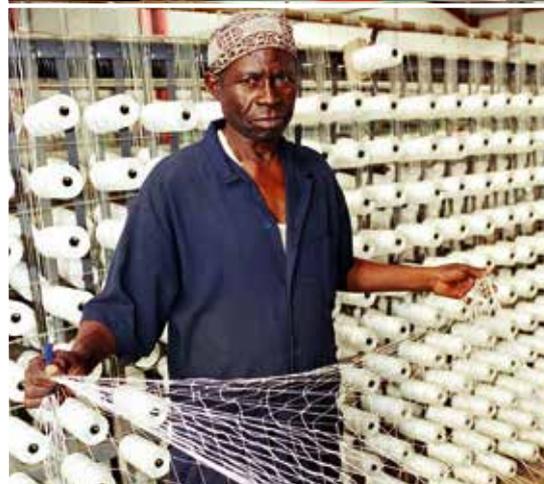


Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado



GDFTCLI/2014

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Actividades Sectoriales

Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

**Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial
sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles,
el vestido, el cuero y el calzado**
(Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014)

Ginebra, 2014

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado, Ginebra, 23-25 de septiembre de 2014, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, OIT, Ginebra, 2014.

ISBN: 978-92-2-328773-3 (impreso)
ISBN: 978-92-2-328774-0 (web pdf)

Publicado también en francés: *Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure*, document d'orientation en vue du Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, du cuir et de la chaussure, Genève, 23-25 septembre 2014, ISBN 978-92-2-228773-4 (imprimé) et ISBN 978-92-2-228774-1 (web pdf), Genève, 2014, y en inglés: *Wages and Working Hours in the textiles, clothing, leather and footwear Industries*, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries, Geneva, 23-25 September 2014, ISBN 978-92-2-128773-5 (print) and ISBN 978-92-2-128774-2 (web pdf), Geneva, 2014.

salario / horas de trabajo / empleo / diálogo social / inspección del trabajo / industria textil / industria del vestido / industria del cuero / industria del calzado / tendencia / países desarrollados / países en desarrollo

13.07

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Prefacio

El presente documento tiene por objeto servir de base para el debate que tendrá lugar en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. En su 319.^a reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración de la OIT decidió que el Foro se celebraría del 23 al 25 de septiembre de 2014, que estaría compuesto por diez representantes de los trabajadores y diez representantes de los empleadores designados previa consulta con los grupos respectivos del Consejo de Administración, que en él podrían participar todos los gobiernos interesados y que también se invitaría a representantes de algunas organizaciones internacionales no gubernamentales e intergubernamentales a asistir a dicho Foro ¹. El objetivo del Foro es analizar las posibles maneras de abordar el tema de los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, teniendo en cuenta los contextos nacionales y las normas internacionales del trabajo pertinentes, con miras a la adopción de puntos de consenso a partir de los cuales se puedan elaborar políticas adecuadas para el futuro. La última reunión relativa a estos sectores se celebró en 2005 ².

El presente documento, publicado bajo la dirección de la Oficina Internacional del Trabajo, se basa en información procedente de distintas fuentes, como publicaciones de la OIT, estudios académicos y bases de datos estadísticos. Ha sido preparado por el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), con contribuciones del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y el Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

¹ OIT: *Programa de Actividades Sectoriales para 2012-2013 y para 2014-2015*, Consejo de Administración, 319.^a reunión, Ginebra, octubre de 2013, documento GB.319/POL/4.

² Reunión tripartita sobre la promoción de una globalización justa en el sector de los textiles y el vestido en el contexto posterior al Acuerdo Multifibras (Ginebra, 24-26 de octubre de 2005).

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
1. Tendencias y desafíos actuales en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Producción.....	2
1.3. Comercio	6
1.4. Tendencias en el empleo.....	9
2. Los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.....	13
2.1. Salarios	13
2.2. Tiempo de trabajo.....	20
2.3. Inspección/administración del trabajo.....	25
2.4. Iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación	27
3. Diálogo social y relaciones laborales	30
3.1. Diálogo social	30
3.2. Convenios colectivos	31
3.3. Acuerdos marco mundiales.....	34
3.4. Mecanismos innovadores.....	36
4. Observaciones finales	38

1. Tendencias y desafíos actuales en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

1.1. Antecedentes

1. Hasta los años ochenta, los sectores del vestido y el calzado — exceptuando la alta costura — se caracterizaban por la producción en masa de prendas estándar que no variaban mucho de una temporada a otra. La mayor parte de los materiales y bienes finales se producían en lugares relativamente próximos al consumidor final. En los Estados Unidos y en muchos países de Europa los textiles, el vestido, el cuero y el calzado eran sectores florecientes. La actividad venía determinada por la oferta, los ciclos de producción eran predecibles, la base de proveedores solía ser de carácter regional y relativamente estable, y las colecciones se presentaban en dos temporadas (primavera-verano y otoño-invierno).
2. En los noventa, los minoristas empezaron a ampliar su gama de productos. La combinación de diseños más modernos, el desarrollo de marcas diferenciadas y la tendencia a fabricar en otros países para rebajar los costos de producción se reveló rentable¹. La fuerte competencia obligó a los minoristas a fusionarse, y esto incrementó el poder de negociación de las empresas compradoras. Las marcas y los minoristas del vestido y el calzado empezaron a desplazar la producción a otros países y a externalizar la fabricación a fin de reducir los costos de mano de obra y de producción. Actualmente, la competencia entre marcas y minoristas es feroz, y la mayoría de empresas del vestido diseñan y comercializan sus productos en países desarrollados, al tiempo que subcontratan la producción a fabricantes de países en desarrollo. El número de colecciones anuales ha aumentado considerablemente en los últimos veinticinco años, hasta el punto de que algunas marcas de moda presentan hasta 20 colecciones cada año.
3. El cambio de paradigma hacia un modelo de producción más rápido y flexible con menores costos en los sectores de los textiles y el vestido se vio impulsado por la extinción del Acuerdo Multifibras (AMF) en 2005. El fin del sistema de cuotas que regía el comercio desde 1974 expuso a estos sectores a la competencia mundial y estimuló la rivalidad entre los países productores por atraer la inversión extranjera y multiplicar las oportunidades de crear empleo. Los efectos han sido inmediatos en el sector del vestido, si bien el cambio ha sido menos drástico en la producción textil, menos propensa a sufrir transformaciones súbitas en los lugares de producción. La producción de textiles industriales exige un alto coeficiente de capital y los procesos de producción y manipulación consumen grandes cantidades de energía y recursos naturales, como el agua. Por lo general, la industria textil requiere una mano de obra más calificada. También se han producido cambios a escala mundial en los sectores de la piel y el calzado, pero la evolución ha sido más gradual dado que estos sectores no estaban sujetos a un acuerdo comercial mundial.
4. La crisis económica de 2008 acentuó algunas deficiencias ya existentes, como la vulnerabilidad financiera de las pequeñas y medianas empresas locales, que antes constituían la columna vertebral de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El deterioro de la situación financiera de las marcas y los minoristas internacionales y la caída simultánea de la demanda de los consumidores en los principales

¹ Gereffi, G. y Memedovic, O.: *The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?*, Serie de estudios sectoriales, ONUDI, Viena, 2003.

mercados — Europa y Estados Unidos — hicieron que el entorno empresarial internacional fuera cada vez más competitivo e inestable. La competencia se dejó sentir con mayor crudeza entre los proveedores, y la crisis llevó a la quiebra a diversos fabricantes de textiles, prendas de vestir y calzado, así como a algunas marcas y minoristas. Con frecuencia, los trabajadores no percibían indemnizaciones por reducción de plantilla, y en algunos casos ni siquiera cobraban sus salarios². La antigua Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) informó de la desaparición de cerca de 8 000 unidades de producción de textiles, prendas de vestir y calzado después de 2008, provocando la pérdida de 11 millones de puestos de trabajo y de 3 millones de contratos temporales en todo el mundo³. Si bien hay indicios de recuperación, la economía mundial aún no está creciendo al ritmo necesario para crear un número de empleos decentes equiparable a los niveles previos a la crisis⁴.

5. A raíz del incremento de la competencia, de los desafíos mundiales y de las dificultades específicas que atraviesan los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, existe una brecha cada vez mayor entre la producción y las marcas de gama alta y de gama baja. La producción de gama alta consiste en fábricas que utilizan tecnologías más avanzadas y recurren a trabajadores más calificados. Estas fábricas participan en mayor medida en iniciativas de múltiples partes interesadas^{5,6}. Por el contrario, la producción de gama baja depende en gran medida de los precios y suele ofrecer condiciones de trabajo deficientes.

1.2. Producción

6. La economía mundial actual, y concretamente los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, se caracteriza por una producción dispersa desde el punto de vista geográfico y por los rápidos cambios impulsados por el mercado. Estos sectores han generado millones de empleos en los países en desarrollo, en particular para las mujeres, y algunos países se han beneficiado mucho de este impulso⁷.
7. Sin embargo, en estos sectores predominan las grandes empresas, que son quienes deciden qué se produce, dónde y por quién, y cuya producción se desplaza con rapidez de un país o región a otro. En consecuencia, las políticas públicas son importantes para que los gobiernos creen un entorno propicio que permita el crecimiento de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, al tiempo que establecen un marco social que combine una reglamentación adecuada con el cumplimiento de la normativa y la creación

² Forstater, M.: *Sectoral Coverage of the Global Economic Crisis: Implications of the Global Financial and Economic Crisis on the Textile and Clothing Sector*, Ginebra, OIT, Departamento de Actividades Sectoriales, 2010.

