias públicas sobre las deficientes condiciones de trabajo en el sector del procesamiento de productos cárnicos, que hacían referencia a salarios bajos; horas extraordinarias excesivas y no remuneradas; deducciones salariales indebidas para sufragar los costos de alojamiento y transporte; falta de seguridad social; inadecuación de las instalaciones de alojamiento, y casos de violencia y acoso ¹⁰⁴. Ya en 2015, el Sindicato Alemán de Alimentación, Bebidas y Catering (NGG), que representa a los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas, y las seis empresas cárnicas más grandes del país intentaron mejorar las normas laborales y sociales, especialmente en lo que respecta a los trabajadores migrantes, mediante un acuerdo voluntario ¹⁰⁵. Sin embargo, con el continuo recurso a la subcontratación, realizada por aquel entonces a través de agencias basadas en Alemania, las denuncias de prácticas laborales abusivas persistieron. El gran cambio se produjo en diciembre de 2020, cuando el Parlamento federal promulgó la Ley de inspección de la salud y seguridad en el trabajo, por la que prohibió la subcontratación en segmentos esenciales de la industria, limitó el trabajo a través de empresas de trabajo temporal e introdujo un sistema de registro digital del tiempo de trabajo y un porcentaje obligatorio mínimo de inspecciones en los lugares de trabajo ¹⁰⁶. La nueva ley dio lugar a mejoras importantes, como la contratación directa de 35 000 trabajadores que antes estaban subcontratados y la desaparición de las empresas de servicios. Asimismo, en mayo de 2021, los interlocutores sociales firmaron un convenio colectivo nacional para establecer un salario mínimo específico en este sector, que se aplicaría de forma gradual en varias fases hasta

¹⁰³ OIT, «La crisis de la COVID-19 y su impacto en las condiciones de trabajo en el sector de procesamiento de carne», Nota informativa sectorial de la OIT, enero de 2021.

¹⁰⁴ Institute for Social Research, «Changing regulations, changing practices? The case of the German meat industry», 2017, 5-6.

¹⁰⁵ Bethany Staunton, «Change a long time coming for subcontracted slaughterhouse workers», *HesaMag* 23, primavera de 2021; Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), «Stricter Regulations for the Meat Industry», 2021.

¹⁰⁶ Jan Schneider y Malte Götte, «Meat plants and strawberry fields forever? Precarious migrant labour in the German agri-Food sector before and after COVID-19», *European Journal of Migration and Law* 24 (2022), 265-286.

alcanzar en diciembre de 2023 un incremento de casi el 30 por ciento con respecto al salario mínimo obligatorio inicial de 9,50 euros ¹⁰⁷. Aunque siguen existiendo algunos problemas, dicha ley representa una reforma fundamental de la política y entraña un gran potencial para mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y el acceso a los derechos en el sector ¹⁰⁸. El compromiso de los interlocutores sociales ha sido clave para impulsar estas reformas, y la nueva ley es citada como modelo para establecer nuevas medidas vinculantes en otros grandes países productores de carne en la Unión Europea y fuera de ella, como en los Estados Unidos ¹⁰⁹.

58. En los Países Bajos, que es el principal exportador de carne de la Unión Europea, aproximadamente el 90 por ciento de los trabajadores en las plantas de producción son trabajadores desplazados procedentes de otros lugares de la Unión Europea, sobre todo de Europa Central y Oriental ¹¹⁰. La mayoría son contratados a través de agencias de trabajo temporal especializadas, que los contratan específicamente para la industria cárnica, y sus condiciones de trabajo se rigen por el convenio colectivo del sector ¹¹¹. Aunque hace ya más de un decenio que se manifestaron inquietudes con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores desplazados de la Unión Europea en la industria de procesamiento de productos cárnicos de los Países Bajos, el Gobierno solo impulsó una respuesta concertada tras los brotes de COVID-19 en plantas de elaboración de productos cárnicos. Dicha respuesta se centró en mejorar la información sobre los trabajadores migrantes en el sector, reforzar los mecanismos de diálogo social, incrementar la capacidad de aplicación de las medidas e introducir una nueva legislación relativa al alojamiento. El Grupo de trabajo para la protección de los trabajadores migrantes, creado por el Gobierno, formuló importantes recomendaciones a fin de reducir la dependencia de los trabajadores desplazados de la Unión Europea con respecto a las agencias de contratación, entre otras cosas mediante el establecimiento de un nuevo sistema de certificación público-privado para dichas agencias, la mejora de los métodos de inscripción de los trabajadores y la desvinculación de los contratos de trabajo y los contratos de alojamiento. El nuevo convenio colectivo celebrado en 2022 representó un paso decisivo para mejorar la protección de los trabajadores desplazados de la Unión Europea ¹¹², si bien se ha indicado que siguen existiendo algunos problemas debido a ciertas lagunas que permiten eludir su cumplimiento ¹¹³. Además, el control efectivo del cumplimiento se ve obstaculizado por las bajas tasas de sindicación entre los trabajadores migrantes y por la necesidad de lograr la autorización previa de los directivos de las plantas de producción para que los sindicatos puedan acceder a ellas ¹¹⁴. Aunque los trabajadores en el sector del procesamiento de productos cárnicos y de otros productos alimentarios siguen siendo vulnerables a las prácticas laborales

¹⁰⁷ «Hart erkämpft!», NGG, 1.º de junio de 2021.

¹⁰⁸ EFFAT, «The reorganization of the German meat industry since the Labour Protection Control Law», 2023.

¹⁰⁹ EFFAT, Human Rights Watch, «Germany to Protect Meatpacking Workers Better: US Should Emulate Germany's Workers-First Response», 2020.

¹¹⁰ Lisa Berntsen *et al.*, «State of care for EU mobile workers' rights in the Dutch meat sector in times of, and beyond, COVID-19», *International Journal of Sociology and Social Policy* 43 No. 3/4 (2023), 356-369.

¹¹¹ Berntsen *et al.*

¹¹² Voedingsindustrie, «Two-year contract deal for Dutch meat sector», 30 de mayo de 2022.

¹¹³ Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, «German-Dutch border: Media reports describe exploitative living and working conditions experienced by migrant workers in the meat processing industry», 18 de abril de 2023; Países Bajos, Consejo Consultivo sobre Migración, «Summary. Third-class citizens by posting practices: The risks for posted labour migrants and Dutch society», 14 de marzo de 2024; Autoridad Laboral Europea, «Labour exploitation in the meat industry revealed in cross-border inspections», 2 de diciembre de 2022.

¹¹⁴ Berntsen *et al.*

indebidas, incluidas las relativas a la subcontratación, en otros países de Europa y en otras regiones, también se observan prácticas alentadoras ¹¹⁵.

59. En los países nórdicos, la situación del sector está determinada por las características de su modelo de mercado laboral, que se basa en la preponderancia de la autorregulación (mediante la negociación colectiva), lo cual requiere una tasa elevada de sindicación y una densidad alta de organizaciones de empleadores ¹¹⁶. Por ejemplo, los trabajadores de la industria cárnica de Dinamarca, incluidos los migrantes, están amparados por el convenio colectivo aplicable a todo el sector, lo cual ayuda a frenar la tendencia a la segmentación ¹¹⁷, aunque la industria no es inmune a los cambios que se producen en los países vecinos ¹¹⁸. La aplicación de los convenios colectivos en todo el sector también constituye una herramienta útil para asegurar la igualdad de trato en lo que respecta al salario y a otras condiciones laborales para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores temporales y desplazados, en la industria de procesamiento de pescado en Noruega. Los empleadores han elogiado este enfoque, en la medida en que ayuda a prevenir la competencia desleal en el conjunto del mercado laboral, asegura la igualdad de condiciones y refuerza la reputación de la industria ¹¹⁹. Pese a que, en general, los niveles de cumplimiento normativo son elevados, las inspecciones realizadas en los lugares de trabajo por los centros «A-crime» —establecidos por el Gobierno noruego en 2015 para facilitar el trabajo conjunto de los Servicios de Inspección del Trabajo, la Administración de Trabajo y Bienestar y las autoridades policiales y fiscales) ¹²⁰— han puesto al descubierto casos de incumplimiento de las regulaciones estatales y de los convenios colectivos, que van desde deficiencias leves hasta infracciones más graves, como la instalación forzosa en viviendas con alquileres sumamente elevados y alojamientos ilegales; el pago de salarios inferiores a lo estipulado en los convenios colectivos; el número excesivo de horas de trabajo sin el pago de horas extraordinarias; la falta de notificación de los accidentes del trabajo, etc. ¹²¹
60. En los países en desarrollo, se pueden observar diferencias notables en las condiciones de trabajo y en el nivel de disfrute de derechos en el sector entre las grandes empresas de la economía formal, especialmente aquellas cuya producción se destina a la exportación, y las empresas más pequeñas, sobre todo en la economía informal.

¹¹⁵ Piera Campanella y Davide Dazzi, eds, *Meat-Up Ffire: Fairness, freedom and industrial relations across Europe: Up and down the meat value chain* (FrancoAngeli, 2020); Ella McSweeney y Holly Young, «The invisible migrant workers propping up Ireland's €4 bn meat industry», *The Guardian*, 28 de septiembre de 2021; Migrant Rights Centre Ireland, *Working to the bone: The experiences of migrant workers in the meat sector in Ireland*, 30 de noviembre de 2020; Aidan Fortune, «Irish police raid meat processing plant in immigration investigation», *Food Navigator Europe*, 18 de febrero de 2020.

¹¹⁶ Anders Kjellberg, *The Nordic Model of Industrial Relations: Comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden - New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations* (Universidad de Lund, 2023).

¹¹⁷ Bjarke Refslund e Ines Wagner, «Cutting to the bone: Workers' solidarity in the Danish-German slaughterhouse industry», en *Reconstructing solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, eds. V. Doellgast, N. Lillie y V. Pulignano (Oxford University Press, 2023), 67-82.

¹¹⁸ Ann Reus, «Pork producer Danish Crown to cut 350 jobs», *Feed Strategy*, 16 de septiembre de 2022; Simon Harvey, «Skare Meat Packers 'files for bankruptcy as staff told to stay home'», *Just Food*, 2 de febrero de 2023; Vicky Lewis, «800 jobs at risk after Danish Crown restructure», *Pig World*, 24 de abril de 2023.

¹¹⁹ Brian Kuns et al., «From panic to business as usual: What coronavirus has revealed about migrant labour, agri-food systems and industrial relations in the Nordic countries», *Sociologia Ruralis* 63, No. 4 (2023): 907-927; Anne Mette Ødegård, «Labour Migration to Norway», *Friedrich Ebert Stiftung*, 16 de octubre de 2020.

¹²⁰ Björn Lindahl, «Renewed drive to fight work-related crime in the Nordics», *Nordic Labour Journal*, 25 de marzo de 2022.

