

Trabajo decente en las cadenas de suministro:

reto que convoca una acción articulada de organizaciones y empresas



Jacqueline
Mesa Sierra
**Gerente técnica
del CCS**

*Magíster en Salud y Seguridad
en el Trabajo / Especialista
en Gestión Medioambiental /
Ingeniera Forestal.*





A

unque en los últimos años el trabajo decente ha venido cobrando relevancia ligado, principalmente, a los compromisos en términos de sostenibilidad que en la actualidad tienen las empresas, el concepto no es tan reciente.

En 1999 fue introducido por Juan Somavia, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte de la alocución en la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo presentándolo como “una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y empresas de todo el mundo”, siendo un desafío primordial “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad” e insistiendo en “la urgencia de dar una dimensión humana a la economía mundial”.

Somavia, señalaba que en el trabajo decente convergían cuatro objetivos estratégicos (ver tabla 1): principios y derechos del trabajo, acceso al empleo, protección social y diálogo social (Somavia, 1999), (Somavia, 2014).

Tabla 1. Elementos clave del concepto de trabajo decente

Eje	Descripción general
 <p>Eje 1: Acceso al empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abarca todas las clases de trabajo y es válido para trabajadores formales, informales y autónomos, entre otros. • Promueve la generación de empleo suficiente, lo que implica aumentar la oferta y la inversión. • Garantiza condiciones de remuneración y contratación justa. • Favorece mejores perspectivas de desarrollo personal. • Propicia la igualdad de oportunidades. • Impulsa el trabajo productivo, generador de valor no solo para los bienes y servicios, sino también para los trabajadores. • Promueve el trabajo de calidad que, de acuerdo con Muñoz de Bustillo y Fernández Macías (2021) debería incorporar: <ul style="list-style-type: none"> - Niveles adecuados de cualificación, autonomía y apoyo social. - Estabilidad laboral. - Jornadas de trabajo justas y condiciones que faciliten la conciliación vida/trabajo.
 <p>Eje 2: Derechos laborales</p>	<p>Derechos derivados de convenios internacionales, así como aquellos definidos por los propios Estados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2022): • Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva. • Prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. • Abolición efectiva del trabajo infantil. • Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. • Entornos de trabajo seguros y saludables (incluido como derecho fundamental en 2022).
 <p>Eje 3: Protección social</p>	<p>Acceso a instrumentos de protección como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro social. • Asistencia social. • Programas de trabajo e inclusión económica.
 <p>Eje 4: Diálogo social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de los trabajadores a defender sus intereses y a entablar negociaciones con los empleadores y las autoridades sobre asuntos relacionados (Ghai, 2003). • Libertad de expresión, de organización y de elección.

Fuente: elaboración propia basado en Somavia (1999), OIT (1999), Ghai (2003) y Mesa Sierra (2024).

A partir de este concepto emerge uno de los grandes desafíos planteados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como es el caso del número 8 de 'Trabajo decente y crecimiento económico'.

Hoy este reto mantiene un carácter aspiracional y requiere la movilización de los sectores público, privado y comunitario, así como del compromiso decidido de quienes cuentan con trabajadores vinculados –ya sea de manera formal o informal, directa o indirecta– y de quienes adquieren productos o servicios, sin importar el sector. Esto implica asegurar que,

Esto implica asegurar que, a lo largo y ancho de los procesos productivos, no se generen vulneraciones de los derechos humanos y laborales fundamentales y se garanticen condiciones laborales dignas, seguras y saludables".

a lo largo y ancho de los procesos productivos, no se generen vulneraciones de los derechos humanos y laborales fundamentales y se garanticen condiciones laborales dignas, seguras y saludables.

Por lo tanto, no es casual que el ODS 8 integre el crecimiento económico, al reconocer que este solo puede sostenerse si está verdaderamente vinculado al trabajo decente.