³ *Ibid.*

⁴ Banco Mundial: *Informe sobre el desarrollo mundial 2013: Empleo – Panorama General*, Washington, D.C., 2012.

⁵ Hess, M.: *Global production networks and variegated capitalism: (Self-) regulating labour in Cambodian garment factories*, Better Work Discussion Paper Series, núm. 9. Ginebra, OIT, 2013.

⁶ Jones, R. W.: *Interpreting (non-)compliance: The role of variegated capitalism in Vietnam's garment sector*, Better Work Discussion Paper Series, núm. 11. Ginebra, OIT, 2013.

⁷ Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD): *Informe sobre las inversiones en el mundo 2013 – Las cadenas de valor mundiales: Inversión y comercio para el desarrollo – Panorama General*, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra, 2013.

de capacidad para las empresas locales ⁸. El impacto potencial del crecimiento económico depende principalmente de dos factores en los que las políticas gubernamentales desempeñan un importante papel: en primer lugar, si el crecimiento favorece el aprendizaje y la modernización, y en segundo lugar si el entorno empresarial e institucional en el país fomenta el aprendizaje en las empresas y la inversión en el desarrollo de competencias técnicas. Es fundamental que las empresas locales cuenten con las capacidades y competencias adecuadas para modernizarse y beneficiarse del crecimiento de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado ⁹.

8. Resulta difícil gestionar la producción actual en los sectores de los textiles y el vestido porque existen múltiples actores de diversos tamaños en ubicaciones geográficas dispersas, y porque el proceso de producción se compone de numerosas etapas y actividades que deben realizarse de manera secuencial y en un plazo limitado ¹⁰. Además, el textil y el vestido se caracterizan por una alta volatilidad, una baja previsibilidad ¹¹ y generalmente un escaso margen de beneficios ¹². La subcontratación es una práctica habitual, los intermediarios reducen los costos y los plazos de producción cobran cada vez más importancia ^{13, 14}. La competencia es intensa a todos los niveles, y las distintas partes buscan constantemente el modo de reducir los costos y mantener o mejorar los márgenes de beneficio. Según las previsiones de los expertos, las marcas que también son minoristas deberán conformarse con menores márgenes y enfrentar costos crecientes ¹⁵, y cada vez más minoristas se verán obligados a dejar el negocio o a reducir sus operaciones ¹⁶. Las marcas y minoristas aspiran a una mayor flexibilidad en cuanto al diseño, la calidad, la entrega y la rapidez de comercialización para ser competitivas. El gráfico 1 ilustra el modelo organizativo actual de la producción de textiles y prendas de vestir.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Fernandez-Stark, K., Frederick, S. y Gereffi, G.: «The Apparel Global Value Chain: Economic Upgrading and Workforce Development», en Gereffi, G., Fernandez-Stark, K. y Psilos, P.: *Skills for Upgrading: Workforce Development and Global Value Chains in Developing Countries*, Duke University, Carolina del Norte, 2011.

¹¹ Bruce, M. y Daly, L.: «Buyer behaviour for fast fashion», en *Journal of Fashion Marketing and Management*, vol. 10(3), 2006, págs. 329-344.

¹² Bruce, M., Daly, L. y Towers, N.: «Lean or agile: A solution for supply chain management in the textiles and clothing industry?», en *International Journal of Operations and Production Management*, vol. 24(2), 2004, págs. 151-170.

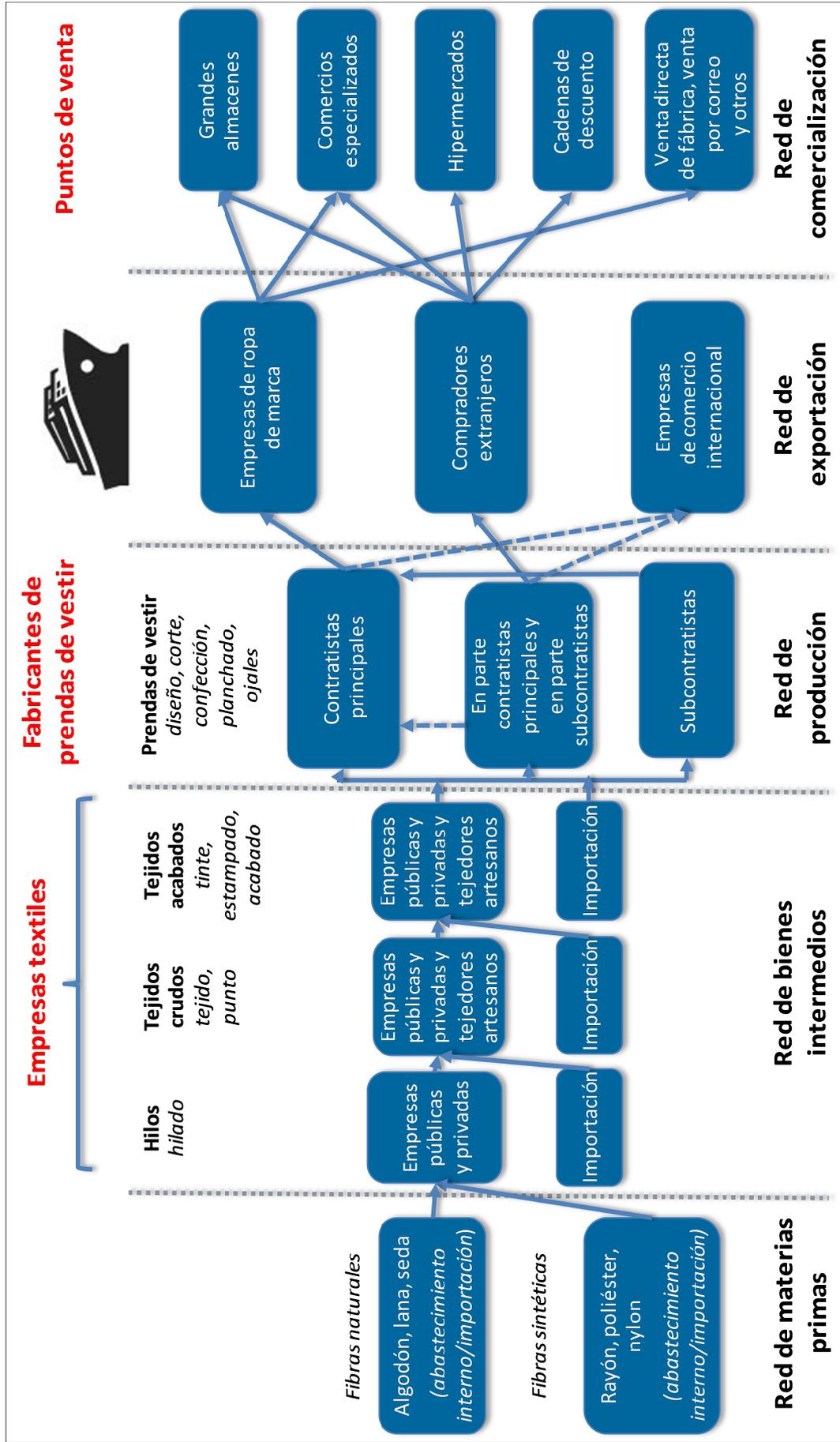
¹³ Rossi, A.: «Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco», en *World Development*, vol. 46, 2013, págs. 223-233.

¹⁴ Masson, R. y otros: «Managing complexity in agile global fashion industry supply chains», en *International Journal of Logistics Management*, vol. 18(2), 2007, págs. 238-254.

¹⁵ Kenneally, I.: «New Sourcing Survey: Expect Rising Costs and Narrowing Margins», en *Sourcing Journal* (en línea), 24 de marzo de 2014, <https://www.sourcingjournalonline.com/tag/merchandise-margin>.

¹⁶ Stealing Share: «The retail space: An in-depth study of where the industry stands now», <http://www.stealingshare.com/pages/The%20Retail%20Space:%20An%20in-depth%20study%20of%20where%20the.htm>.

Gráfico 1. Cadena de suministro de los sectores de los textiles y el vestido



Fuente: Martín, M.: *Creating Sustainable Apparel Value Chains: A Primer on Industry Transformation*, Ginebra, Impact Economy, 2013, <http://www.impacteconomy.com/en/primer2.php>.