¹²¹ Edgar Henriksen, «Tilgang på arbeidskraft til fiskeindustrien med og uten EØS-avtalen», en *Sjømatnæringen og Europa: EØS og alternativene*, Universitetsforlaget, eds. Arne Melchior y Frode Nilssen (Universitetsforlaget, 2020), 213-231.

61. Varios estudios han puesto de manifiesto los desafíos en materia de trabajo decente en la producción del camarón en la India, tanto en la economía formal como en la economía informal ¹²², lo que, según las estimaciones, afecta a 1,2 millones de familias cuyos ingresos dependen directa o indirectamente de esta actividad. Algunos de los desafíos señalados son los bajos salarios, que pueden atrapar a los trabajadores en una situación de servidumbre por deudas; el número excesivo de horas de trabajo sin el pago de horas extraordinarias ni el disfrute de licencias; las restricciones a la libertad de circulación mediante la obligación de alojarse en viviendas de la empresa vigiladas y abarrotadas, y la discriminación y el acoso ¹²³.
62. Los trabajadores en el procesamiento de productos alimentarios marinos en muchos otros países de Asia ¹²⁴, región de la que proviene el 95 por ciento de toda la producción acuícola del mundo, también sufren condiciones de trabajo arduas y limitaciones en el ejercicio de sus derechos. Un estudio reciente sobre el procesamiento del camarón en Indonesia reveló que, a causa de la informalidad generalizada y la concatenación de sucesivos contratos de corta duración, los trabajadores no podían disfrutar de la protección y los derechos que amparan al personal permanente. La falta de acceso a un seguro de salud y de accidentes del trabajo y a un sistema de protección era particularmente preocupante, habida cuenta del carácter extenuante del trabajo y de las malas prácticas en materia de seguridad y salud ¹²⁵.
63. Para formular políticas y medidas que puedan responder eficazmente a los desafíos que enfrentan los trabajadores y las empresas del sector, es fundamental disponer de información actualizada sobre las tendencias de la producción y el empleo en los subsectores específicos de la industria alimentaria, y de conocimientos exhaustivos sobre los elementos estructurales que afectan a las prácticas laborales, como el impacto de la intensificación de los esfuerzos para facilitar una transición verde y la digitalización en curso.
64. Algunas tecnologías modernas, como los sistemas de gestión algorítmica, pueden tener importantes repercusiones en la organización del trabajo, la calidad del empleo y las relaciones laborales. Si bien la gestión algorítmica puede incrementar la eficacia, la productividad y la calidad de los servicios, también puede generar riesgos en los lugares de trabajo relacionados con el control y la vigilancia ejercidos sobre los trabajadores y la calidad del empleo, sobre todo cuando no existen mecanismos normativos de protección sólidos. Para asegurar la protección eficaz de los trabajadores, sería esencial establecer un marco normativo que oriente y regule el ámbito de aplicación de dichas tecnologías y que vele por el mantenimiento de un diálogo genuino y productivo sobre su utilización en el lugar de trabajo, en el que participen representantes de los trabajadores con la formación adecuada ¹²⁶. Además de poder plantear riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y para el derecho de sindicación, o conducir a la pérdida de autonomía y de privacidad debido al tipo de información controlada o procesada, las tecnologías basadas en datos también pueden tener un impacto desproporcionado en las categorías de trabajadores excluidas del ámbito de protección de la

¹²² Martha Mendoza, Mahesh Kumar y Piyush Nagpal, «AP finds grueling conditions in Indian shrimp industry that report calls 'dangerous and abusive'», *AP News*, 20 de marzo de 2024; OIT, *Value chain analysis of the food processing sector in Andhra Pradesh and Odisha*, 2023; Raju J. Das, *Critical Reflections on Economy and Politics in India: A Class Theory Perspective* (Brill, 2020); Humanity United, *Exploitative Labor Practices in the Global Shrimp Industry* (*motherjones.com*, 2013), 78.

¹²³ Corporate Accountability Lab, *Hidden Harvest: Human Rights and Environmental Abuses in India's Shrimp Industry*, marzo de 2024; Mendoza, Kumar y Nagpal.

¹²⁴ Oxfam International, «Behind the seafood in our markets: stories of human suffering».

¹²⁵ Michele Ford, Benni Hasbiyalloh y Wayne Palmer, *Labour rights in Indonesia's seafood sector* (Universidad de Sydney, Humanity United y The Freedom Fund, 2024).

¹²⁶ Joe Atkinson y Philippa Collins, *Algorithmic Management and a New Generation of Rights at Work* (Institute of Employment Rights, 2024).

legislación laboral o que son especialmente vulnerables a los riesgos socioeconómicos ¹²⁷. Por otra parte, es posible que estas tecnologías no tengan en cuenta las repercusiones del cambio climático ni su impacto ambiental y otros aspectos, como el estrés térmico, generando así desafíos adicionales en relación con las condiciones de trabajo. El hecho de que estas tecnologías no siempre se basen en estudios científicos sólidos ni hayan sido sometidas a pruebas adecuadas no solo incrementa el riesgo de que tengan efectos perjudiciales para los trabajadores, sino que también puede dar lugar a la adopción de decisiones de gestión inadecuadas, debido a que los citados sistemas de control ofrecen únicamente una visión parcial de un evento determinado o de una serie de eventos ¹²⁸. Si se instaure un sistema de protección sólido para los trabajadores, se podrá sacar provecho de las nuevas tecnologías para crear una economía pujante y productiva que se desarrolle en lugares de trabajo seguros, equitativos y exentos de discriminación.

Libertad sindical y de asociación y negociación colectiva

65. Habida cuenta de las lagunas legislativas y en materia de aplicación que existen en muchos países, los trabajadores del sector agroalimentario enfrentan obstáculos para el ejercicio de su derecho de sindicación y negociación colectiva. Solo el 9 por ciento de los trabajadores en los sistemas alimentarios están afiliados a un sindicato, un porcentaje considerablemente inferior al promedio del 17,6 por ciento para el conjunto de trabajadores asalariados ¹²⁹. Aunque este desafío es especialmente importante en el ámbito de la producción agrícola, en el que las tasas de sindicación siguen siendo particularmente bajas, el índice de sindicación también suele ser bajo en el ámbito de la elaboración de alimentos y bebidas. Por ejemplo, en los Estados Unidos, en 2018 solo el 8,6 por ciento de los trabajadores del sector manufacturero estaban afiliados a un sindicato, en comparación con el 11,3 por ciento de los trabajadores en el conjunto de los sectores ¹³⁰. En un reciente informe de referencia sobre el sector de los alimentos y las bebidas, se destaca la falta de apoyo efectivo en las 60 mayores empresas de alimentos y bebidas a la libertad sindical y de asociación y al acceso a mecanismos de reclamación eficaces, y solo el 8 por ciento de ellas dicen colaborar con sindicatos locales o mundiales para apoyar la libertad sindical y de asociación en sus cadenas de suministro ¹³¹.
66. En el sector de la elaboración de alimentos y bebidas, el índice de sindicación suele ser mayor entre los trabajadores cualificados y permanentes en las empresas de la economía formal. Sin embargo, la presencia mayoritaria de mipymes en el sector, la abrumadora preponderancia de la informalidad y una creciente diversificación de las modalidades de trabajo hacen cada vez más difícil que los trabajadores en el sector —la mayoría de los cuales son trabajadores de la economía informal, temporeros, estacionales o subcontratados— constituyan un sindicato o se afilien a él. Los trabajadores migrantes, que habitualmente tienen ese tipo de situación contractual y están expuestos a vulnerabilidades interconectadas, enfrentan desafíos adicionales en el ejercicio de sus derechos laborales fundamentales. Por ejemplo, en Tailandia, a pesar de las importantes reformas gubernamentales introducidas para combatir las violaciones

¹²⁷ Atkinson y Collins.

¹²⁸ Annette Bernhardt, Lisa Kresge y Reem Suleiman, *Data and Algorithms at Work: The Case for Worker Technology Rights*, University of California Berkeley Labor Center, 3 de noviembre de 2021.

¹²⁹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*, 2023.

¹³⁰ Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales, «Union Membership Rate 8.6 Percent in Manufacturing, 23.4 Percent in Utilities, in 2019,», *TED: The Economics Daily*, 3 de febrero de 2020.

¹³¹ KnowTheChain y Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, *2023 Food and Beverage Benchmark Findings Report*, 2023.

de los derechos laborales en sectores de riesgo como el del procesamiento de alimentos, en particular a través del fortalecimiento de las actividades de seguimiento e inspección, la legislación sigue impidiendo a los trabajadores migrantes y no permanentes constituir un sindicato o ser miembros de comités sindicales ¹³². Dado que la fuerza de trabajo en el sector está compuesta predominantemente por trabajadores migrantes y a menudo de la economía informal, con solo unos pocos ciudadanos de nacionalidad tailandesa, esas restricciones impiden la sindicación en el sector y limitan la capacidad de los trabajadores migrantes para defender eficazmente sus intereses y contribuir a la eliminación de la explotación y los abusos ¹³³.

67. Las barreras lingüísticas y la falta de información sobre la legislación y los derechos laborales, así como un desconocimiento de las funciones y prácticas sindicales, constituyen importantes limitaciones para la sindicación de los trabajadores migrantes. El miedo a sufrir represalias por parte de los empleadores, especialmente el temor a perder sus empleos y ver revocada su condición migratoria, aleja a los trabajadores migrantes de los sindicatos. Los obstáculos con que se topan para acceder a la justicia y a vías de recurso judiciales frente a las violaciones de sus derechos laborales, junto con el temor de que las autoridades no traten su caso de forma imparcial, también frustran su deseo de integrar el movimiento sindical o de tratar de lograr una representación en la mesa de negociación ¹³⁴.
68. Además de varios factores de naturaleza política, socioeconómica y cultural que inciden en el acceso de los sindicatos a los trabajadores migrantes y en el apoyo que les prestan, la capacidad de los sindicatos para llevar a cabo sus legítimas actividades se ve a menudo afectada por los obstáculos para acceder físicamente a los lugares de producción, ya sea debido a las restricciones impuestas por los empleadores o a la ubicación aislada de los lugares de trabajo, lo que repercute en la labor que realizan para los trabajadores migrantes y los trabajadores locales ¹³⁵.
69. Por consiguiente, incluso en países en los que la legislación nacional reconoce los derechos de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, pueden existir importantes lagunas en materia de aplicación que limitan el ejercicio de esos derechos en la práctica.
70. La discriminación antisindical, que puede adoptar diversas formas, como la amenaza de despido, el cambio en las tareas asignadas y la denegación de derechos, sigue siendo motivo de preocupación en el sector. El acoso antisindical y la intimidación debilitan la capacidad de los sindicatos para participar en las relaciones laborales y abogar eficazmente en favor de sus afiliados. En estos últimos años, se han denunciado casos de intimidación y amenazas contra sindicatos y sus dirigentes en el sector de los alimentos y las bebidas en la Argentina, Bangladesh, el Brasil, Indonesia y los Estados Unidos, entre otros países ¹³⁶. También hay ejemplos de sindicatos y empleadores que han logrado superar con éxito estos desafíos. Por ejemplo, en junio de 2023, tras una campaña de 22 meses en defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, un sindicato que representa a los trabajadores de una empresa multinacional de elaboración de bebidas en Bangladesh, con el apoyo de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en

¹³² OIT, «IRLEX Legal Database on Industrial Relations».