El trabajo decente y los desafíos en las cadenas de suministro

Ahora bien, materializar el trabajo decente puede resultar relativamen-

te sencillo o factible al interior de las empresas y organizaciones en las cuales exista un alto compromiso con la gestión del recurso humano, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cumplimiento legal y la sostenibilidad.

No obstante, cuando se trata de abordar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, el panorama se complejiza. Factores como la diversidad de actores, la fragmentación de las cadenas, la multiplicidad de lugares de procedencia de los productos o servicios y la interacción entre eslabones de producción, entre otros, tornan difícil la gestión de este asunto e incrementa el número de matices a considerar.

Algunos de los principales desafíos a encarar son:

- a. **Subcontratación o tercerización oculta:** este aspecto es, quizá, el principal reto a abordar, toda vez que puede estar presente en todos los eslabones de la cadena la subcontratación, lo que dificulta la adecuada trazabilidad de los trabajadores o de las personas que realmente estuvieron vinculadas a la prestación de un servicio o a la producción de un bien o producto.
- b. **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo difusas:** el anterior aspecto deriva, además, en la dificultad para asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la fuerza laboral en la cadena, así como la verificación y evidencia del cumplimiento de los derechos laborales y principios fundamentales del trabajo decente.
- c. **Vulneración de los derechos humanos en los procesos de vinculación en la cadena:** garantizar la debida diligencia y el trabajo decente en la cadena de suministro es un desafío cada vez mayor, pero también una



exigencia creciente que empieza a incorporarse. Esta tarea se dificulta cuando se pierde la trazabilidad de las condiciones laborales en los distintos niveles de tercerización y cuando estos aspectos no se consideran prioritarios en los procesos de selección y evaluación de aquellos proveedores con los que no existe una relación contractual directa. Además, el surgimiento de presiones asociadas a precios bajos, tiempos de entregas y reducción de costos, puede generar un efecto dominó, trasladando las exigencias –pero también los riesgos– hacia los eslabones más débiles de la cadena, lo que afecta especialmente a los proveedores más lejanos o sin vinculación directa.

Riesgos del no aseguramiento del trabajo decente y la debida diligencia en la cadena de suministro

En modelos empresariales antiguos (no recientes), bastaba el cumplimiento de lo mínimo exigible por la ley. Sin embargo, hoy por hoy, desde el punto de vista de la sostenibilidad, los compromisos internacionales y una ciudadanía cada vez más interconectada e informada, resulta prioritario que las organizaciones fortalezcan su gestión más allá del control de sus propias operaciones.

En este contexto, surgen diversos riesgos relacionados con las fallencias en términos de trabajo decente y debida diligencia que resulta esencial identificar y valorar. Estos refuerzan la urgencia de mapear la cadena

de suministro y gestionarla de manera transparente:

- a. Riesgo reputacional:** se trata de un riesgo permanente, ya que cualquier vulneración a los derechos humanos o la falta de garantías de trabajo decente (trabajo forzoso, trabajo infantil, etc.), así como las inadecuadas condiciones laborales o el incumplimiento en el pago de salarios por parte de proveedores de servicios o bienes, puede socavar la legitimidad y confianza de sus grupos de interés, conducir a la organización a perder valor de marca y, por ende, de mercados.
- b. Fragilidad de la cadena:** la dependencia de proveedores de bienes y servicios cuyos trabajadores no cuentan con condiciones dignas y adecuadas de trabajo y en donde pueden existir casos de explotación y vulneración de derechos, configura una cadena frágil tanto en el componente social como económico. Prácticas laborales inadecuadas pueden generar huelgas o parálisis en los procesos, lo cual impacta directamente a la empresa contratante o receptora del bien o servicio o, incluso, puede conducir a detener la propia produc-

ción, aumentando la criticidad de las consecuencias si se trata de productos y servicios esenciales.