-
9. Según la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), el valor añadido de estos sectores ¹⁷ creció un 2,1 por ciento en los textiles, un 3,9 por ciento en el vestido y la peletería, y un 3,9 por ciento en el cuero, los artículos de cuero y el calzado entre 2005 y 2011 ¹⁸. Son cuatro los países que más se han beneficiado con la deslocalización mundial de la producción: China, India, Brasil e Indonesia, que aumentaron significativamente su valor añadido en todas las subcategorías de estos sectores, y además registraron un incremento en la demanda interna gracias a la reciente mejora del nivel de vida y del poder adquisitivo de sus habitantes. Aunque gran cantidad de lo producido en China, India e Indonesia se destina a la exportación, la producción del Brasil se limita en su mayor parte al consumo interno.
 10. La posición de los 15 principales países productores de textiles en términos de valor añadido total a escala mundial ¹⁹ se mantuvo prácticamente invariable entre 2005 y 2009, si bien su participación en el valor añadido cambió significativamente en un corto período. Esta participación cayó en los Estados Unidos, Japón, la República de Corea y los grandes países productores europeos, en muchos casos en más del 30 por ciento. Sin embargo, otros países se beneficiaron de la abolición del sistema de cuotas y registraron índices de crecimiento superiores al 35 por ciento. China fue el país que experimentó un mayor crecimiento (65 por ciento).
 11. El valor añadido del sector del vestido ha sufrido mayores transformaciones que el de la producción textil. En el Brasil, India e Indonesia, el valor añadido del sector del vestido creció más del 100 por ciento entre 2005 y 2009. La tasa de crecimiento de China alcanzó el 66 por ciento. En cambio, los países de Europa y los Estados Unidos experimentaron un descenso considerable en sólo cuatro años. Este declive fue más pronunciado en el Reino Unido, donde el valor añadido del sector del vestido cayó un 63 por ciento ²⁰.
 12. El tratamiento del cuero y del calzado se ha desplazado de Europa y los Estados Unidos a otros países. En la India creció por encima del 100 por ciento y en la Federación de Rusia cerca de un 46 por ciento. El valor añadido del cuero en el Brasil y México se incrementó en una quinta parte. En otros países productores de cuero la producción se ha estancado o ha disminuido. Los cambios en la producción de calzado reflejan las transformaciones en la producción de cuero. La producción en Indonesia, China y Brasil aumentó de un 72 a un 84 por ciento, mientras que en México subió un 23 por ciento. Sin embargo, el mayor incremento se produjo en la India (+114 por ciento). La producción de calzado ha descendido en Europa en general, exceptuando Rumania (+10 por ciento), y ha permanecido invariable en los Estados Unidos.

¹⁷ El valor añadido es el resultado neto de un sector después de sumar todos los productos y de sustraer los insumos intermedios. Es la contribución al PIB que realiza un determinado productor, industria o sector: <http://unstats.un.org/unsd/snaama/Introduction.asp>.

¹⁸ ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, cuadro 1.9: «Annual growth of value added of divisions, selected country groups, 2000-2005 and 2005-2011», Viena, 2013, págs. 80-81.

¹⁹ Las cifras relativas al valor añadido que figuran en este documento proceden de la ONUDI, *International Yearbook of Industrial Statistics*, Viena, 2013 (CD-ROM). Sin embargo, los datos no tienen en cuenta los productores importantes, como Bangladesh, Pakistán, Viet Nam, Camboya y Tailandia.

²⁰ ONUDI, *op. cit.*

-
13. Al igual que el sector del vestido, el sector del calzado tiene un alto coeficiente de mano de obra, está dividido en productos de gama alta y de gama baja, y se compone de un gran número de fabricantes locales de pequeño y mediano tamaño. Los fabricantes asiáticos transnacionales gestionan la producción de la mayor parte de las marcas de calzado del mundo (en particular de calzado deportivo). El sector viene sufriendo los efectos de la crisis financiera y experimentando un aumento de los costos desde 2009, y la disminución de sus ingresos hace que aumente la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo en las fábricas ²¹.

1.3. Comercio

14. En el período 2000-2011, las exportaciones de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado crecieron más rápido que el valor agregado manufacturero ²². En 2010, China destronó a la Unión Europea (UE) como mayor exportador mundial de textiles y prendas de vestir, y pasó a liderar los cuatro sectores, con lo que literalmente se convirtió en la fábrica mundial de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado. En 2012, China exportó el 33 por ciento de los textiles, el 38 por ciento de las prendas de vestir y el 60 por ciento del cuero y el calzado producidos en el mundo y, a pesar de los indicios que apuntan a que la producción se está trasladando a países que ofrecen menores costos, el país asiático sigue siendo el principal productor y exportador del mundo en estos sectores.
15. Desde la liberalización del comercio, el valor total de las exportaciones de textiles y prendas de vestir pasó de 480 000 millones a 709 000 millones de los Estados Unidos entre 2005 y 2012 ²³, lo que representa el 4 por ciento de las exportaciones totales de mercancías a nivel mundial; de esta cifra, el vestido representaba 423 000 millones y los textiles 286 000 millones ²⁴. A pesar de la liberalización del comercio y del gran número de países productores, los sectores de los textiles y el vestido en el mundo siguen concentrándose en unos pocos países.

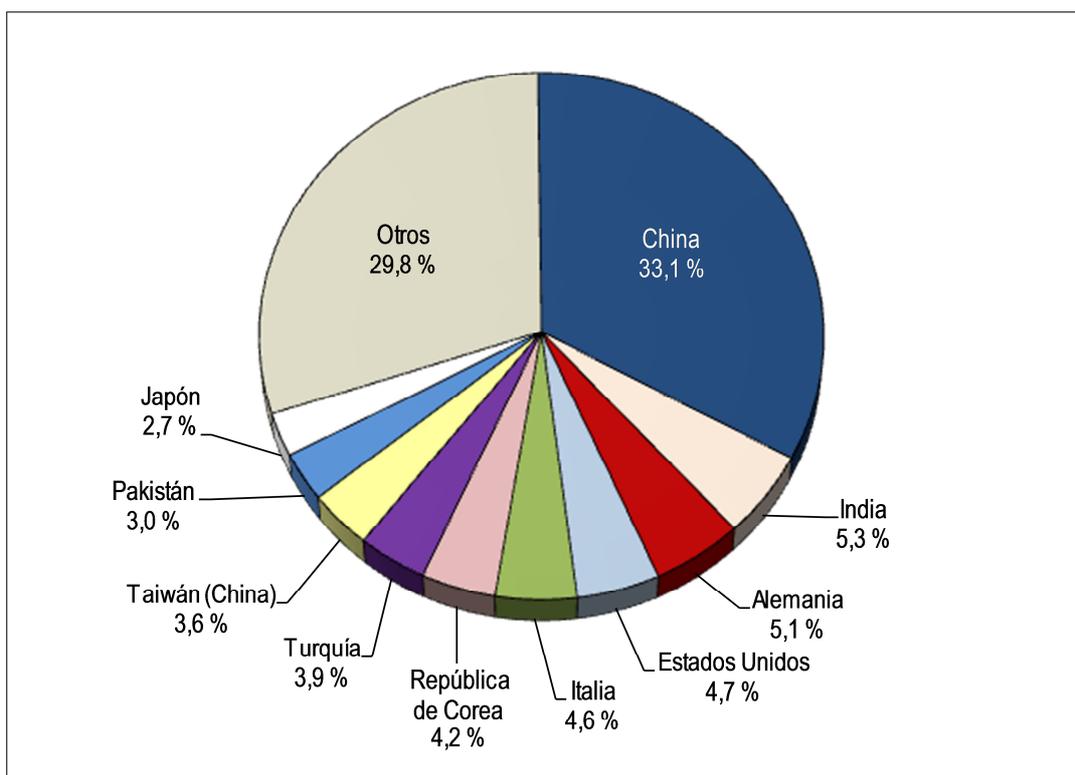
²¹ IBISWorld Industry Report: *Global Footwear Manufacturing: C1321-GL*. IBISWorld Industry Report, 2010.

²² Organización Mundial del Comercio (OMC): *Informe sobre el Comercio Mundial 2005: Análisis de los vínculos entre el comercio, las normas y la OMC*, Ginebra, 2005, e *Informe sobre el Comercio Mundial 2013: Factores que determinan el futuro del comercio*, Ginebra, 2013.

²³ *Ibid.*

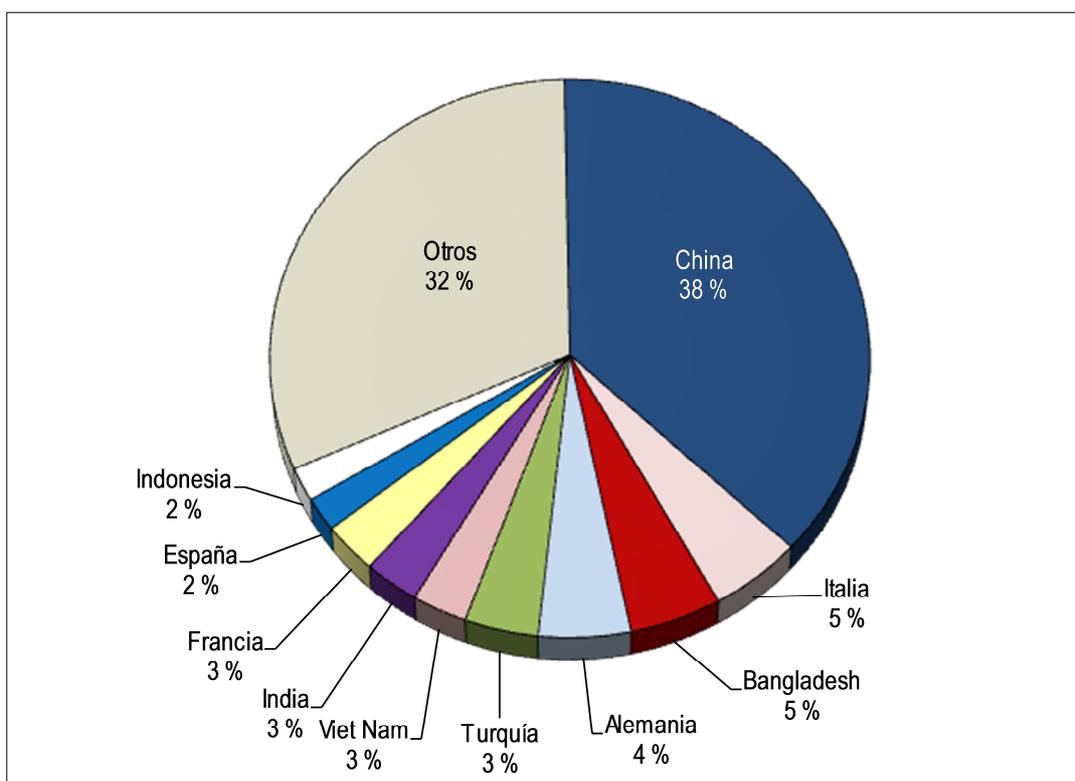
²⁴ *Ibid.*

Gráfico 2. Los 15 principales exportadores mundiales de textiles: porcentaje de las exportaciones totales mundiales de textiles, 2012



Fuente: Gráfico basado en el cuadro de la OMC: «Country merchandise trade by commodity (textile) 2012».