¹³³ OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*, 2023.

¹³⁴ OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*.

¹³⁵ OIT, *Derechos de los trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva*.

¹³⁶ Diversos artículos nuevos del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos.

la región y a nivel internacional y del Consejo Sindical de Trabajadores del Sector de los Alimentos y las Bebidas de la UITA en Bangladesh, alcanzó un acuerdo con la dirección de la empresa. El convenio colectivo suscrito incluyó cláusulas sobre derechos sindicales básicos, entre otros, la no discriminación y la celebración de consultas sobre todo cambio que pudiera repercutir en las condiciones de trabajo. También se prestó una especial atención a asegurar la igualdad de género y la transparencia en la contratación. Una cláusula sobre equidad de género exigía que la empresa garantizara que al menos el 30 por ciento de la fuerza de trabajo fueran mujeres. Antes de esto, no había mujeres empleadas en la fábrica ¹³⁷. En Indonesia, en 2023, después de más de un decenio de constantes esfuerzos destinados a consolidar las relaciones laborales, los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Sector de los Alimentos y las Bebidas de Indonesia (FSBMM) y la dirección de una importante empresa multinacional suscribieron un acuerdo marco nacional que abarca cuestiones como la seguridad y salud en el trabajo, un baremo de salarios justo, prestaciones médicas y pensiones ¹³⁸. En estos últimos años, se han producido avances positivos similares para asegurar el acceso a los derechos de sindicación y negociación colectiva en una empresa multinacional de bebidas y refrigerios en Guatemala, India y el Pakistán ¹³⁹.

71. Tal como se muestra en un estudio sobre sindicación en el sector de la elaboración de productos alimentarios marinos en Indonesia, uno de los factores que obstaculizan los esfuerzos desplegados por los sindicatos para fortalecer su base de afiliados es la preocupación de los trabajadores por la capacidad de los sindicatos para lograr un verdadero cambio en las condiciones de trabajo y los salarios ¹⁴⁰. La informalidad prevalente y la precarización de las relaciones laborales en el sector suponen desafíos adicionales para la formulación de estrategias eficaces de sindicación de la fuerza de trabajo.
72. En Europa, las prácticas de contratación transfronteriza que se vieron facilitadas por la libertad de circulación de los trabajadores en la Unión Europea ejercieron presión en los sistemas de relaciones laborales nacionales, que se enfrentaron a rápidos cambios en los mercados de trabajo, el debilitamiento de la capacidad de los servicios de inspección del trabajo (debido a recursos menguantes y mecanismos de seguimiento transfronterizos deficientes) y la disminución de la fuerza de los sindicatos ¹⁴¹. Por ejemplo, antes de la reforma legislativa de 2021, los trabajadores desplazados ¹⁴² en el sector cárnico alemán estaban excluidos en gran medida de las relaciones laborales. Aunque los sindicatos alemanes se centraban principalmente en la protección de los trabajadores locales en empleos regulares ¹⁴³, también carecían de una estrategia viable y enfrentaban obstáculos para ampliar su alcance entre los trabajadores migrantes, al igual que sus homólogos en los Países Bajos. Además de no estar amparados por los convenios colectivos, los trabajadores desplazados eran reticentes a afiliarse a los sindicatos alemanes debido al temor a perder sus empleos e ingresos, a las barreras lingüísticas, a la falta de confianza en las autoridades y a la limitada comprensión de la función que desempeñan los sindicatos.

¹³⁷ UITA Asia-Pacífico, «[Defending the Rights and Livelihoods of Food Systems Workers](#)».

¹³⁸ UITA Asia-Pacífico.

¹³⁹ UITA Asia-Pacífico.

¹⁴⁰ Ford, Hasbiyalloh y Palmer.

¹⁴¹ Berntsen *et al.*

¹⁴² Para consultar la definición de «trabajadores desplazados», véase Comisión Europea, «[Posted workers](#)».

¹⁴³ Bettina Wagner y Anke Hassel, «[Posting, Subcontracting and Low-Wage Employment in the German Meat Industry](#)», *European Review of Labour and Research*, 22, No. 2 (2016), 163-178.

73. En los países nórdicos, la aplicación en todo el sector de los convenios colectivos ha demostrado ser una estrategia eficaz para asegurar la protección de los trabajadores con modalidades laborales diversas. No obstante, las barreras lingüísticas y un desconocimiento de la cultura de los lugares de trabajo, los sindicatos y la legislación han limitado la voluntad de sindicarse de los trabajadores migrantes ¹⁴⁴. Por ejemplo, solo el 23 por ciento de los trabajadores migrantes en Noruega están afiliados a un sindicato, en comparación con cerca del 50 por ciento de la fuerza de trabajo total. El Gobierno noruego ha priorizado la mejora de la sindicación en su plan de acción para combatir el dumping social y los delitos relacionados con el trabajo ¹⁴⁵.
74. El reconocimiento de la necesidad de elaborar estrategias de movilización nuevas e innovadoras está aumentando en varios países. Por ejemplo, una de las estrategias de los sindicatos en el Reino Unido se centra en el papel clave que los supermercados desempeñan en la cadena de suministro, entre otras cosas debido a sus demandas relativas a la presión de los costos, lo que pone de manifiesto la importancia de las prácticas de compra responsables al abordar las condiciones de trabajo y los derechos laborales en el sector. Por ejemplo, Unite se asoció con la Iniciativa de Comercio Ético, entre cuyos miembros se incluyen muchos supermercados, para llamar su atención sobre los desafíos en la industria cárnica. También compraron acciones de un supermercado, lo que les permitió participar e influir en las reuniones de accionistas ¹⁴⁶.
75. Los empleadores del sector también se han organizado activamente. Por ejemplo, en los Estados Unidos y el Canadá, los empleadores del sector de los alimentos y las bebidas forman parte de un gran número de asociaciones sectoriales y subsectoriales que operan a nivel nacional y subnacional. Las asociaciones regionales y nacionales de la industria de los alimentos y las bebidas también son muy activas en Asia, América Latina y otras regiones.

Eliminación del trabajo forzoso

76. Según las estimaciones mundiales más recientes, 27,6 millones de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso en cualquier momento del periodo de referencia. De los 17,3 millones de adultos y niños sometidos a trabajo forzoso por agentes privados en sectores distintos al de la explotación sexual comercial, un 12,3 por ciento de todos los adultos (esto es, 2,1 millones de personas) trabajan en el sector agrícola y un 18,7 por ciento (esto es, 3,2 millones de personas) trabajan en el sector manufacturero, y la mayoría de ellos en la producción en los eslabones inferiores de las cadenas de suministro nacionales o mundiales ¹⁴⁷.
77. Los trabajadores en el sector agroalimentario en su sentido más amplio, incluido el sector del procesamiento, corren un riesgo elevado de sufrir trabajo forzoso. Este problema está vinculado con una amplia variedad de posibles factores determinantes. Entre ellos se cuentan las causas subyacentes del trabajo forzoso, como la pobreza, la informalidad y la discriminación, así como las características y los déficits de trabajo decente que predominan en el sector —en particular, una protección laboral y social inadecuada; la naturaleza de un trabajo físicamente exigente e

¹⁴⁴ Johanne Stenseth Huseby y Anne Mette Ødegård, *Fagorganisering av arbeidsinnvandrere: tid, tillit og trygghet*, Fafo Institutt for arbeidslivs-og velferdsforskning, 2024; Ødegård.

¹⁴⁵ Huseby y Ødegård; Ødegård; Noruega, *Action Plan to Combat Social Dumping and Work-Related Crime*, octubre de 2022.

¹⁴⁶ Johanna Kuhlmann y Colette S. Vogeler, «United against Precarious Working Conditions? Explaining the Role of Trade Unions in Improving Migrants' Working Conditions in the British and German Meat-Processing Industries», *Journal of Public Policy* 41 (2021), 515-531.

¹⁴⁷ OIT, Walk Free y OIM, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* (puede consultarse el resumen ejecutivo en español en: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso - Resumen ejecutivo*), 2022.

intensivo en mano de obra; el pago a destajo y los bajos salarios; unos entornos de trabajo y de vida remotos y aislados; unos bajos niveles de alfabetización, y el desconocimiento de los trabajadores acerca de sus derechos—, si bien ninguno de estos factores constituye necesariamente, en sí mismo, un factor determinante del trabajo forzoso. Las probabilidades de sufrir trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes es más del triple que entre los que no son migrantes ¹⁴⁸.

78. Se han denunciado casos de explotación y abuso laboral en el sector del procesamiento de alimentos en algunos países, especialmente en el procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres y hortalizas. La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos mantiene una lista de productos —y sus países de origen— con respecto a los cuales tiene motivos para creer que se producen mediante trabajo infantil o trabajo forzoso, que incluye 159 productos procedentes de 78 países o zonas, muchos de los cuales forman parte de la cadena de suministro de alimentos ¹⁴⁹.
79. Según las últimas estimaciones de la OIT, la región de Asia y el Pacífico presenta el mayor número de personas en situación de trabajo forzoso. Pese a la existencia de marcos legislativos relativamente sólidos para luchar contra el trabajo forzoso basados en la ratificación de los instrumentos fundamentales de la OIT pertinentes, a saber, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014, así como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), algunos desafíos persisten en los sectores del procesamiento de alimentos en muchos países de esa región. La producción de pescado seco en Bangladesh proporciona un medio de subsistencia a muchas personas de diferentes orígenes sociales y étnicos que se dedican a esta actividad en el marco de diversas modalidades de relaciones laborales, en su mayoría de manera informal e incluso bajo la amenaza de violencia física y, en gran medida, con resultados socioeconómicos limitados ¹⁵⁰. Casi el 80 por ciento de los trabajadores en el sector del procesamiento son mujeres y niños ¹⁵¹. Según la información disponible, las mujeres suelen recibir su salario en especie mediante subproductos del procesamiento del pescado, aunque algunas también pueden recibir una remuneración a destajo en metálico por determinadas tareas. En función de su etnia y situación, las mujeres y niñas también corren un elevado riesgo de sufrir violencia y explotación sexual ¹⁵².
80. Aunque hay pocos estudios y datos sobre el trabajo forzoso en este sector, es probable que este problema exista en el sector de la elaboración de alimentos en muchos países, ya que el trabajo forzoso afecta a países de todos los niveles de ingresos. Por ejemplo, en el Reino Unido, en 2016, el 13 por ciento de todas las potenciales víctimas de trabajo forzoso derivadas a los servicios sociales procedía del sector de la agroalimentación, en particular de la agricultura (2 por ciento), el procesamiento de alimentos (6 por ciento) y la restauración no residencial (5 por

¹⁴⁸ OIT, *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, 2023.