- c. Riesgos en la licencia social para operar:** este riesgo suele presentarse en los territorios o comunidades donde se opera. Si una parte de la población o de los trabajadores de las zonas de influencia vinculados en niveles o eslabones de la cadena perciben tratos diferentes, discriminación o falta de cumplimiento por parte de empresas que proveen servicios o bienes, se podría generar descontento social en el área de influencia, afectar la confianza en la organización y deteriorar su reputación a nivel local.
- d. Pérdida de inversionistas:** un evento de tipo laboral que afecte la reputación de la marca por vulneración de derechos laborales, condiciones de seguridad y salud inadecuadas, alta accidentalidad o siniestralidad, persecución a representantes de los trabajadores, etc., puede llevar a que diferentes inversionistas califiquen la operación como de alto riesgo. El trabajo decente asegura el acceso a capital y reduce los riesgos de valoración negativa.

Acciones específicas para empresas

Entendiendo que el concepto de trabajo decente es, de algún modo, un concepto aspiracional (Peccoud, 2004), (Duffy et al., 2016), que no es sencillo alcanzar y que requiere de compromisos articulados, es necesario que las organizaciones desarrollen su propia hoja de ruta para asegurar el trabajo decente en sus operaciones y su cadena de suministro. En este sentido, a continuación se presentan algunas acciones que pueden tenerse en cuenta a la hora de iniciar con este gran propósito:

- a. Mapeo de la cadena:** es necesario que la organización realice un mapeo exhaustivo de los actores de su propia cadena de suministro. Para esto, debe hacerse una serie de preguntas basadas en sus propios procesos productivos, las materias primas que utiliza, la procedencia de estas, los trabajadores involucrados en su obtención, los sistemas de logística y los servicios asociados, entre otros. Este mapeo permitirá identificar los proveedores o contratistas directos (nivel 1 - tier 1), y estos, a su vez, deberán reportar las relaciones comerciales que mantienen



con sus propios proveedores y contratistas (nivel 2, nivel 3 - tier 2, tier 3). Es necesario incluir los procesos desde la obtención de las materias primas, tal como se hace con el análisis de ciclo de vida de un producto en el ámbito ambiental (Müller-Carneiro et al., 2024), aunque en este caso el foco no se concentra en el consumo de recursos naturales ni en las emisiones de CO₂, sino en los trabajadores que están vinculados y las condiciones laborales de las que gozan.

b. Definir la relación existente o vínculo en la cadena: la organización debe identificar de manera específica cómo cada proveedor o contratista, en los niveles 2 o 3 se vincula a sus procesos y qué tipo de verificación se hace sobre el proceso

por parte de sus proveedores o contratistas principales (o de nivel 1). El mapeo de la cadena de suministro, el análisis de los procesos y la valoración de los mismos son ejercicios exhaustivos que se deben desarrollar de manera conjunta y colaborativa (Ethical Trading Initiative, 2026) con los gestores de compras, los departamentos de SST, las áreas de calidad y gestión social, entre otras. La definición del nivel de riesgo o criticidad se dará de manera más eficaz si el análisis es conjunto y multidisciplinario.

c. Identificar los riesgos en torno a “trabajo decente” en cada nivel o actor: en este aspecto, dentro del mapeo y de acuerdo con el nivel que ocupa el proveedor o contratista, pero, también, del tipo de servicio o

bien que brinda, la organización deberá identificar cuáles son los principales riesgos que se presentan o que podrían materializarse asociados a vulneraciones o incumplimientos en las condiciones de trabajo (por ejemplo, jornadas laborales extensas, trabajo infantil, discriminación, trabajo forzoso, etc.). Estos riesgos deberán analizarse de acuerdo al territorio y el tipo de servicio o producto con el fin de priorizar aquellos que puedan tener mayor probabilidad de ocurrencia o un mayor impacto sobre los trabajadores y las comunidades.