Gráfico 3. Los 15 principales exportadores mundiales de prendas de vestir: porcentaje de las exportaciones totales mundiales de prendas de vestir, 2012



Fuente: Gráfico basado en el cuadro de la OMC: «Country merchandise trade by commodity (clothing) 2012».

-
16. Muchas economías nacionales dependen del sector del vestido. En efecto, el 88 por ciento de las exportaciones totales de Haití, el 79 por ciento en Bangladesh, el 58 por ciento en Lesotho, el 52 por ciento en Camboya, el 43 por ciento en Sri Lanka, el 38 por ciento en Honduras, el 36 por ciento en El Salvador, el 31 por ciento en Mauricio, el 20 por ciento en Madagascar, el 18 por ciento en Túnez, el 17 por ciento en Pakistán, el 15 por ciento en Marruecos, el 13 por ciento en Jordania, el 12 por ciento en Viet Nam y el 10 por ciento en Turquía²⁵ están relacionadas con el sector del vestido.
 17. Aunque el comercio se ha intensificado, los precios de las prendas de vestir han bajado. Por ejemplo, en China los precios descendieron un 30 por ciento antes de la extinción del Acuerdo Multifibras²⁶, y el precio medio de las prendas de vestir importadas por los Estados Unidos desde China en 2013 era inferior al de 2008²⁷. En Bangladesh, los precios de las prendas de vestir cayeron un 40 por ciento a mediados del año 2000²⁸. Se han registrado bajadas de precios similares en otros países^{29, 30}.
 18. Más de la mitad de los minoristas del vestido en el mundo se concentran en América del Norte y Europa. América del Norte representa el 25 por ciento, Europa Occidental el 27 por ciento, Europa Oriental y Turquía el 10 por ciento, y Japón y la República de Corea el 13 por ciento. El resto del mundo representa el 25 por ciento del total.
 19. El comercio mundial del cuero ha seguido el mismo modelo de crecimiento que los sectores de los textiles y el vestido. Desde los años noventa, la producción se ha venido desplazando de forma constante hacia los países de bajo costo, en particular de Asia. Actualmente, se estima que el sector del cuero mueve 10 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año^{31, 32}. Si bien la producción de cueros y pieles y los procesos de precurtido se realizan en todo el mundo, la producción de cuero acabado se circunscribe a determinadas zonas geográficas. Casi el 70 por ciento de cueros acabados procede exclusivamente de diez países, y cuatro países dominan el sector: China, India, Italia y la República de Corea³³.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Welford, R. y Frost, S.: «Corporate social responsibility in Asian supply chains», en *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2006, vol. 13(3), págs. 166-176.

²⁷ Flanagan, M.: «The Flanarant: Can you choose your productivity philosophy?», en *just-style*, 17 de febrero de 2014, http://www.just-style.com/comment/can-you-choose-your-productivity-philosophy_id120682.aspx.

²⁸ Harley, J. y Faiz, N.: *Assessing the impact of purchasing practices on code compliance: A case study of the Bangladesh garment industry*, Foro AMF, 2007.

²⁹ Lopez-Acevedo, G. y Robertson, R. (directores de la publicación): *Sewing Success? Employment, Wages, and Poverty following the End of the Multi-fibre Arrangement*, Washington, D.C., Banco Mundial, 2012.

³⁰ American Apparel and Footwear Association: *Publications and Statistics*, 2014, <https://www.wewear.org/industry-resources/publications-and-statistics/>.

³¹ Leach, I. y Wilson, R. T.: *Higher value addition through hides and skins*, Folleto de la FAO sobre Diversificación núm. 8, División de Infraestructuras Rurales y Agroindustrias, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Roma, 2009.

³² FAO: *Compendio estadístico mundial de cueros y pieles sin curtir, cueros y calzado de cuero 1992-2011*, Dirección de Productos Básicos y Comercio, Roma, 2011.

³³ *Ibid.*

20. Asia acapara la producción de calzado, habida cuenta de que más del 85 por ciento del comercio se concentra en China, India y los países de Asia Central y Sudoriental. Actualmente, China es el mayor productor de calzado, con un 60 por ciento de la producción mundial, mientras que la India y Turquía se reparten el 10 por ciento y Viet Nam, Tailandia e Indonesia el 13,2 por ciento. El Brasil es el mayor fabricante de calzado de América del Sur y factura el 6,5 por ciento de la producción total. La cuota de mercado de Europa está en declive y se ha especializado en calzado de gama alta y media. A escala mundial, el calzado de lujo sigue dominado por las empresas europeas y se vende bien en los mercados internacionales. Europa produce el 5,3 por ciento del calzado mundial, mientras que los Estados Unidos sólo representan el 2,5 por ciento³⁴.

1.4. Tendencias en el empleo

21. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado son cruciales para el empleo en muchos países de ingresos bajos. El valor añadido, la productividad y el crecimiento del empleo están interrelacionados y se ciñen al paradigma de los cambios recientes que han conocido estos sectores.
22. En el cuadro 1 se indica el número de trabajadores empleados en los sectores de los textiles y el vestido, según los datos facilitados por la ONUDI^{35, 36}. Ahora bien, las divergencias con respecto a otras fuentes, que pueden variar de cientos de miles a decenas de millones para algunos de los principales productores de textiles y prendas de vestir, ponen de manifiesto la necesidad de disponer de datos de empleo más precisos.

Cuadro 1. Empleo formal en los sectores de los textiles y el vestido – Principales productores

Pais	Empleo en el sector de los textiles	Empleo en el sector del vestido	Empleo total en ambos sectores	Año
China	6 700 000	4 501 100	11 201 100	2010
India	1 379 264	862 689	2 241 953	2009
Viet Nam	195 551	844 069	1 039 620	2010
Brasil	308 155	671 356	979 511	2010
Indonesia	498 005	464 777	962 782	2009
Tailandia	311 554	345 835	657 389	2006
Turquía	265 957	329 584	595 541	2009
Pakistán	438 657	62 388	501 045	2006
Estados Unidos	290 804	130 340	421 144	2008
Italia	182 177	199 001	381 178	2008-2009
Sri Lanka	35 264	260 308	295 572	2010
Japón	137 772	137 665	275 437	2010
México	83 674	163 118	246 792	2010

³⁴ IBISWorld, *op. cit.*

³⁵ ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Viena, 2013, CD-ROM.

³⁶ Debe observarse la debida cautela al comparar datos entre los países, porque las cifras proceden de fuentes de diversos tipos y corresponden a distintos períodos y versiones de clasificación, y además su cobertura puede variar.

País	Empleo en el sector de los textiles	Empleo en el sector del vestido	Empleo total en ambos sectores	Año
Egipto	130 815	103 268	234 083	2010
Taiwán (China)	114 253	87 261	201 514	2006
Rumania	27 763	154 547	182 310	2010
República de Corea	87 868	76 701	164 569	2008
Marruecos	34 026	129 508	163 534	2010
Polonia	49 688	109 253	158 941	2009
Portugal	47 463	97 516	144 979	2009
Filipinas	16 853	105 875	122 728	2008
Alemania	76 676	43 775	120 451	2009
Bulgaria	11 631	99 998	111 629	2010
España	43 948	62 181	106 129	2009
Francia	49 002	48 701	97 703	2009
Malasia	29 982	54 512	84 494	2010
Reino Unido	55 250	28 056	83 306	2009
Jordania	3 797	33 683	37 480	2010

Fuente: UNIDO: International Yearbook of Industrial Statistics, Viena, 2013, CD-ROM.