¹⁴⁹ Estados Unidos, Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, «List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor», 2024.

¹⁵⁰ Ben Belton, Mostafa A.R. Hossain y Shakuntala H. Thilsted, «Labour, Identity and Wellbeing in Bangladesh's Dried Fish Value Chains», en *Social Wellbeing and the Values of Small-Scale Fisheries*, eds. Derek S. Johnson et al. (Springer, 2017), 217-241.

¹⁵¹ Shamsuddin Illius, «Bonded Labour at Dry Fish Units Robbing Children of their Youth», *The Business Standard*, 23 de enero de 2020; Mahmudul Hoque, «A Critical Review of Bangladesh's Child Labor Regulations and Policies», *World Development Sustainability* 5 (2024); «Child Labour is on Wane in Dry Fish Processing Zones», *BSS News*, 23 de marzo de 2024; Mostafa A. R. Hossain, Ben Belton y Shakuntala Haraksingh Thilsted, *Dried Fish Value Chain in Bangladesh*, WorldFish, Oficina para Bangladesh y Asia Sudoriental, 2015.

¹⁵² Belton, Hossain y Thilsted.

ciento)¹⁵³. Además, en un estudio reciente se estimaba que el 62 por ciento del riesgo de trabajo forzoso en el sector del suministro de alimentos de los Estados Unidos, excluidos los productos alimentarios marinos, se concentraba en las etapas de producción o de procesamiento en el país¹⁵⁴. El Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil informó de que, tras 422 inspecciones del trabajo llevadas a cabo en todo el país en 2022, 2 575 trabajadores fueron liberados de condiciones de trabajo forzoso, incluido en el sector agroalimentario¹⁵⁵.

81. Habida cuenta de que el sector agrícola es un sector de alto riesgo en lo que respecta al trabajo forzoso, las empresas de alimentos y bebidas tienen una importante función que cumplir para combatir esta grave violación de los derechos humanos. En un reciente informe de referencia se señala que, actualmente, la mayoría de las 60 principales empresas de alimentos y bebidas despliegan escasos esfuerzos para prevenir el riesgo de trabajo forzoso en sus cadenas de suministro¹⁵⁶. Para apoyar los esfuerzos destinados a erradicar el trabajo forzoso, algunos Gobiernos han establecido nuevas leyes y medidas que impiden la entrada en sus mercados de productos fabricados mediante trabajo forzoso. Por ejemplo, en abril de 2024, el Parlamento Europeo votó a favor del Reglamento sobre trabajo forzoso, por el que se prohíben en el mercado de la Unión Europea los productos realizados con trabajo forzoso¹⁵⁷. Este Reglamento complementa la Directiva de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, que entró en vigor en julio de 2024 y en virtud de la cual las empresas de determinado tamaño y volumen de negocios deben detectar y evaluar los efectos en materia de derechos humanos y medio ambiente de sus operaciones dentro y fuera de la Unión Europea¹⁵⁸.
82. El trabajo forzoso impuesto por agentes privados se produce, en su gran mayoría, en la economía informal, ya que los trabajadores en la economía informal se encuentran entre los grupos más vulnerables y menos protegidos. El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) contienen disposiciones en muchos ámbitos pertinentes para la formalización del trabajo informal, incluida la promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, las garantías básicas de seguridad social que forman parte del piso de protección social nacional y la formación para la adquisición de competencias¹⁵⁹.

Erradicación del trabajo infantil

83. La ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y la amplia ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) por 176 de los 187 Estados Miembros de la OIT muestran un compromiso a escala mundial para erradicar el trabajo infantil, comenzando por sus peores formas. Aunque la mayoría de los niños de todo el

¹⁵³ Reino Unido, «[Modern Slavery: A Briefing for the Food Industry](#)».

¹⁵⁴ Nichole Tichenor Blackstone *et al.*, «Forced Labour Risk is Pervasive in the US Land-Based Food Supply», *Nature Food* 4 (2023), 596-606.

¹⁵⁵ Fair Labor, «[Addressing Forced Labor in Brazil](#)», 21 de agosto de 2023.

¹⁵⁶ KnowTheChain y Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos.

¹⁵⁷ Parlamento Europeo, «[Products Made With Forced Labour To Be Banned From EU Single Market](#)», notas de prensa, 23 de abril de 2024.

¹⁵⁸ Comisión Europea, [Directiva \(UE\) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva \(UE\) 2019/1937 y el Reglamento \(UE\) 2023/2859](#), julio de 2024.

¹⁵⁹ OIT, [Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes](#), 2018.

mundo cuentan actualmente con protección jurídica contra el trabajo infantil, hay millones de ellos que todavía no pueden ejercer ese derecho fundamental en la práctica. Las estimaciones mundiales más recientes indican que hay 160 millones de niños en situación de trabajo infantil, de los cuales 112 millones (esto es, el 70 por ciento) trabajan en la agricultura y muchos de ellos realizan trabajos peligrosos. En este sector, faltan datos y estudios de investigación sobre el trabajo infantil. Sin embargo, varios informes sugieren que el problema del trabajo infantil también supone un desafío en el sector del procesamiento de alimentos. Por ejemplo, según la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que se encarga de hacer cumplir la legislación federal sobre trabajo infantil, alrededor de 12 000 —esto es, más del 75 por ciento— de todas las infracciones relativas al trabajo infantil cometidas en los Estados Unidos entre 2018 y 2022 se registraron en el sector alimentario, en los diferentes eslabones de la cadena de suministro de alimentos, incluida la fase intermedia ¹⁶⁰.

84. En 2024, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos retiró el camarón tailandés de su «Lista de bienes producidos con trabajo infantil o trabajo forzoso», en la que figuraba desde 2009 ¹⁶¹. El Gobierno de Tailandia ha emprendido importantes reformas para abordar este problema, entre ellas, la promulgación del Reglamento Ministerial que prohíbe la participación de niños en el procesamiento de productos alimentarios marinos y del Real Decreto sobre la industria pesquera, que han mejorado los sistemas de trazabilidad de los recursos acuáticos en el país. A pesar de los constantes avances que la región de Asia y el Pacífico ha conseguido en los últimos decenios para hacer frente a este desafío, el problema del trabajo infantil sigue presente en el sector del procesamiento de alimentos en muchos países de la región, por ejemplo, en Camboya, Myanmar y Viet Nam ¹⁶², así como en el subsector del procesamiento de productos alimentarios marinos en Bangladesh y la India, como ya se ha señalado ¹⁶³.
85. El trabajo infantil es un problema acuciante en muchos otros países en desarrollo. En África Subsahariana, que es la región con la mayor prevalencia y el mayor número de casos de trabajo infantil, la mayoría de los niños trabaja como mano de obra no remunerada en empresas agrícolas familiares y de pequeña escala. Según un estudio de investigación llevado a cabo con el apoyo de la OIT en África Oriental, la participación de niños en actividades pesqueras y acuícolas, incluidas las actividades informales de procesamiento artesanal o a pequeña escala, representa aproximadamente el 40 por ciento de todo el empleo en el sector ¹⁶⁴.

¹⁶⁰ Teresa Cotsirilos, «The Child Workers Who Feed You: Why The Nation's Food Sector Has the Most Child-Labor Violations», *Food and Environment Reporting Network*, 18 de abril de 2023; Dan Flynn, «Child Labor is a Serial Offense, and Does Not Bode Well for Food Safety», *Food Safety News*, 16 de abril de 2024. Véase también Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, «Data: Enforcement».

¹⁶¹ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, «Notice of Initial Determination to Remove Shrimp from Thailand and Garments from Vietnam from the List of Products Requiring Federal Contractor Certification as to Forced or Indentured Child Labor Pursuant to Executive Order 13126», 10 de mayo de 2024.

¹⁶² OIT, «Analysis of Selected Value Chains of Handicraft and Food Processing in Hanoi», Hanoi, 2018; Su-Ann Oh, «Drudges or Providers? Working Children in Myanmar», Instituto Yusof Ishak, 24 de mayo de 2016; OIT, *Agricultural Sub-Sector Child Labour Surveys: Children Working in the Cultivation and Processing of Inland Fishing Stocks, Sugarcane, and Beans and Pulses in Myanmar*, 2017; The Centre for Child Rights and Business, *Assessment of Human Rights Risks in the Production and Processing of Rice in Cambodia*, mayo de 2023; Alyssa Augustus, «Child Labour in Myanmar», Ballard Center for Social Impact Issue Brief, 2022.

¹⁶³ Adil Mahmood, «Children of Sharankhola Collecting Shrimp Fry for Survival», *Dhaka Tribune*, 12 de junio de 2018; Rashad Ahamad, «Poverty Drives Bangladesh Coastal Children to Toil in Shrimp Industry», *New Age Bangladesh*, 28 de mayo de 2018; Belton, Hossain y Thilsted; Corporate Accountability Lab.

¹⁶⁴ OIT, *El futuro del trabajo en la acuicultura en el contexto de la economía rural*, TMFWA/2021, 2021.

86. Dada la importancia de mitigar la pobreza y la incertidumbre económica que favorecen el trabajo infantil en cualquier sector, junto con otras importantes estrategias, como las relativas a la protección social y el acceso a la educación de calidad, aprovechar el elevado potencial del sector de los alimentos y las bebidas para generar empleos decentes y productivos, entre otras formas, mediante la inversión en tecnología y en el desarrollo de competencias para mejorar la productividad, la producción y los ingresos, podría contribuir considerablemente a los esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil, especialmente en África.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable

87. Los datos sobre lesiones profesionales en el ámbito de la elaboración de alimentos y bebidas solo están disponibles para un número limitado de países, pero ilustran importantes tendencias a largo plazo en el sector. Sobre la base de todos los datos disponibles en las fuentes más recientes de la OIT, la tasa de lesiones profesionales no mortales por cada 100 000 trabajadores en el sector de la elaboración de alimentos y bebidas se ha mantenido estable en cerca de 11 500 en los dos últimos decenios ¹⁶⁵. Cabe destacar que esa tasa es un 13,3 por ciento superior a la media nacional para todos los sectores combinados y refleja un aumento significativo en comparación con el inicio de la década de 2000, cuando era solo un 2,34 por ciento superior a la media nacional. Si bien ha habido una disminución general en las tasas de lesiones profesionales no mortales en los países estudiados, esa mejora no se ha reflejado en el sector de los alimentos y las bebidas, en el que dicha tasa se ha mantenido prácticamente invariable.
88. Por ejemplo, a lo largo de los dos últimos decenios, el sector de la elaboración de alimentos y bebidas en Suiza ha registrado un incremento constante en la tasa de lesiones profesionales no mortales, que alcanzó el 12,2 por ciento en 2022. Si bien esa tasa es inferior a la media nacional en un 3,06 por ciento, el sector exhibió una tasa incluso inferior a comienzos de la década de 2000, cuando fue un 9,17 por ciento inferior a la media nacional para todos los sectores combinados. En otros países pueden observarse tendencias similares en el sector. Por ejemplo, las tasas de lesiones profesionales no mortales aumentaron en Bangladesh, Chile, Panamá, el Pakistán y Uganda, y fueron superiores a la media nacional en un 32,3, un 24,5, un 80,8, un 28 y un 20,6 por ciento, respectivamente. Por lo tanto, la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo —entre otras cosas, a través de la realización efectiva de evaluaciones de riesgos periódicas para detectar posibles peligros y eliminar o reducir al mínimo los riesgos; la aplicación de métodos ergonómicos mejorados para la manipulación de materiales y herramientas, y la instrucción y formación sobre medidas de seguridad y salud en el trabajo de forma eficaz y oportuna— es crucial en los esfuerzos que está realizando el sector para disminuir la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
89. La rápida mecanización y digitalización que ha caracterizado el desarrollo del sector de los alimentos y las bebidas en los últimos años ha propiciado importantes aumentos de la productividad y ha abierto la posibilidad de mejorar la seguridad en el lugar de trabajo mediante la integración de consideraciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de aspectos de ergonomía en su diseño y desarrollo. A la vez, las nuevas tecnologías pueden traer aparejados riesgos nuevos o adicionales en el lugar de trabajo. El uso generalizado de herramientas y máquinas sofisticadas, como cuchillas, picadoras, rebanadoras, afiladoras, mezcladoras, evaporadores, congeladores, desecadores, etc., sin una correcta manipulación, expone a los trabajadores a mayores riesgos de quemaduras, laceraciones, esguinces y

¹⁶⁵ Las estimaciones de la OIT se basan en encuestas sobre la fuerza de trabajo o encuestas de hogares similares, disponibles en la colección de microdatos armonizados de la OIT, realizadas a 26,6 millones de encuestados en 59 rondas de encuestas país-año.

torceduras, hematomas y fracturas. Para mitigar los riesgos que conllevan las nuevas tecnologías, es fundamental adoptar prácticas adecuadas de evaluación y gestión de los riesgos, lo que también incluye auditorías periódicas sobre cuestiones de seguridad. Las empresas deberían asegurarse de integrar esas tecnologías en un sistema más amplio de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tal como se explica en las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyos elementos principales son la detección de peligros, las evaluaciones de riesgos y la formación adecuada de los trabajadores ¹⁶⁶.

90. Pese a los avances tecnológicos, muchas operaciones siguen realizándose de forma manual, especialmente en el procesamiento de productos cárnicos, avícolas, pesqueros y marinos procedentes de la acuicultura. Además del riesgo de trastornos musculoesqueléticos, que son las enfermedades profesionales más comunes en el sector debido a las tareas monótonas realizadas a una gran velocidad utilizando solo algunas partes del cuerpo, la alta velocidad de las líneas de procesamiento ha resultado ser un factor crítico que repercute en la salud y seguridad de los trabajadores, incluso como fuente considerable de estrés ¹⁶⁷. La adopción de sistemas de rotación de tareas y de herramientas ergonómicas mejoradas debería considerarse una medida esencial para aliviar esos riesgos. La velocidad de las líneas de procesamiento, si bien es importante para la productividad, debe gestionarse con cuidado a fin de lograr un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la eficiencia. Por lo tanto, la revisión periódica de las medidas de seguridad y salud en el trabajo debería incluir evaluaciones de la velocidad de las líneas de procesamiento y su repercusión en la salud de los trabajadores.
91. La exposición repetida a elevados niveles de ruido y temperaturas extremas contribuye al estrés. Además de provocar un deterioro de la capacidad auditiva, el ruido excesivo puede afectar negativamente a la concentración, lo que incrementa los riesgos para la seguridad, y disminuye la productividad. La reducción de la destreza asociada al trabajo a bajas temperaturas, que es habitual en ciertas industrias como las del procesamiento de productos cárnicos, avícolas y pesqueros, también incrementa el riesgo de accidentes ¹⁶⁸. En un estudio realizado recientemente por la OIT, se estima que 2 410 millones de trabajadores —esto es, el 70 por ciento de la población trabajadora— están expuestos a calor excesivo, lo que causa 22,85 millones de lesiones no mortales y 18 970 muertes por año ¹⁶⁹. Para hacer frente al estrés térmico y al impacto del frío o la humedad, que pueden llegar a ocasionar trastornos para la salud o molestias extremas, las medidas preventivas, como sistemas de seguimiento sólidos, formación, vigilancia médica periódica y suministro de equipos de protección personal, desempeñan un papel fundamental. El establecimiento de programas de conservación de la capacidad auditiva y de controles de salud regulares para los trabajadores expuestos a temperaturas extremas también es esencial.
92. Al igual que cualquier otra planta industrial, las plantas de procesamiento de alimentos están expuestas a altos riesgos de explosiones e incendios, sobre todo debido al uso generalizado de gas y de otras sustancias muy inflamables y peligrosas, así como de utensilios y equipos de

¹⁶⁶ OIT, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*, 2001.

¹⁶⁷ Narintohn Luangrath, Korinne Dunn y Saba Mengesha, «Workplace Hazards for Meat and Poultry Workers», *The Regulatory Review*, 6 de abril de 2024; Sarah Berger Richardson, *From Slow Food to Slow Meat: Slowing Line Speeds to Improve Worker Health and Animal Welfare in Canadian Abattoirs*, *Alberta Law Review* 59, N.º 1 (2021); OIT, «La crisis de la COVID-19 y su impacto en las condiciones de trabajo en el sector del procesamiento de carne».

¹⁶⁸ Shizue Tomoda, *Occupational Safety and Health in the Food and Drink Industries* (OIT, 1993); Shizue Tomoda, *Safety and Health of Meat, Poultry and Fish Processing Workers*, documento de trabajo (OIT, 1997).

¹⁶⁹ OIT, *Heat At Work: Implications For Safety And Health*, 2024.

cocina, calderas, autoclaves y hornos. Si bien los países pueden no recopilar datos sobre los incendios que se producen específicamente en instalaciones dedicadas al procesamiento de alimentos, los incidentes relacionados con incendios que causan muertes y lesiones graves parecen ser comunes, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. Según el sistema nacional de notificación de incendios de los Estados Unidos, en 2019 se registraron 5 300 incendios en plantas de elaboración o procesamiento en todo el país, y más de 2 000 en instalaciones de almacenamiento de productos agrícolas, cerealeros o pecuarios y en instalaciones refrigeradas de almacenamiento, en las que también es posible que se realicen operaciones de procesamiento de alimentos ¹⁷⁰. Los medios de comunicación suelen publicar noticias sobre incidentes relacionados con incendios en diferentes partes del mundo. En julio de 2021, fue noticia en todo el mundo el trágico incidente que se produjo en una fábrica de jugos situada en las afueras de Daca, en el que murieron por lo menos 52 personas, y se señaló que muchas de ellas eran menores de edad que trabajaban en el lugar ¹⁷¹. En los primeros meses de 2024, se informó de incidentes relacionados con incendios en plantas de procesamiento de alimentos, algunos de los cuales tuvieron un saldo fatal, en Australia, el Canadá, Francia, la India, el Pakistán, la República de Corea, los Estados Unidos y otros países de todo el mundo ¹⁷². Por lo tanto, la aplicación efectiva de estrategias de prevención de incendios es imprescindible, sobre todo en instalaciones de alto riesgo, lo cual requiere que las plantas de procesamiento de alimentos realicen simulacros de incendios periódicos y actualicen sus protocolos de respuesta a incendios conforme a la evolución de las mejores prácticas. La industria reconoce la importancia de abordar este reto en el marco de los esfuerzos destinados a crear una cultura de seguridad. Por ejemplo, en 2022, la OIT y la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Bangladesh acordaron trabajar conjuntamente para fortalecer la cultura y las prácticas de seguridad en el lugar de trabajo en diez sectores económicos prioritarios, incluido el del procesamiento de alimentos, mediante inversiones en el establecimiento de unidades de seguridad sólidas y funcionales, comités de seguridad y representantes de seguridad, entre otras medidas ¹⁷³.

93. En 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó 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 designó 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) como convenios fundamentales. Esta decisión reafirmó la obligación constitucional de los Miembros de la OIT de promover, respetar y hacer efectivos los principios contenidos en los dos convenios mencionados, así como de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su sexo, empleo o situación jurídica, tengan derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables. A fin de abordar los retos en materia de seguridad y salud en el trabajo que persisten en el sector, es fundamental armonizar las políticas nacionales y los

¹⁷⁰ Angelo Verzoni, «Nothing to See Here: Recent Fires at Food Processing Facilities Have Some Claiming There's More Going On than Meets the Eye. Experts Aren't Convinced», *NFPA Journal*, 2 de mayo de 2022.

¹⁷¹ «Statement by UNICEF Representative in Bangladesh, Tomoo Hozumi, on Child Deaths in Factory Fire», comunicado de prensa, 11 de julio de 2021.

¹⁷² Nick McLaren y Romy Gilbert, «Grain Silo Continues to Burn at Bomaderry, Fire Crews Work to Limit Explosion Risk», *Australian Broadcasting Corporation*, 28 de mayo de 2024; «Delhi: 3 Workers Dead, 6 Injured in Fire in Narela Food Processing Unit», *The Economic Times*, 8 de junio de 2024; Derek Haggett, «Early Morning Fire Destroys N.B. Fish Processing Plant», *CTV News*, 10 de julio de 2024; «Food Factory Fire in Karachi Doused», *Associated Press of Pakistan*, 23 de febrero de 2024; Kristen Kazarian, «Meat Processing Plant Fire Causes 2 Deaths», *Powder and Bulk Solids*, 1.º de febrero de 2024; «Incendie sur l'usine Saipol de sète», *Saipol*, 10 de abril de 2024.

¹⁷³ OIT, «Firmado un acuerdo para reforzar la seguridad laboral en sectores industriales clave de Bangladesh», nota de información, 17 de agosto de 2022.

programas en los lugares de trabajo al respecto con los principios consagrados en los dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo, que hacen de la prevención un objetivo central. Por otro lado, las elevadas tasas de lesiones registradas en algunos países y las disparidades de dichas tasas entre las diferentes regiones también sugieren la necesidad de contar con sistemas de inspección del trabajo más sólidos, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). La economía informal, en la que se incumplen en gran medida las normas de seguridad, requiere particular atención.