A continuación, se presenta un ejemplo de una empresa ficticia del sector automotriz que inició un proceso de mapeo de su cadena bajo este enfoque:

Tabla 2. Ejemplo de análisis de una cadena de suministro del sector automotriz y posibles riesgos de vulneración de trabajo decente

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Relación común con la empresa	Posibles riesgos desde el enfoque de trabajo decente
Tier 1 (Directos)	Fabricantes de asientos, tableros electrónicos, sistemas de frenos.	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato directo • Alta visibilidad. • Auditorías frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extra excesivas. • Condiciones de SST riesgosas en las plantas de ensamblaje.
Tier 2 (Indirectos)	Fabricantes de componentes electrónicos, plásticos, textiles para asientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación indirecta. • Visibilidad moderada/baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios por debajo del nivel vital. • Falta de libertad de asociación. • Condiciones peligrosas en SST en las plantas o fábricas. • Trabajo infantil. • Trabajo forzoso. • Falta de seguridad social.
Tier 3 (Materia Prima)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación indirecta. • Visibilidad moderada/baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a sustancias químicas peligrosas. • Trabajo forzoso en fundiciones. • Condiciones peligrosas de SST. • Falta de seguridad social. • Alta siniestralidad laboral.
Tier 4 (Extracción)	Minas de litio, de cobalto (baterías), minas de hierro y plantaciones de caucho.	<ul style="list-style-type: none"> • El origen de la cadena. • Relación indirecta. • Poca o nula visibilidad. • Riesgo crítico y estructural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo infantil (minas). • Condiciones de esclavitud moderna (trabajo forzado, trata de personas, etc.). • Falta de seguridad social.

Continúa en la página 21



Texaco con TECHRON®
Libera tu Potencial



**Única gasolina con aditivo Techron®
diseñada para cuidar tu motor**

Texaco con TECHRON Te Ayuda a Lograr:



MÁS AHORRO



MAYOR LIMPIEZA



MEJOR DESEMPEÑO

**Nuestra gasolina cuenta con la aprobación TOP TIER™,
que respalda su calidad y poder de limpieza.**



@texacocolombia



Texaco con Techron Colombia



@texacocontechroncolombia

Viene de la página 19

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Relación común con la empresa	Posibles riesgos desde el enfoque de trabajo decente
Tier 4 (Extracción)	Minas de litio, de cobalto (baterías), minas de hierro y plantaciones de caucho.	<ul style="list-style-type: none"> • El origen de la cadena. • Relación indirecta. • Poca o nula visibilidad. • Riesgo crítico y estructural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de SST inadecuadas. • Alta siniestralidad laboral.
Contratistas de servicio (Tier 1)	Limpieza, seguridad, mantenimiento de planta, logística.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Outsourcing in situ</i> (dentro de la planta). • Alta visibilidad. • Auditorías frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial con respecto a empleados directos. • Falsos trabajadores independientes¹. • Fallas en el pago de la seguridad social. • Horas extras excesivas.
Subcontratistas de servicio (Tier 2)	Servicios de mantenimiento de instalaciones, reparación de equipos fuera de la planta (talleres), etc.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Outsourcing</i> (por fuera de la planta) • Poca o nula visibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informalidad. • Alta siniestralidad laboral. • Trabajo infantil. • Falta de vinculación a seguridad social. • Trabajo forzoso.

Fuente: elaboración propia con base en la cadena de suministro típica de la industria automotriz.

d. Valorar el nivel de riesgo en cada nivel de la cadena: al igual que en cualquier análisis de riesgo, es necesario que se valore el nivel de riesgo para cada eslabón de la cadena y para cada tipo de proveedor. Esta valoración puede tener varios criterios definidos por la organización sobre los cuales se darán valoraciones específicas.

Algunos criterios para la valoración que habría que considerar son: riesgo de la región, del país o del sector al que pertenece el proveedor; perfil del proveedor y/o del sector (comportamiento en términos de trabajo decente); relaciones comerciales (precios, características de subcontratación, costos, etc.) y evidencias verificables de desempeño (salarios, SST,

denuncias, auditorías externas, etc.).