23. El empleo en el sector del vestido creció un 40 por ciento en Bangladesh, un 20 por ciento en Camboya, un 48 por ciento en la India, un 8 por ciento en Pakistán y un 52 por ciento en Viet Nam durante el período 2004-2008³⁷. No se dispone de cifras exactas respecto de China, pero se sabe que su crecimiento ha sido significativo. Paralelamente, en otros países se redujo el nivel de empleo en los sectores de los textiles y el vestido: 34,8 por ciento en México, 7,7 por ciento en Marruecos y 12 por ciento en Sri Lanka³⁸. Desde 2005, en los Estados Unidos ha desaparecido el 80 por ciento de los puestos de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado³⁹.
24. Estos sectores están fuertemente arraigados en Europa, y el continente suministró la mayor parte de la producción mundial entre el siglo XVIII y 2010⁴⁰. Si bien estos sectores empezaron a perder empleos antes de 2005, Europa mantuvo su posición de liderazgo en la fabricación y exportación mundiales de textiles y prendas de vestir hasta 2010. La extinción gradual del Acuerdo Multifibras, la crisis financiera y la subida de los costos de la mano de obra, las materias primas y el transporte han tenido un fuerte impacto en las pérdidas de empleos en Europa, donde los sectores de los textiles y el vestido han perdido

³⁷ Lopez-Acevedo y Robertson, *op. cit.*

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Estadísticas de Trabajo: *Employment in Apparel Manufacturing*, 2012, <http://www.bls.gov/spotlight/2012/fashion/>.

⁴⁰ OMC: Base de datos estadísticos, series cronológicas relativas a la fabricación de textiles y prendas de vestir, 2005-2012, <http://stat.wto.org/Home/WSDBHome.aspx?Language=> (datos consultados en octubre-noviembre de 2013).

el 50 por ciento de puestos de trabajo en la última década ⁴¹. El empleo ha caído más de un 55 por ciento en España, Francia, Alemania, República Checa y Reino Unido, y el mayor descenso se ha registrado en el Reino Unido, con una caída del 67 por ciento ⁴². En Polonia, Rumania, Portugal, Bulgaria, República Checa, Lituania y Grecia, el sector del vestido sigue siendo una importante fuente de empleo (5-15 por ciento), y representa el 10 por ciento del total de productos manufacturados ⁴³. A pesar de que en Europa los sectores de los textiles y el vestido se han visto obligados a despedir a un alto porcentaje de su mano de obra, siguen dando trabajo a 1,8 millones de trabajadores ⁴⁴. Estos sectores desempeñan un papel más importante en las economías de los nuevos Estados Miembros y de los países candidatos a la adhesión que en los Estados de la Europa de los Quince. Los sectores del cuero y el calzado de Europa siguen un patrón de empleo similar y muchos empleos se han desplazado a países con menores costos. Actualmente, los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado en Europa están relativamente fragmentados y se componen de empresas de pequeño y mediano tamaño. Las empresas con menos de 50 trabajadores constituyen más del 90 por ciento de la fuerza de trabajo, y generan casi el 60 por ciento del valor añadido ⁴⁵. En Europa, las empresas del sector del vestido emplean una media de diez trabajadores ⁴⁶.

25. Según estimaciones de la ONUDI, en todo el mundo, el sector del cuero emplea a 1,1 millones de trabajadores, mientras que el calzado da trabajo a 4,2 millones de personas ⁴⁷. Sin embargo, los datos del sector y de los gobiernos arrojan cifras que se aproximan a los 6 millones de trabajadores en el sector del cuero ⁴⁸ y 7,1 millones en el sector del calzado ⁴⁹.

⁴¹ Adinolfi, R. y Andersen, T.: «Task 1: Survey of the situation of the European textile and clothing sector and prospects for its future development», en *In-depth assessment of the situation of the T&C sector in the EU and prospects*, informe final ENTR/2010/16, preparado por la Comisión Europea, Dirección General de Empresa e Industria, Bruselas, octubre de 2011.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Euratex, the European Apparel and Textile Confederation, http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures_2012.pdf

⁴⁵ Scheffer, M.: «Task 7: Synthesis report for the European textile and clothing sector», en *In-depth assessment of the situation of the T&C sector in the EU and prospects*, informe final ENTR/2010/16 preparado por la Comisión Europea, Dirección General de Empresa e Industria, Bruselas, diciembre de 2012.

⁴⁶ Adinolfi y Andersen, *op. cit.*

⁴⁷ ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Viena, 2013, CD-ROM.

⁴⁸ Las empresas italianas empleaban a 136 000 trabajadores en 2013: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Employment_by_enterprise_size_class_manufacture_of_leather_and_related_products_%28NACE_Division_15%29_2010_A.png&filetimestamp=20130507064002.

En enero de 2014, el Brasil empleaba a 104 000 trabajadores: <https://www3.bcb.gov.br/sgspub/consultarvalores/consultarValoresSeries.do?method=consultarValores&optSeleccionaSerie=1598&dataInicio=31%2F12%2F1962&dataFim=09%2F11%2F2031&selTipoArqDownload=2&hdOidSeriesSeleccionadas=1598>.

En la India, el sector da empleo a 2,5 millones de personas. Consejo para las Exportaciones de Cuero, India. <http://www.leatherindia.org/about-council/industryatGlance.asp>.

-
26. Según fuentes del sector ⁵⁰, China reúne el 53,4 por ciento del empleo mundial en el sector del calzado, la India y Asia Central (Turquía) el 12 por ciento; el Sudeste Asiático el 19,8 por ciento; Europa el 5,2 por ciento; el Brasil el 4,9 por ciento y el resto de países de América del Sur el 0,6 por ciento; África, Oriente Medio y Oceanía el 2,2 por ciento; y los Estados Unidos solamente un 1,9 por ciento.
27. Las mujeres jóvenes relativamente poco calificadas constituyen un gran porcentaje de los empleados del sector del vestido, que suele ser una de las pocas formas de trabajo contractual aceptadas para las mujeres en muchos países en desarrollo. Las mujeres representan en promedio el 68 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector del vestido, el 45 por ciento en los textiles y el 46 por ciento en los sectores del cuero y el calzado ⁵¹, y en algunos países las mujeres pueden llegar a constituir hasta el 90 por ciento de la mano de obra en estos sectores. Hay que manejar estas cifras con prudencia, dado que pueden variar considerablemente entre los países y la ONUDI observa también que sólo un número limitado de economías productoras de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado suministra datos sobre el empleo femenino a nivel sectorial ⁵².
28. Las condiciones de trabajo en el sector del vestido y determinadas prácticas sectoriales pueden resultar particularmente difíciles para las mujeres trabajadoras ^{53, 54}. El trabajo informal o a domicilio está más extendido entre las mujeres que entre los hombres. Las jornadas de trabajo largas e impredecibles y las cuestiones de seguridad hacen que a las mujeres les resulte complicado conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo. Los bajos salarios, las escasas oportunidades de negociar colectivamente y la desigual remuneración por un trabajo de igual valor exponen a las mujeres a la explotación dentro y fuera del lugar de trabajo. Estos sectores siguen adoleciendo de una protección de la maternidad inexistente o escasa y de diversas formas de violencia, abuso y acoso.

En China, las empresas del sector formal empleaban a casi 3 millones de trabajadores. International Food Policy Institute, 2012. McMillan, M., <http://www.ifpri.org/sites/default/files/publications/gsspdn22.pdf>. The Role of Foreign Investment in Ethiopia's Leather Value Chain: Lessons for Ghana. IFPR, Washington D.C., 2012.

⁴⁹ IBISWorld, *op. cit.*

⁵⁰ IBISWorld, *op. cit.*

⁵¹ ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Viena, 2013, CD-ROM. Los datos no incluyen a los productores importantes, como Bangladesh, Pakistán, Viet Nam, Camboya y Tailandia.

⁵² *Ibid.*

⁵³ Fontana M. y Silberman, A.: *Analysing Better Work data from a gender perspective: A preliminary exploration of worker surveys with a focus on Vietnam*, Better Work Discussion Paper Serie núm. 13, Ginebra, OIT, 2013.

⁵⁴ OIT: *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Informe VI, CIT, 93.ª reunión, Ginebra, 2009.

2. Los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

29. Los salarios y el tiempo de trabajo tienen una incidencia directa en la vida de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Uno de los cometidos esenciales de la OIT es la elaboración de normas internacionales del trabajo que ayuden a los gobiernos a establecer una legislación nacional que regule los salarios y el tiempo de trabajo, y que proporcionen a los representantes de los empleadores y los trabajadores un marco jurídico sólido para la negociación colectiva y otras formas de negociación.

2.1. Salarios

30. La reglamentación y la fijación de los salarios forman parte integrante del mandato de la OIT desde su creación. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, se pide que se fomenten programas que permitan «adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección». El derecho a una «remuneración equitativa y satisfactoria» que garantice una existencia conforme a la dignidad humana se reconoció como un derecho humano fundamental en la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, tal y como fue enmendada en 2006, se refiere a la necesidad de que las empresas multinacionales respeten los niveles salariales y proporcionen «los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posible, en el marco de la política gubernamental». En 2008, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por unanimidad por la Conferencia Internacional del Trabajo, se declara que «es aún más necesario conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos», y se recuerda que la OIT tiene la obligación de fomentar «los objetivos del pleno empleo y la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten».

31. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó 12 convenios y recomendaciones específicos sobre salarios, algunos de los cuales se refieren a los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, a saber ¹:

Convenios y recomendaciones de la OIT vigentes sobre salarios

- El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y la Recomendación núm. 85 que lo complementa
- El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y la Recomendación núm. 135 que lo complementa
- El Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) y la Recomendación núm. 180 que lo complementa

¹ Otras normas de la OIT también proporcionan orientaciones sobre fijación de salarios. Véase OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970, Informe III (Parte 1B), CIT, 103.ª reunión, Ginebra, 2014, párrafos 13 y 14.