Protección social

94. La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 evidenció el papel crucial de la protección social para abordar eficazmente tanto su dimensión sanitaria como sus repercusiones socioeconómicas. Con 3 800 millones de personas desprovistas de toda forma de protección social a nivel mundial, la crisis reveló la urgencia de asegurar el acceso universal a sistemas de protección social que ofrezcan beneficios adecuados e integrales para satisfacer las necesidades de las personas, incluida una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles ¹⁷⁴.
95. Un estudio recientemente realizado por la OIT muestra que los trabajadores de los sistemas alimentarios se cuentan entre los que suelen carecer de todo tipo de protección social ¹⁷⁵. La elevada informalidad y la creciente diversificación de las modalidades de trabajo en el sector son factores que limitan el acceso de los trabajadores en la industria agroalimentaria a la protección social. Además, la baja tasa de cobertura también difiere de la de los trabajadores de otros sectores ¹⁷⁶. Por ejemplo, según la encuesta sobre la fuerza de trabajo realizada en 2019 en Camboya, el 95 por ciento de los trabajadores del sector del agroprocesamiento no estaban cubiertos por la seguridad social. Ello se debía al gran predominio de trabajadores en el sector informal, ya que se estimaba que el 100 por ciento de ellos no estaba asegurado, en comparación con el 72 por ciento de los trabajadores en el sector formal ¹⁷⁷. Si bien los trabajadores permanentes de la economía formal por lo general tienen acceso a protección social, la estacionalidad del trabajo, que también afecta al sector del procesamiento de alimentos, complica el reto de ampliar la cobertura de la protección social para abarcar a trabajadores que, en muchos países, suelen estar excluidos de la legislación nacional en materia de trabajo y seguridad social ¹⁷⁸.
96. La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto las barreras legislativas y prácticas que enfrentan los trabajadores migrantes, incluidos los del sector del procesamiento de alimentos, para acceder a la protección social. En muchos casos, por estar excluidos legalmente de los sistemas de seguridad social de los países de destino (como el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el seguro de salud, la licencia por enfermedad, el seguro de desempleo y las prestaciones de vejez) y por el temor a perder el empleo, ingresos o la

¹⁷⁴ OIT, *World Social Protection Report 2024-26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024 (puede consultarse un informe ejecutivo en español en: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa*, 2024)

¹⁷⁵ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023*.

¹⁷⁶ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023*.

¹⁷⁷ OIT, «*Overview of Workers in the Manufacture of Beverages & Food Products Sectors (Agroprocessing)*», nota estadística, julio de 2023.

¹⁷⁸ OIT y OCDE, *Responsible Business Conduct in the Thailand Agri-Food Sector*, enero de 2023.

residencia, los trabajadores migrantes eran más renuentes a notificar enfermedades o autoconfinarse. Por ejemplo, en Tailandia, pese a que se han hecho avances significativos para proporcionarles cobertura, los trabajadores migrantes siguen teniendo dificultades para registrarse y acceder a prestaciones de la seguridad social ¹⁷⁹. En Irlanda, hasta hace poco, nueve de cada diez trabajadores en el sector del procesamiento de productos cárnicos no tenían derecho a recibir un subsidio por enfermedad ¹⁸⁰, lo que contribuyó considerablemente a la propagación de la COVID-19 en los lugares de trabajo. Para abordar esta cuestión, el Sindicato de Servicios Industriales, Profesionales y Técnicos (SIPTU) lanzó una campaña que culminó en la firma de un protocolo de acuerdo nacional sobre seguridad con *Meat Industry Ireland* y la promulgación de una nueva legislación sobre prestaciones por enfermedad profesional en septiembre de 2022 ¹⁸¹. Los brotes de COVID-19 en plantas de procesamiento de productos cárnicos y otros alimentos en diferentes partes del mundo alentaron la adopción de medidas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y el acceso a la protección social. Por ejemplo, el número de trabajadores cubiertos por la seguridad social en la industria cárnica en Alemania aumentó significativamente tras la promulgación de una nueva legislación en 2021 y la firma de un convenio colectivo, como ya se ha descrito antes ¹⁸². En América del Norte, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras Unidos de la Alimentación y el Comercio condujo una exitosa campaña destinada a aumentar los salarios y mejorar las normas de seguridad en el sector del procesamiento de productos cárnicos. Sin embargo, se requieren esfuerzos significativos y concertados, incluidas inversiones financieras ¹⁸³, para lograr que todos los trabajadores, en particular los más desfavorecidos, tengan acceso a una protección social integral, adecuada y sostenible. En contextos en los que predomina la economía informal, las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria pueden desempeñar un papel crucial en la facilitación del acceso a la protección social, al ofrecer una vía accesible para la formalización gracias a requisitos menos exigentes en materia de capital e inscripción ¹⁸⁴.

► 6. Diálogo social

- 97.** Las crisis mundiales recientes y en curso han tenido repercusiones en los trabajadores y las empresas en la mayoría de los sectores, si bien algunos países han señalado que el sector de los alimentos y las bebidas se ha visto más afectado que otros, incluidos otros sectores manufactureros, debido a problemas en las cadenas de suministro, el incremento de los costos y la escasez de mano de obra ¹⁸⁵. El diálogo social puede ayudar al sector de los alimentos y las bebidas a elaborar estrategias a largo plazo para superar las crisis, colmar los déficits de empleo

¹⁷⁹ OIT, «*Social Protection in Action: Building Social Protection Floors for All*» Country Brief: Thailand», diciembre de 2021; OIT, *Social Protection for Migrant Workers In Asean: Developments, Challenges, and Prospects*, 2018. OIM, *Thailand Social Protection Diagnostic Review: Social Protection for Migrant Workers and Their Families in Thailand*, 2021.

¹⁸⁰ Migrant Rights Centre Ireland.

¹⁸¹ «*Unions Team Up to Dignify Meat Workers in Europe*», *The Brussels Times*, 30 de junio de 2022.

¹⁸² Clara Albrecht, Yvonne Giesing y Britta Rude, «*Posted Workers in Germany – Developments and New Legislations*», CESifo Forum 23 (2022): 8-14.

¹⁸³ Umberto Cattaneo *et al.*, *Déficit de financiamiento de la protección social universal: Estimaciones y estrategias mundiales, regionales y nacionales para la creación de espacio fiscal*, documento de trabajo de la OIT núm. 113 (OIT, 2024).

¹⁸⁴ OIT, *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*, 2013.

¹⁸⁵ Reino Unido, Oficina de Estadísticas Nacionales, «*Recent Challenges Faced by Food and Drink Businesses and their Impact on Prices*», 4 de abril de 2022.

y de competencias, y negociar ingresos justos para los trabajadores ante la inflación y la incertidumbre. También puede contribuir a formular estrategias que faciliten la preparación digital y promuevan una transición justa, tratando al mismo tiempo de encontrar soluciones que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores y aumentando el atractivo del trabajo en el sector.

- 98.** El diálogo social y las negociaciones en el sector tienen lugar principalmente a nivel de empresa. Por ejemplo, la UITA —una confederación sindical internacional que tiene muchos afiliados en el sector del procesamiento de alimentos— ha suscrito varios acuerdos marco internacionales con empresas multinacionales ¹⁸⁶. Esos acuerdos establecen el reconocimiento de la UITA por la empresa y permiten a la UITA y a sus afiliados velar por el mantenimiento de un espacio abierto para poder ejercer plena y equitativamente esos derechos en todas las operaciones de la empresa. Esto permite, a su vez, que los trabajadores y sus sindicatos a nivel nacional y local en esas empresas puedan negociar eficazmente salarios y prestaciones decentes, incluida la mejora de las condiciones de trabajo. Ello puede resultar especialmente útil cuando existen obstáculos nacionales o locales a la afiliación sindical y al reconocimiento de los sindicatos que pueden impedir de otro modo la celebración de negociaciones significativas. Por ejemplo, en 2010, un acuerdo suscrito entre la UITA y una empresa transnacional de bebidas propició la resolución de un conflicto de larga data relativo a cuestiones laborales y derechos sindicales en las instalaciones de producción de la empresa en el Pakistán, y al año siguiente se firmó un convenio colectivo para toda la planta. Tres años después, seis sindicatos a nivel de fábrica constituyeron un sindicato nacional afiliado a la Federación de Trabajadores de la Alimentación del Pakistán y en 2015 firmaron su primer convenio colectivo nacional, en el que se garantizaron los derechos sindicales básicos, la seguridad en el empleo para los trabajadores ocasionales y la licencia de maternidad, entre otras cuestiones importantes. En Indonesia, los sindicatos —afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores del Sector de los Alimentos y las Bebidas (FSBMM)— que representan a los trabajadores de una empresa multinacional de elaboración de bebidas en Indonesia constituyeron un sindicato nacional independiente. Dicho sindicato firmó su primer convenio colectivo en abril de 2024. En ese convenio se fortalecen específicamente los derechos sindicales y de asociación de los trabajadores, se aborda la cuestión de la seguridad en el empleo y se incluyen cláusulas en materia de reestructuración y un entorno de trabajo seguro y saludable, incluida la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Tras obtener su reconocimiento a nivel nacional, este sindicato ha dado prioridad a la contratación y sindicación de mujeres ¹⁸⁷.
- 99.** Si bien en África, Asia y el Pacífico y las Américas el diálogo y las negociaciones a nivel de empresa y de subsector (es decir, sobre productos básicos específicos) son mucho más habituales que el diálogo a nivel sectorial, en este sector existen ejemplos de buenas prácticas de diálogo social a nivel nacional, en particular en el contexto europeo, que trazan una senda importante para la industria a fin de afrontar los cambios en el mundo del trabajo derivados de las crisis mundiales actuales. Como ya se ha expuesto anteriormente, el convenio colectivo suscrito en la industria cárnica de Alemania y la reforma legislativa que lo impulsó representaron importantes hitos para abordar los principales desafíos a los que se enfrenta la fuerza de trabajo en el sector.
- 100.** El diálogo social en el sector de los alimentos y las bebidas en los países nórdicos constituye otro ejemplo de cómo los mecanismos de diálogo sectorial pueden contribuir eficazmente a

¹⁸⁶ Véase UITA, «Acuerdos».

¹⁸⁷ UITA Asia/Pacífico, «Defending the Rights and Livelihoods of Food Systems Workers».

lograr condiciones de trabajo justas y favorecer el desarrollo sectorial. Los sindicatos nacionales de trabajadores en la industria alimentaria de esos países representan entre el 50 y el 70 por ciento de la fuerza de trabajo activa del sector. Los convenios colectivos negociados con las organizaciones nacionales de empleadores establecen las condiciones de trabajo mínimas para el sector y abarcan ámbitos como los salarios, las horas de trabajo, las licencias remuneradas y el pago de las horas extraordinarias, las pensiones, las condiciones de empleo, la promoción del empleo permanente, y las condiciones para la terminación de la relación de trabajo. Dependiendo del contexto nacional y de los términos de la negociación colectiva, algunos convenios pueden abarcar las licencias de maternidad y paternidad, los aprendizajes y la formación, los sistemas de pago, los equipos de protección personal y las asociaciones profesionales. Estos convenios se aplican a la mayoría de los empleadores, en particular a las empresas grandes. Sin embargo, puede resultar difícil lograr la cobertura de los trabajadores en las mipymes. En Dinamarca, por ejemplo, cerca del 90 por ciento de los trabajadores en las empresas grandes están sindicados, pero en las mipymes esa cifra cae por debajo del 50 por ciento. Asimismo, en Suecia, es menos probable que las empresas de menor tamaño se afilien a una organización de empleadores ¹⁸⁸.