Asimismo, se deberá valorar el nivel de riesgo de cada uno de los actores de la cadena, haciendo énfasis en los cuatro ejes del concepto de trabajo decente (expuestos al inicio de este artículo), mediante un cruce entre el riesgo reputacional y el impacto en la producción. Esta valoración permitirá identificar los actores de la cadena con mayor nivel de criticidad con quienes se deberán iniciar o intensificar los esfuerzos de control, acompañamiento y ajuste. El objetivo final de este ejercicio es poder definir la criticidad de los riesgos y determinar los planes de intervención.

En línea con el ejemplo anterior, acerca de la empresa del sector automotriz, esta valoración podría presentarse así:



¹ "Falsos trabajadores independientes" (también conocidos como falsos autónomos) se refiere a una situación de fraude laboral o precariedad en la que una empresa contrata a una persona bajo un régimen civil o comercial (como si fuera un consultor o proveedor externo), pero, en la práctica, esa persona cumple todas las funciones de un empleado dependiente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recomendación 198, es evidente si existe: subordinación, dependencia económica, ajenidad (Zuccotti and Ayala, 2014).

Tabla 3. Valoración del riesgo en una cadena de suministro del sector automotriz

Nivel de proveedor del servicio o bien	Proveedores de bienes y servicios típicos	Posibles riesgos desde trabajo decente	Valoración riesgo
Tier 1 (Directos)	Fabricantes de asientos, tableros electrónicos, sistemas de frenos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Horas extra excesivas. Condiciones de SST riesgosas en las plantas de ensamblaje. 	<p>Bajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Tier 2 (Indirectos)	Fabricantes de componentes electrónicos, plásticos, textiles para asientos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Salarios por debajo del nivel vital. Falta de libertad de asociación. 	<p>Medio</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Tier 3 (Materia Prima)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Falta de control en la exposición a sustancias químicas peligrosas. Trabajo forzoso en fundiciones. 	<p>Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto número de trabajadores. Alta dependencia en la producción. Riesgo reputacional. Riesgo en derechos fundamentales del trabajo.
Tier 4 (Extracción)	Fundiciones de acero/aluminio, procesadoras de caucho y químicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo infantil (minas). Condiciones de esclavitud moderna. Falta de seguridad social. Condiciones de SST inadecuadas. Alta siniestralidad laboral. 	<p>Alto</p> <ul style="list-style-type: none"> Alto número de trabajadores. Alta dependencia en la producción. Riesgo reputacional. Riesgo en derechos fundamentales del trabajo. Riesgo en derechos humanos.
Contratistas de servicio (Tier 1)	Limpieza, seguridad, mantenimiento de planta, logística, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Brecha salarial con respecto a empleados directos. Falsos trabajadores independientes. 	<p>Bajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos.
Subcontratistas de servicio (Tier 2)	Servicios de mantenimiento de instalaciones, reparación de equipos fuera de la planta (talleres), etc.	<ul style="list-style-type: none"> Informalidad. Accidentes de trabajo. Trabajo infantil. 	<p>Medio</p> <ul style="list-style-type: none"> Controlado mediante contratos. Riesgos en derechos fundamentales del trabajo. Riesgo en derechos humanos.

Fuente: elaboración propia con base en la cadena de suministro típica de la industria automotriz.

e. Definición de hoja de ruta:

una vez valorados los riesgos, se deberá crear una hoja de ruta que permita cerrar las brechas encontradas en las cadenas de suministro. Desde la alta dirección de la organización se deberán priorizar las intervenciones que, en algunos casos, pueden requerir la vincula-

ción a diferentes iniciativas desarrolladas de manera articulada con diversos actores, entre ellos, gremios, asociaciones, productores, gobiernos locales, academia, etc. De acuerdo con la priorización, se pueden plantear programas o acciones que generen cambios o mejoras en los grupos de mayor vul-

nerabilidad o que representen criticidad reputacional o para el proceso.