-
- 32.** En virtud del Convenio núm. 131, que ha sido ratificado por 52 Estados Miembros, todo Estado parte debe «establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema». Al determinar y revisar periódicamente el nivel de los salarios mínimos, los Estados Miembros deben tener en cuenta «las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales», así como «los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo». El establecimiento, la aplicación y la modificación de los mecanismos de fijación de los salarios mínimos deben realizarse en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. También deben adoptarse «medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas», para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos. La Recomendación núm. 135 complementa el Convenio y presenta, entre otras cosas, varios mecanismos que pueden utilizarse para fijar las escalas de salarios mínimos, entre ellos, la legislación, las decisiones de la autoridad competente, las decisiones de consejos o juntas de salarios, las decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o los convenios colectivos que tengan fuerza de ley.
- 33.** El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y la Recomendación núm. 85 que lo acompaña especifican la forma y modalidad (dónde, cuándo, cómo) de pago de los salarios a fin de proporcionar la mayor protección posible a los trabajadores, mientras que en el Convenio núm. 173 y en la Recomendación núm. 180 figuran disposiciones relativas a la protección del salario en caso de insolvencia o cierre de una empresa. En abril de 2014, estos Convenios habían sido ratificados por 97 y 21 Estados Miembros, respectivamente.
- 34.** Ante todo, el respeto de los principios y derechos fundamentales y, en particular, de los Convenios núms. 87 y 98² sobre la libertad sindical y la negociación colectiva es fundamental para garantizar la protección del salario. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) prevén la protección de la mujer al disponer la eliminación de cualquier fuente de discriminación y otras prácticas abusivas.
- 35.** En el Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos³, presentado para su examen en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2014, se destaca que las disposiciones sobre los salarios mínimos tienen que ser jurídicamente vinculantes, que está prohibido pagar menos que el salario mínimo y que los mecanismos de fijación de salarios mínimos son ineficaces a menos que se garantice su aplicación en la práctica.
- 36.** Los componentes de los salarios mínimos varían considerablemente según los países, si bien en algunas legislaciones nacionales se especifica que el salario mínimo fijado debería

² En abril de 2014, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) había sido ratificado por 153 Estados Miembros, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) por 164 Estados Miembros.

³ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, op. cit.* Véase también la Conclusión de la discusión, OIT, *Actas Provisionales* núm. 13, Primera Parte, CIT, 103.^a reunión, Ginebra, 2014, págs. 44-48, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246779.pdf.

corresponder a las horas normales de trabajo ⁴. Aproximadamente la mitad de los 150 países incluidos en un estudio de la OIT tiene un sistema en el que los salarios mínimos son fijados por el Gobierno después de mantener consultas con un organismo especializado ⁵. En algunos países de Europa, la negociación colectiva suele utilizarse para fijar el salario mínimo. Los salarios mínimos pueden determinarse por sector, como es el caso de los productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado de Camboya, El Salvador, Guatemala, Honduras, India, Marruecos, Mauricio, Nicaragua y Sudáfrica, entre otros ⁶. La discriminación indirecta es aún frecuente, y los salarios mínimos fijados a nivel sectorial tienden a ser más bajos en aquellos sectores que emplean principalmente mujeres ⁷.

- 37.** Independientemente de la legislación nacional que regula las escalas de salarios mínimos y estipula que la información debería ponerse a disposición de los trabajadores y de los empleadores, las investigaciones indican que el cumplimiento de la legislación sobre salarios suele ser bajo en el sector ^{8, 9}. Por ejemplo, en un estudio sobre salarios que abarca a más de 100 proveedores de diez países de Asia ¹⁰ se indica que cerca de una quinta parte de las empresas examinadas declararon tener que retrasar el pago de salarios, más de la mitad declararon pagar salarios inferiores a los debidos, en su mayoría por horas extraordinarias, y casi la mitad de las empresas no han pagado las cotizaciones a la seguridad social. Una de las conclusiones importantes del estudio es que los trabajadores tienen que trabajar muchas horas para ganar siquiera el salario mínimo legal. Este problema no se limita a Asia: en un estudio sobre el sector del vestido de los Estados Unidos se indica que el 43 por ciento de los trabajadores no ha percibido las prestaciones mínimas que le reconoce la ley, y que al 71 por ciento no se les ha pagado las horas extraordinarias realizadas ¹¹.
- 38.** La necesidad de una mayor flexibilidad y las presiones sobre los costos del trabajo también han provocado el aumento de la informalización de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Para ahorrar costos, en muchos países las empresas reducen a un mínimo su fuerza de trabajo formal y recurren a la subcontratación. Por lo general, los trabajadores permanentes están protegidos por la legislación nacional sobre salarios, en cambio los trabajadores informales no lo están. La informalización, que suele afectar a las

⁴ *Ibid.*

⁵ OIT: *Working Conditions Laws Report 2012: A global review*, Ginebra, 2013.

⁶ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970, *op. cit.*, págs. 80-81.

⁷ *Ibid.*, pág. 90.

⁸ Corporación Financiera Internacional (CFI) y OIT: *Better Work: Stage II: Global Compliance Synthesis Report 2009-2012*, Ginebra, 2013.

⁹ Véase Rani, U. y otros, «Cumplimiento y cobertura del salario mínimo en países en desarrollo», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 3-4, Ginebra, OIT, 2013.

¹⁰ Vaughan-Whitehead, D.: *How «fair» are wage practices along the supply chain? Global Assessment in 2010-2011*, working paper for ILO/IFC Better Work Conference, Washington, D.C., 2011.

¹¹ Bernhardt, A. y otros: *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*, Chicago, Center for Urban Economic Development, 2008.

mujeres más que a los hombres, es una práctica bastante corriente en países como Brasil, China, India, Sudáfrica ¹², Marruecos y Rumania ¹³.

39. La reglamentación del trabajo a destajo concierne directamente a los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El sistema de remuneración por trabajo a destajo o por tarea podría llevar a muchos trabajadores a trabajar largas horas para ganar el salario mínimo, lo que equivale a realizar horas extraordinarias no remuneradas. Algunos países, como Camboya, Madagascar y Marruecos ¹⁴, han adoptado una legislación nacional específica sobre el trabajo a destajo a fin de proteger a los trabajadores de las prácticas abusivas.
40. Los debates recientes sobre los salarios mínimos que han tenido lugar en los planos nacional e internacional se han centrado en su alcance y aplicación, así como en el nivel en que deberían fijarse para proporcionar un ingreso equitativo a los trabajadores y lograr un equilibrio adecuado para las empresas. Según las recomendaciones de la Comisión Europea, los Estados Miembros deberían establecer «salarios dignos y sostenibles» y fijar «salarios mínimos adecuados». Se han emprendido iniciativas gubernamentales relativas al salario vital ¹⁵ en Alemania y los Países Bajos ¹⁶, con la participación de los sindicatos ¹⁷ y las organizaciones no gubernamentales ^{18, 19}. Otros actores sociales han llevado a cabo campañas de sensibilización acerca de los bajos salarios de los sectores de los textiles, el

¹² Tilly, C. y otros: *Final Report: Informal Worker Organizing as a Strategy for Improving Subcontracted Work in the Textile and Apparel Industries of Brazil, South Africa, India and China*, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Los Angeles, 2013.

¹³ Plank, L., Rossi, A. y Staritz, C.: «What Does ‘Fast Fashion’ Mean for Workers? Apparel Production in Morocco and Romania», en Rossi, A., Luinstra, A. y Pickles, J. (directores de la publicación): *Towards Better Work: Understanding Labour in Apparel Value Chains*, Londres, Palgrave Macmillan, 2014.

¹⁴ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970, *op. cit.*, págs. 87-88.

¹⁵ El «salario mínimo vital» no se regula o define en una norma específica, si bien el término se utilizó en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Sin embargo, el salario vital no debería considerarse como un sustituto de los derechos sindicales, los salarios mínimos o la negociación colectiva.

¹⁶ Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos, Ministerio Federal para la Cooperación Económica y el Desarrollo de Alemania, y Mesa Redonda Alemana sobre Códigos de Conducta: *Report of the European Conference on Living Wages*, 25 y 26 de noviembre de 2013, Berlín, febrero de 2014.

¹⁷ IndustriALL: Campaña por un salario digno, <http://www.industriall-union.org/es/temas/justicia-social-y-la-globalizacion/salario-vital>.

¹⁸ La Fundación Fair Wear también aplica el concepto de «escala salarial», véase: *Living Wage Engineering: A study by Fair wear Foundation*, http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications_reports/LivingWageEngineering20141.pdf.

¹⁹ En particular la campaña para el establecimiento de un piso salarial en Asia: <http://www.asiafloorwage.org/>

vestido, el cuero y el calzado²⁰. También han surgido otras iniciativas con el propósito de contribuir a la mejora de las prácticas salariales en toda la cadena de suministro²¹.