101. Mientras que en Dinamarca o Suecia un único convenio abarca todo el sector, en Finlandia existen convenios distintos para los trabajadores de la industria alimentaria, la industria cárnica, la industria panificadora, la industria láctea y la industria cervecera y de bebidas, lo que les permite negociar y abordar las características específicas de cada subsector ¹⁸⁹. Al preparar nuevas negociaciones, los sindicatos de la industria alimentaria examinan la situación de la economía nacional y mundial para asegurarse de que sus reivindicaciones se ajustan al contexto económico global, contribuyendo de ese modo a hacer frente a los desafíos en la industria y evitar perturbaciones en el trabajo y la producción. En Dinamarca y Suecia, las buenas relaciones laborales han ayudado a evitar huelgas desde finales de la década de 1990. En 2018, aproximadamente el 20 por ciento de los asalariados amparados por los convenios colectivos del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de Finlandia participaron en una huelga para presionar al Gobierno a fin de que retirara una propuesta que, a juicio del sindicato, menoscababa la protección de los trabajadores en las empresas con menos de 20 trabajadores asalariados ¹⁹⁰.
102. Si bien la atención se sigue centrando principalmente en la fijación de salarios y otras condiciones de empleo, cada vez se recurre más a los mecanismos de diálogo social para abordar otros desafíos a los que se enfrenta el sector, como la necesidad de subsanar los déficits de competencias, entre otras cosas para facilitar la transición ecológica y digital. Por ejemplo, en 2018, los interlocutores sociales en el subsector azucarero de Türkiye —a saber, los sindicatos, representados por Şeker-İş, y los empleadores, representados por Türkşeker— acudieron conjuntamente a la Autoridad de Cualificaciones Profesionales con objeto de acordar normas y cualificaciones profesionales nacionales para el sector. En 2023, Şeker-İş creó un centro autorizado de cualificaciones profesionales, que imparte formación y certifica las

¹⁸⁸ OIT «Enhancing Social Dialogue in the Food and Beverages Sector for Decent Work and Social and Economic Progress: A Research Study», inédito.

¹⁸⁹ Livsmedelsföretagen y Livsmedelsarbetareförbundet, *Livsmedelsavtalet med tilläggsavtal: 1 April 2023 - 31 March 2025*, 2023; Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y Afines de Dinamarca y Confederación de las Industrias Danesas, «Collective Agreement and Agreements for the food industry: 2020-2023», 2020; y Elintarviketeollisuusliitto ry Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry, *Leipomoiden työntekijöitä koskeva TYÖEHTOSOPIMUS 13.2.2023-31.1.2025*, 2023.

¹⁹⁰ Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de Finlandia, «More than 4,500 Food Industry Employees Will Defend Legal Protection against Dismissal by Going on a Political Strike Next Wednesday», 27 de septiembre de 2018.

cualificaciones profesionales, incluido en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo; los trabajadores que han obtenido la certificación deben volver a examinarse cada cinco años para verificar la adecuación de su formación a la luz de la evolución constante del sector. El sindicato considera que, a través de dicho centro, ha mejorado sus posibilidades de atraer a nuevos afiliados ¹⁹¹.

103. En 2009, los interlocutores sociales de Rumania emprendieron una iniciativa de formación sobre seguridad y salud en el trabajo con el fin de promover un entorno de trabajo seguro y saludable y condiciones laborales atractivas en el sector alimentario. Unos 160 empresarios y directivos recibieron formación sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y más de 450 trabajadores mejoraron sus competencias en ese ámbito ¹⁹². En Francia, los trabajadores que buscan empleo en la industria alimentaria tienen la oportunidad de recibir formación durante seis meses en el marco del programa Pass IFRIA. Establecido por primera vez en 2005, dicho programa es una iniciativa conjunta del Ministerio de Agricultura y los interlocutores sociales, que abarca tanto el ámbito sectorial como de empresa y promueve la armonización de las normas y la certificación, aumentando al mismo tiempo el atractivo del trabajo en el sector. Los trabajadores reciben una certificación reconocida a nivel nacional tras completar el programa, lo que ha mejorado su capacidad para encontrar trabajo en el mercado laboral ¹⁹³.
104. En Suecia, las empresas desempeñan un papel fundamental en el diseño de los planes de estudios de los «*teknikcollege*» —una red de centros de competencias para la promoción de las normas de calidad en la formación— mientras que los interlocutores sociales a nivel nacional, junto con los proveedores de servicios educativos y los municipios, forman parte de los comités directivos. A nivel de empresa también existen algunas iniciativas en las que participan activamente los sindicatos nacionales, por ejemplo, un programa de formación y perfeccionamiento de las competencias en el sector de los productos lácteos de Dinamarca ¹⁹⁴. El convenio colectivo de 2008 negociado entre la organización de empleadores de la industria láctea y los sindicatos de Dinamarca dio lugar a la creación de un fondo común de formación para los trabajadores de la industria láctea del país. Este se estableció sobre la base de un entendimiento común por parte de los interlocutores sociales con arreglo al cual todos los trabajadores deberían tener la oportunidad de mejorar su empleabilidad, lo que a su vez redundaría en la competitividad de sus empresas y del sector lácteo en su conjunto. El Fondo de Formación de la Industria Láctea de Dinamarca recibe contribuciones de las empresas de productos lácteos en forma de gravamen por cada uno de sus asalariados y fondos públicos destinados a la educación de adultos. Esto permite a las empresas elaborar y poner en práctica amplios programas de desarrollo y perfeccionamiento de las competencias.

¹⁹¹ Şeker-İş, «Ageing Workforce and Skilling», presentación para el Comité sectorial de diálogo social en la industria azucarera de la Comisión Europea, noviembre de 2023.

¹⁹² EFFAT, «Implementing The Occupational Safety And Health Directive in the Romanian Food Industry», 2023.

¹⁹³ EFFAT y FoodDrink Europe, *Case Study Report: PassIFRIA*, 2023; y EFFAT y FoodDrink Europe, *Toolbox: Good Practices and Tools from the Food and Drink Industry in Europe*, 2023.

¹⁹⁴ EFFAT y FoodDrink Europe, *Toolbox: Good Practices and Tools from the Food and Drink Industry In Europe*, 51 a 78.

► 7. Promoción de una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas

- 105.** El sector de los alimentos y las bebidas se enfrenta a considerables desafíos medioambientales en todos los eslabones de su cadena de suministro, desde la producción de las materias primas hasta el consumo de los productos finales. A fin de mitigar sus repercusiones, es fundamental dedicar una atención especial a medidas como el abastecimiento responsable, la eficiencia hídrica y energética, la reducción del desperdicio de alimentos y el envasado sostenible. Al aplicar estas medidas para establecer sistemas alimentarios sostenibles, se debería prestar una atención particular a sus efectos sobre la fuerza de trabajo, así como sobre los subsectores y regiones más afectados por los procesos de transición.
- 106.** Ello debería incluir la formulación, a través del diálogo social, de marcos de políticas que incentiven a las empresas a acometer la descarbonización de sus operaciones y la ecologización de sus actividades, en consonancia con las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. La aplicación de estas políticas requerirá la concienciación de las empresas que operan en el sector con respecto a las nuevas reglamentaciones y normas medioambientales, y exigirá que fortalezcan su capacidad de adaptación al cambio. Asimismo, se necesitarán políticas públicas para apoyar y fomentar modelos de negocio sostenibles y la innovación social en el sector, promoviendo al mismo tiempo un ecosistema propicio para aumentar la productividad y la competitividad. En este sentido, será importante la colaboración entre el sector y los responsables de las políticas climáticas, ya que estas tienen cada vez más implicaciones intersectoriales que afectan a las empresas y al empleo. Por consiguiente, se requiere una transición justa que tenga en cuenta las dimensiones sociales de los efectos del cambio climático y de las medidas para combatirlo y que pueda servir para promover las empresas sostenibles y el trabajo decente en el sector. La función que desempeña la protección social a efectos de amortiguar el impacto de la transición ecológica en los trabajadores y dotar a estos de los conocimientos y competencias necesarios para el empleo en los sectores verdes y de bajas emisiones de carbono merece una atención especial.

Cadenas de suministro de los alimentos y bebidas y prácticas de abastecimiento responsables

- 107.** Los efectos ambientales de la industria de los alimentos y las bebidas van más allá de los procesos de elaboración de estos y se extienden tanto a las actividades de las fases iniciales como a las actividades de las fases posteriores, en particular la producción de materias primas, que está estrechamente relacionada con la agricultura¹⁹⁵. La producción agrícola primaria es responsable aproximadamente de un tercio del total de la huella de carbono de la cadena alimentaria, mientras que otro tercio corresponde al procesamiento, elaboración, distribución y comercio minorista de alimentos. El tercio restante es atribuible a las actividades asociadas al consumo¹⁹⁶. Al integrar la sostenibilidad en sus decisiones de compra, la industria de los alimentos y las bebidas puede contribuir a reducir su huella de carbono global, promoviendo al

¹⁹⁵ K. Grekova et al., «Extending Environmental Management beyond the Firm Boundaries: An Empirical Study of Dutch Food and Beverage Firms», *International Journal of Production Economics* 152 (junio de 2014), 174-187.

¹⁹⁶ Marco Dri et al., *Best Environmental Management Practice for the Food and Beverage Manufacturing Sector* (Unión Europea, 2018).

mismo tiempo prácticas laborales justas y condiciones de trabajo decentes en todos los eslabones de sus cadenas de suministro. Además, las empresas pueden apoyar una transición justa a través de prácticas empresariales responsables. También pueden asegurarse de que las consideraciones relativas al trabajo decente y productivo se integren en sus medidas climáticas, ambientales y de debida diligencia ¹⁹⁷. La transición hacia un abastecimiento más sostenible no solo sería beneficioso para el medioambiente, sino también para los trabajadores de los sistemas alimentarios que producen los alimentos que consumimos. Dado que tales cambios requieren velar por el desempeño adecuado de los proveedores, especialmente de los proveedores de materias primas agrícolas, la transición hacia un abastecimiento sostenible debería reforzarse con medidas destinadas a mejorar las prácticas laborales, entre otras cosas mediante la promoción de salarios decentes y condiciones de trabajo seguras, preservando al mismo tiempo el medioambiente. Por ejemplo, los pequeños agricultores podrían necesitar apoyo y formación para cumplir las normas de sostenibilidad y estos esfuerzos deberían ir acompañados de prácticas de compra responsables. Las cooperativas y otras entidades de la economía social y solidaria también merecen atención, ya que pueden constituir una vía eficaz para promover la adopción de prácticas ambientalmente sostenibles.