Al final, se pretende que todos los actores de la cadena logren avanzar hacia el propósito de asegurar condiciones de trabajo decente en todos sus eslabones de la cadena de suministro.

Beneficios esperados para las empresas


Los beneficios derivados de gestionar la cadena de suministro desde la perspectiva del trabajo decente y de asegurar condiciones laborales dignas, seguras y saludables ayudarán a que la empresa realmente esté alineada con los propósitos de sostenibilidad (acorde con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza - ASG).

Este enfoque favorece una gestión más proactiva de los riesgos no solo de tipo ambiental, sino también sociales y económicos, y permite asegurar a todos los grupos de interés que a lo largo

de todo el proceso de producción o prestación de un bien o servicio no se vulneraron derechos laborales y que los trabajadores vinculados gozan de garantías de protección social.

El mapeo, el control y un alto compromiso social no deben limitarse únicamente a los centros de operaciones propios de la empresa o a los entornos donde se ubican sus sedes, sino que deben extenderse a todos y cada uno de los eslabones de la cadena de suministro, sin importar qué tan alejados estén del proceso principal.

Solo a través de procesos organizados de priorización y acción

es posible evidenciar transformaciones sostenibles en proveedores, contratistas y subcontratistas. Los resultados de este proceso fortalecerán la reputación, legitimidad y credibilidad de la empresa de cara a reguladores, inversionistas, clientes y consumidores que, hoy por hoy, permanecen atentos al desempeño de las organizaciones en materia social y ambiental. En este sentido, la invitación es a iniciar estos procesos, analizarlos desde una perspectiva multidisciplinaria y vincularse con iniciativas gremiales, sectoriales y territoriales que contribuyan a impulsar mejoras sostenibles. 

Referencias

Duffy, R.D. et al. (2016) 'The Psychology of Working Theory'. Available at: <https://doi.org/10.1037/cou0000140>.

Ethical Trading Initiative (2026) Mandatory human rights and environmental due diligence Guidance on navigating emerging legislation.

Ghai, D. (2003) 'Trabajo decente. Concepto e indicadores', Revista Internacional del Trabajo, 122(2).

Mesa Sierra, J. (2024) 'El trabajo decente, la apuesta actual y futura por la sostenibilidad', Protección & Seguridad, 416. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.63434/30730171.135>.

Müller-Carneiro, J. et al. (2024) 'Ex-Ante Life Cycle Assessment of Emerging and Novel Technologies', Encyclopedia of Sustainable Technologies, Second Edition: Volumes 1-4, 1-4, p. V1:194-V1:212. Available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90386-8.00092-9>.

Muñoz de Bustillo, R. and Fernández Macías, E. (2021) Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico, Funcas. Available at: <https://www.funcas.es/articulos/modelo-productivo-empleo-y-calidad-de-empleo-claves-de-un-futuro-pospandemico/>.

OIT (1999) 'Memoria del Director General: Trabajo decente', 87a Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, pp. 1-80. Available at: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Accessed: 10 January 2026).

OIT (2022) 'Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.', OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 1998. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf.

Peccoud, D. (2004) Philosophical and spiritual perspectives on decent work. Available at: <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=k4-Jy-qIQEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=spirituality+at+workplace+intention+to+leave&ots=snmdagbSFs&sig=XZo7Xv5t1rbel93PndHMq1zMtpc>.

Somavia, J. (1999) '87a Conferencia Internacional del Trabajo', p. 9. Available at: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/09656%281999-87%29Somavia.pdf (Accessed: 10 January 2026).

Somavia, J. (2014) El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana.

Zuccotti, G. and Ayala, M. (2014) Promoción del Trabajo Decente en las relaciones de trabajo encubiertas. Available at: <https://www.ilo.org/es/publications/guia-6-promocion-del-trabajo-decente-en-las-relaciones-de-trabajos>.