41. El renovado interés en los salarios mínimos ha generado una necesidad apremiante de saber cómo establecer y hacer eficientes las políticas y sistemas de salarios mínimos, lo que ha entrañado una multiplicación de las solicitudes de asistencia técnica a la Oficina por parte de los mandantes. La Oficina presta asesoramiento específico a los Estados Miembros (por ejemplo, a Lesotho en 2012; a Bangladesh en 2013; a Camboya que solicitó asesoramiento en 2014) a fin de fortalecer su capacidad institucional para aplicar políticas salariales mínimas basadas en datos empíricos. El Centro Internacional de Formación de la OIT también organiza talleres periódicos de formación sobre políticas salariales eficaces en Turín y en otras regiones²². El *Informe mundial sobre salarios* de la OIT no sólo contiene un examen de las últimas tendencias en materia de salarios mínimos, sino también un análisis de políticas basado en datos empíricos.
42. Aunque en 2011 los salarios medios reales crecieron ligeramente a nivel mundial²³, según las informaciones disponibles, los salarios de los sectores de los textiles y del vestido siguieron siendo bajos. De conformidad con el Informe sobre el Desarrollo Industrial de 2013 de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), los salarios medios mundiales de los sectores del vestido y de los textiles son, respectivamente, un 35 por ciento y un 24 por ciento más bajos que el salario promedio de la industria manufacturera²⁴. En algunos países productores el salario mínimo se mantiene por debajo del nivel mínimo de subsistencia del país considerado²⁵. El gráfico 4 ilustra los niveles de salario mínimo del sector del vestido en los principales países productores, con exclusión de los países desarrollados²⁶.

²⁰ Harbour, E. y Sharples, C. (directores de la publicación): *Tailored Wages: Are the big brands paying the people who make our clothes enough to live on?*, Campaña ropa limpia, marzo de 2014.

²¹ Véase el enfoque relativo al salario equitativo (Fair Wage Approach) en Vaughan-Whitehead, D.: *Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham, Edward Elgar, 2010.

²² Se organizaron talleres de formación en Johannesburgo en 2011, Ammán en 2012 o el Pacífico Sur en 2013.

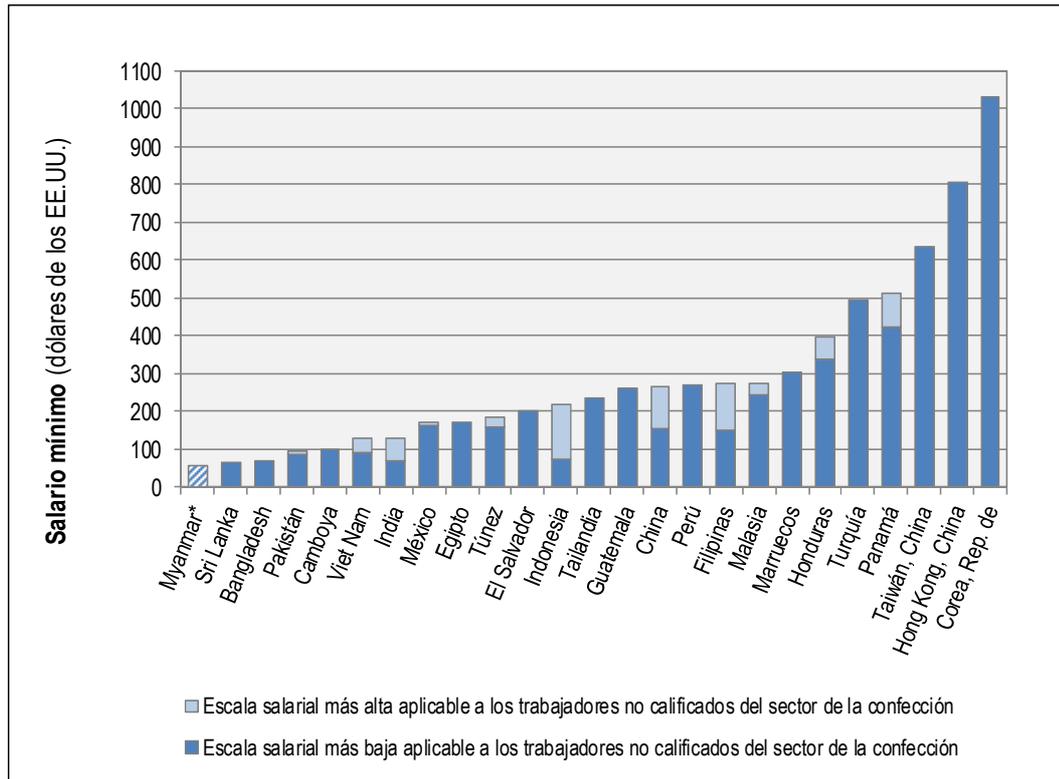
²³ OIT: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013: Los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, 2013.

²⁴ ONUDI: *Informe sobre el Desarrollo Industrial 2013: La creación sostenida de empleo – el rol de la industria manufacturera y el cambio estructural, Resumen*, Viena, 2013.

²⁵ Vaughan-Whitehead, D.: *How «Fair» are wages practices...*, *op. cit.*

²⁶ Los datos reflejan las variaciones de los principales sitios de producción según el tamaño de la empresa y, cuando procede, según la provincia, región o Estado considerado. Para los países en los que los salarios mínimos se fijan por hora y por día, la tasa mensual se obtiene sobre la base de una semana laboral de 48 horas y de seis días de trabajo por semana, a menos que las autoridades nacionales hayan calculado un equivalente mensual. En Myanmar, el salario indicado corresponde al salario mínimo temporal que rige en las zonas industriales, y se ha incluido en vista de que el país tiene grandes posibilidades de convertirse en un productor de prendas de vestir.

Gráfico 4. Salarios mínimos mensuales del sector del vestido en 2014, en una selección de países



* Escala temporal de las zonas industriales, en curso de revisión.

Fuente: Compilación de la OIT realizada en base a fuentes nacionales. Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico/Unidad de Análisis Económicos y Sociales para la Región (RESA), 10 de febrero de 2014.

43. En muchos de los 20 principales productores del mundo como, por ejemplo, Bangladesh, Viet Nam, India, Pakistán, Camboya, y Sri Lanka se pagan los salarios mínimos más bajos del sector. En el gráfico 4 se hace una distinción entre las escalas más altas y más bajas que se aplican. En Indonesia, China, Filipinas, Viet Nam y la India existen grandes diferencias entre estas dos escalas.
44. En las economías desarrolladas, los salarios mínimos varían entre 752 euros (1 042 dólares de los Estados Unidos) en España²⁷ y 1 445 euros (2 001 dólares de los Estados Unidos) en Francia²⁸, mientras que en Italia y Alemania donde no existe el salario mínimo universal, los salarios se fijan mediante negociación colectiva por sector²⁹. Alemania ha decidido adoptar un salario mínimo nacional a partir del 1.º de enero de 2015.
45. Por lo general, los niveles salariales en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado siguen siendo bajos, con ligeras variaciones entre ellos. Según la ONUDI, los salarios del sector de los textiles son ligeramente más altos que los salarios de los sectores del vestido y el calzado, y los del sector del calzado son un poco más altos que los del sector del vestido³⁰.

²⁷ Eurostat. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=0&language=en&pcode=tps00155>.

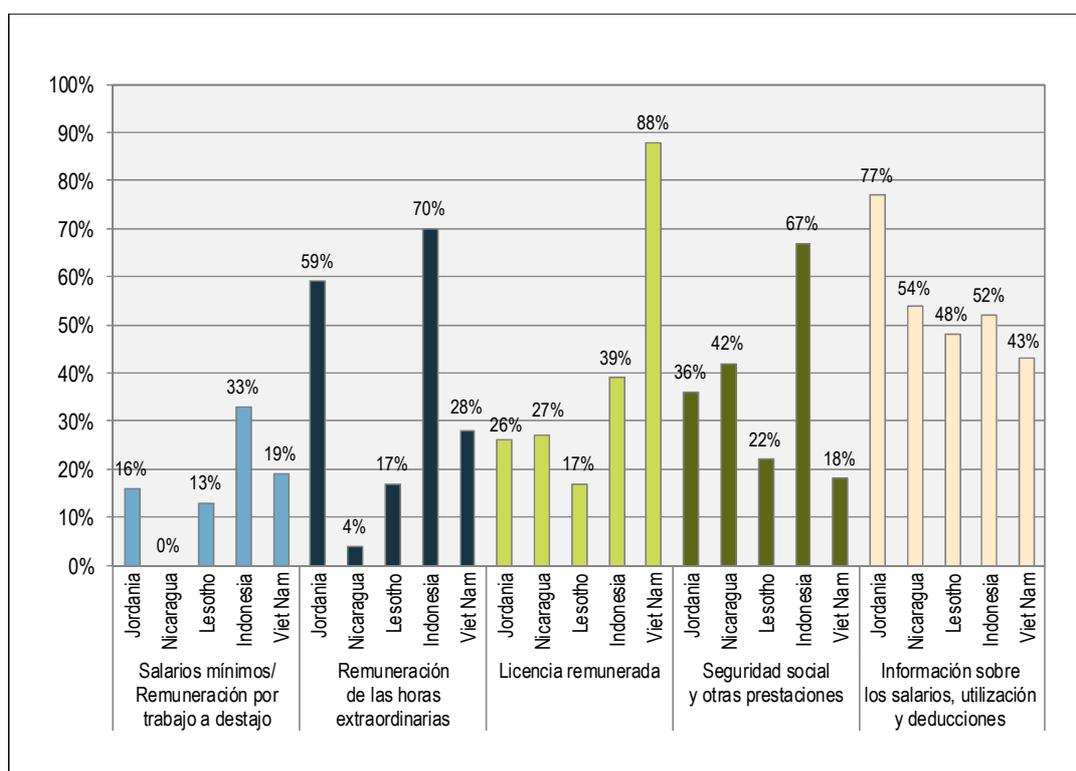
²⁸ Eurostat. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en.