Consumo de energía y de agua

- 108.** La reducción del consumo de energía y de agua son dos de los desafíos ambientales más importantes a los que se enfrenta el sector de los alimentos y las bebidas. Pese a la diversidad de materias primas y de productos elaborados, varios subsectores de la industria hacen frente a presiones ambientales comunes relacionadas con el agua y la energía.
- 109.** Los procesos con un alto consumo energético (como la esterilización, la pasteurización, el secado y la refrigeración, incluso durante la distribución, el almacenamiento y el comercio minorista), si bien son esenciales para mantener la calidad de los productos, contribuyen en gran medida al consumo de energía. Por ejemplo, los procesos de calentamiento representan alrededor del 29 por ciento del consumo total de energía del sector, mientras que los procesos de enfriamiento y refrigeración suponen otro 16 por ciento ¹⁹⁸. Se estima que, en los países africanos, la industria agroalimentaria concentra hasta el 55 por ciento del consumo nacional total de energía, frente a tan solo el 15,7 por ciento en los Estados Unidos ¹⁹⁹. El aumento de la eficiencia energética es crucial para mejorar la sostenibilidad ambiental y la eficiencia operativa. La adaptación tecnológica constituye un enfoque destacado, lo que comprende pasar a utilizar una maquinaria más respetuosa del medio ambiente, optimizar los sistemas de iluminación y sustituir los combustibles fósiles por fuentes de energía renovables, incluida la biomasa (esto es, la energía producida a partir de desechos orgánicos). La transición a tecnologías más energéticamente eficientes debería ir acompañada de esfuerzos destinados a actualizar y perfeccionar las competencias de la fuerza de trabajo con respecto al uso de las nuevas tecnologías, garantizando al mismo tiempo la seguridad en el empleo y creando nuevas oportunidades de trabajo.
- 110.** El agua constituye un elemento esencial en el sector de los alimentos y las bebidas, en el que se utiliza para numerosas funciones cruciales, ya sea como ingrediente principal o como parte

¹⁹⁷ Para más información, véase OIT, «[ILO Helpdesk: Business and a Just Transition](#)».

¹⁹⁸ OIT, «ILO Helpdesk: Business and a Just Transition».

¹⁹⁹ Rodrigo Valle Espinosa *et al.*, «Challenges of Implementing Cleaner Production Strategies in the Food and Beverage Industry: Literature Review», en *Advances and Applications in Computer Science, Electronics and Industrial Engineering: Proceedings of CSEI 2020*, eds. Marcelo V. Garcia, Félix Fernández-Peña and Carlos Gordón-Gallegos (Springer, 2021).

integral de las operaciones de limpieza y elaboración, por ejemplo, en el lavado, la ebullición o la cocción al vapor. Mientras que el 70 por ciento de toda el agua dulce extraída se utiliza para la producción agrícola, otro 20 por ciento se utiliza para la elaboración de alimentos y bebidas ²⁰⁰, lo que pone de relieve la necesidad de adoptar estrategias eficaces para el uso del agua en todo el sector. El consumo de agua varía considerablemente de un subsector a otro, y cada producto tiene su propia huella hídrica. Una mayor automatización que abarque sistemas para la optimización del uso de los recursos en procesos específicos, junto con el uso optimizado de equipos como sistemas de refrigeración y de bombeo, son aspectos importantes de la tecnología moderna que pueden reducir el impacto ambiental del sector. La utilización de sensores y medidores puede ayudar a generar los datos necesarios para optimizar los procesos. La mejora del tratamiento de las aguas residuales puede contribuir a limitar aún más la huella ecológica, reduciendo al mismo tiempo los costos operativos. Las medidas de mitigación del estrés hídrico, como las evaluaciones de riesgos y los programas de sostenibilidad, pueden ayudar a reducir el consumo de agua y proteger los recursos hídricos locales. Las empresas de alimentos y bebidas están adoptando cada vez más estrategias para gestionar la calidad del agua y reducir su consumo, lo que demuestra que es posible realizar mejoras significativas que contribuyan a lograr sistemas alimentarios sostenibles ²⁰¹.

Desperdicio de alimentos

111. El desperdicio de alimentos constituye otro de los principales desafíos en materia ambiental y social en el sector de los alimentos y las bebidas, que entraña importantes repercusiones para la sostenibilidad en toda la cadena de suministro. Alrededor de un tercio de todos los alimentos producidos a nivel mundial se desecha, lo que contribuye a las emisiones de gases de efecto invernadero, al agotamiento de los recursos y a las ineficiencias en la producción de alimentos. El desperdicio de alimentos se da en muchas etapas, por ejemplo, en la elaboración, el procesamiento, la distribución, el comercio minorista y el consumo. Hacer frente al desafío que plantea el desperdicio de alimentos es esencial para reducir la huella de carbono del sector y crear un sistema más justo y sostenible que beneficie tanto al medioambiente como a los trabajadores.
112. Las tecnologías avanzadas pueden generar datos en tiempo real y análisis de previsiones a lo largo de toda la cadena de suministro con el fin de ajustar mejor la oferta a la demanda. En la elaboración y el procesamiento, el desperdicio de alimentos también puede reducirse al mínimo mediante la mejora de las técnicas de almacenamiento y procesamiento. Las medidas para aumentar la eficiencia operativa deben ir acompañadas de esfuerzos para asegurar la formación necesaria de los trabajadores y la promoción de prácticas laborales justas y oportunidades económicas inclusivas. Técnicas como la redistribución del excedente de alimentos, la extracción de subproductos valiosos (por ejemplo, aceites esenciales y fibras) y la utilización de los materiales sobrantes como pienso son formas eficaces de reducir al mínimo el desperdicio de alimentos. Los productores de alimentos y bebidas ponen cada vez más empeño en maximizar la utilización de los recursos agrícolas, tratando de encontrar nuevos usos para los subproductos y coproductos, por ejemplo, transformándolos en piensos, fertilizantes, cosméticos, lubricantes y productos farmacéuticos. Este enfoque reduce notablemente el desperdicio. Tan solo en la Unión Europea se generan anualmente 85 millones de toneladas de subproductos, lo que representa el 3,25 por ciento de los residuos procedentes de la

²⁰⁰ Alexandra Howe, «Water Management in the Food and Drink Industry», IChemE Green Paper, 2014.

²⁰¹ Bethan Grylls, «3 Ways of Improving Your Factory's Water Efficiency», *Food manufacture*, 29 de febrero de 2024.

elaboración de alimentos²⁰². Asimismo, algunos métodos de optimización, como el mantenimiento productivo total, el Kaizen (mejora continua)²⁰³ y el análisis de flujos de valor, pueden reducir considerablemente el desperdicio al contar con la colaboración de los trabajadores para detectar y corregir las ineficiencias.

113. Más allá de la etapa de producción, se generan importantes volúmenes de desperdicio de alimentos en los ámbitos del comercio minorista y el consumo, a menudo como resultado de la sobreproducción, el etiquetado incorrecto y el deterioro de los alimentos. Para reducir el desperdicio de alimentos en estas etapas, es necesario mejorar la coordinación a lo largo de toda la cadena de suministro, desde los proveedores hasta los minoristas, así como mejorar la gestión del inventario de existencias. La educación del consumidor también es un factor esencial para reducir el desperdicio de alimentos.
114. Para los trabajadores, las medidas destinadas a reducir el desperdicio de alimentos proporcionan algunos beneficios directos, como la creación de nuevas oportunidades de empleo. Las iniciativas de recuperación de los alimentos desperdiciados, por ejemplo, reorientando los excedentes a bancos de alimentos, pueden generar nuevos empleos en ámbitos como la logística y la distribución, y contribuir al mismo tiempo al bienestar social al combatir la inseguridad alimentaria.
115. Por último, la creciente adopción de metodologías de evaluación del ciclo de vida de los alimentos también favorece esos esfuerzos de reducción del desperdicio, al proporcionar un marco integral para evaluar las repercusiones ambientales de los productos y de los sistemas de producción. Estas metodologías ayudan a las empresas a detectar oportunidades para reducir el desperdicio de alimentos y optimizar la utilización de los recursos, promoviendo de ese modo un enfoque integral en el ámbito de la gestión de los desperdicios y la sostenibilidad en todo el sector de los alimentos y las bebidas²⁰⁴.

Envases

116. Los residuos de envases en el sector de los alimentos y las bebidas contribuyen en gran medida a las emisiones de carbono, la utilización de recursos y los desperdicios a lo largo del ciclo de vida del producto. Habida cuenta de que el sector de los alimentos y las bebidas es uno de los mayores usuarios de materiales de envasado, que se producen primordialmente con plásticos derivados del petróleo que permanecen en el medioambiente durante muchos años y, por consiguiente, plantean una grave amenaza para los ecosistemas y la salud humana, la necesidad de encontrar soluciones sostenibles es acuciante. El sector está adoptando cada vez más estrategias para optimizar el envasado, como el aligeramiento, las herramientas de diseño ecológico y la utilización de materiales reciclados y de origen biológico. A pesar de que estas estrategias ofrecen beneficios ambientales considerables, como la reducción del peso de los envases y del consumo energético, también conllevan repercusiones para los trabajadores, lo que da lugar a la transformación de los procesos de producción y los perfiles laborales, de modo que es necesario aplicar programas de formación y perfeccionamiento profesional específicos. Además, la tendencia hacia una mayor utilización de materiales reciclados y herramientas de

²⁰² Dri *et al.*

²⁰³ La filosofía o estrategia del Kaizen se basa en la idea de que los pequeños cambios graduales pueden reportar importantes resultados, y promueve el trabajo conjunto de los trabajadores de diversos niveles y funciones para lograr una mejora constante y sostenida en actividades y procesos específicos de una organización; véase Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos, «[Lean Thinking and Methods](#)».

²⁰⁴ Dri *et al.*

diseño ecológico puede incidir en la demanda de determinados tipos de materiales y procesos de elaboración, lo que podría tener repercusiones en los puestos de trabajo en esos sectores. Asimismo, a medida que la industria integra cada vez más materiales reciclados y de origen biológico, es crucial asegurar prácticas laborales justas y condiciones de trabajo seguras para los trabajadores en las instalaciones de reciclado y en los sectores de producción de biomateriales. Los esfuerzos destinados a alentar la devolución y reutilización de los envases, en particular en las cadenas de suministro más cortas, pueden crear nuevas oportunidades de empleo, pero también requieren un replanteamiento de las funciones tradicionales en los ámbitos de la logística y la distribución.

117. Abordar la cuestión de los residuos de envases mediante un enfoque de transición justa implica lograr un equilibrio entre los objetivos medioambientales y las prácticas laborales justas. Para ello, es necesario asegurarse de que los beneficios de la reducción de los residuos de envases no se obtengan en detrimento de los medios de subsistencia de los trabajadores. Esto requiere adoptar medidas proactivas para apoyar a los trabajadores a través de programas de formación y transición laboral, fomentando de este modo una industria sostenible que valore tanto los resultados ambientales como los sociales.