²⁹ OIT: *Working Conditions Laws Report 2012, op. cit.*

³⁰ ONUDI: *International Yearbook of Industrial Statistics*, Viena, 2013, CD-ROM.

46. Los estudios realizados en el marco del programa *Better Work*^{31, 32} indican que los salarios bajos suelen ir a la par de otros problemas laborales. Se observan diferencias entre los países, pero el denominador común a todos ellos es que las mayores tasas de incumplimiento corresponden al pago de las licencias (por ejemplo, solicitudes de licencia rechazadas o desalentadas; trabajadoras que no reciben una remuneración adecuada), la seguridad social y otras prestaciones, así como pagos incorrectos e insuficiente información sobre los salarios³³.

Gráfico 5. Niveles de incumplimiento de pago de salarios y prestaciones en fábricas evaluadas por Better Work (información de referencia para una selección de países)^{34, 35}



Fuente: *Better Work*, datos relativos al cumplimiento de pagos de salarios y prestaciones (con exclusión de Camboya y Haití)³⁶.

³¹ CFI y OIT: *Better Work: Stage II...*, op. cit.

³² Rossi, A. y otros (directores de la publicación): *Towards Better Work. Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*. Palgrave Macmillan, 2013.

³³ Para obtener más información, véase CFI y OIT: *Better Work: Stage II...*, op. cit.

³⁴ Para obtener información más detallada sobre el salario mínimo de Haití, véase CFI y OIT: *Better Work Haiti: Garment Industry, 8th Biannual Synthesis Report under the HOPE II Legislation*, Better Work Haiti, 2014.

³⁵ En este gráfico, el término «licencias» incluye las vacaciones anuales, los períodos de descanso semanal, las licencias por enfermedad, las licencias por maternidad/paternidad, las pausas para la lactancia y cualquier otra licencia prevista en la legislación nacional. El pago de las vacaciones anuales se incluye en las licencias remuneradas en los gráficos 5 y 6.

³⁶ Para obtener informaciones detalladas sobre los criterios de incumplimiento y los cálculos relativos a cada país, véase www.betterwork.org.

47. En muchos países en desarrollo, las mujeres tienen menos movilidad que los hombres y no pueden trasladarse a otros sectores cuyas condiciones generales de trabajo y salarios son mejores y, por lo tanto, suelen estar expuestas a mayores presiones a la baja en lo que respecta a las condiciones generales de trabajo y salarios. Según un estudio realizado en 2012 por el Banco Mundial sobre los salarios de las mujeres en el sector del vestido de Camboya y Sri Lanka, los salarios de estas trabajadoras disminuyeron drásticamente justo después de la expiración del Acuerdo Multifibras (AMF). Aunque posteriormente los salarios mejoraron, nunca recuperaron los niveles anteriores a la expiración del AMF. En Camboya, las mujeres ganaban un 26,6 por ciento menos que los hombres en 1996, un 13,3 por ciento menos entre 2004 y 2008, y un 11,5 por ciento menos en 2009. En Sri Lanka, las mujeres ganaban un 40 por ciento menos que los hombres en 2002, un 55 por ciento menos en 2006, y un 44 por ciento menos que los hombres en 2008³⁷. En un estudio que abarca a más de 100 fábricas del sector del vestido de Asia durante el período 2008-2010³⁸ (con inclusión de Sri Lanka) se llega a la conclusión de que no hay discriminación salarial por un trabajo similar entre mujeres y hombres trabajadores, si bien se indica que los hombres generalmente ocupan puestos de dirección y de supervisión en los sectores del vestido y del calzado, o puestos que requieren competencias específicas y, por lo tanto, pueden tener una mayor remuneración.

2.2. Tiempo de trabajo

48. El principio de limitar el tiempo normal de trabajo a una jornada de ocho horas y 48 horas a la semana se estableció a nivel internacional en 1919, fecha en la que se adoptó el primer Convenio de la OIT. Desde entonces, la OIT ha adoptado otros 21 convenios, 18 recomendaciones y un Protocolo sobre el tiempo de trabajo³⁹.

Normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo que más se aplican a los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1)
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm.14)
- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm.47)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm.132)
- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm.116)

Trabajo nocturno

- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) y la Recomendación correspondiente, 1990 (núm. 178)

³⁷ Savchenko, Y. y Lopez-Acevedo, G.: *Female Wages in the Apparel Industry Post-MFA: The Cases of Cambodia and Sri Lanka*, Policy Research Working Paper 6061, Network for Poverty Reduction and Economic Management, Banco Mundial, 2012.

³⁸ Vaughan-Whitehead, D.: *How «fair» are wage practices..., op. cit.*

³⁹ Algunas normas se han retirado, otras se han dejado de lado o se han quedado obsoletas. Puede consultarse la lista completa en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>.

-
- 49.** El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) introdujo una duración normal máxima del trabajo de ocho horas por día y de 48 horas por semana, salvo en casos muy limitados y bien definidos ⁴⁰. Algunos de los principales países productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado todavía no han ratificado el Convenio núm. 1 ⁴¹. En el Estudio General sobre las horas de trabajo ⁴², sometido al examen de la CIT de junio de 2005, se señalaba que si bien el hecho de limitar las horas de trabajo a escala internacional contribuía a generar unas condiciones de competencia justa entre los países, y era necesario contar con normas internacionales relativas a las horas de trabajo para conferir a los trabajadores una protección efectiva, el Convenio núm. 1 no reflejaba la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo. En el Estudio se mencionaba que los obstáculos a la ratificación obedecían principalmente a que las disposiciones del Convenio se percibían como demasiado rígidas, excesivamente prescriptivas y poco adaptadas a la demanda actual de mayor flexibilidad.
- 50.** Ahora bien, la necesidad de poder contar con normas aceptadas en el plano internacional sobre las horas de trabajo se hace más apremiante con la globalización. Las «reglas del juego» establecidas a nivel internacional contribuyen a generar unas condiciones de competencia justa entre los países, de modo que ninguno tenga en el mercado internacional una ventaja comparativa basada en las normas laborales ⁴³. Los límites que establezcan los países con respecto a las horas de trabajo, o la ausencia de dichos límites, tienen repercusiones más amplias pues, como señala la Constitución de la OIT, la omisión de un determinado país de adoptar un régimen de trabajo realmente humano constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otros países que deseen mejorar sus propias condiciones.
- 51.** En 2011, la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo ⁴⁴ examinó los cambios y las nuevas disposiciones aplicables al tiempo de trabajo. En el informe para el debate de la reunión se enumeraban una serie de principios que deberían aplicarse para reglamentar el tiempo de trabajo, que son sumamente pertinentes para los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.

⁴⁰ Entre las excepciones figuran: la distribución variable de las horas de trabajo dentro de una semana (artículo 2, *b*)), el trabajo por equipos (artículo 2, *c*)), el funcionamiento continuo por equipos sucesivos (artículo 4), y los trabajos preparatorios, complementarios y especialmente intermitentes (artículo 6, párrafo 1, *a*)).

⁴¹ El Convenio núm. 1 ha sido ratificado por 52 países.

⁴² OIT: *Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)* y al *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, Informe III (Parte 1B), CIT, 93.ª reunión, 2005, Ginebra.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra 17-21 de octubre de 2011.

Principios fundamentales sobre la ordenación del tiempo de trabajo

- Necesidad de fijar límites diarios, semanales y, en su caso, anuales con respecto a las horas de trabajo
- Importancia de mantener la naturaleza excepcional de las horas extraordinarias, la limitación del número de horas adicionales y la adopción de medidas compensatorias
- Derecho a un descanso semanal regular e ininterrumpido
- Derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas
- Necesidad de reconocer la naturaleza atípica del trabajo nocturno, que hace necesaria una protección especial
- Consideración de las necesidades de la empresa en relación con la organización flexible del tiempo de trabajo
- Derecho a la negociación colectiva y a consultas integrales y genuinas con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la regulación del tiempo de trabajo
- Necesidad de contar con un auténtico sistema de inspección u otras medidas de aplicación obligatoria para prevenir y sancionar toda práctica abusiva

52. Los convenios y las recomendaciones de la OIT proporcionan un marco amplio para la legislación nacional, y en los códigos del trabajo nacionales se han ido incorporando regularmente disposiciones jurídicas que limitan el exceso de horas de trabajo. La mayoría de los países incluidos en el estudio (150) de la OIT ⁴⁵ había legislado sobre las horas normales de trabajo, la duración máxima del trabajo semanal, la remuneración de las horas extraordinarias y las vacaciones anuales. El informe de la OIT titulado *Working Conditions Laws Report 2012* ofrece una visión general de la legislación sobre el tiempo de trabajo en los países productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado.
53. En muchos países desarrollados, una semana de 40 horas de trabajo, o incluso menos, se considera la norma pero la legislación de más de la mitad de los países que figuran en la base de datos de la OIT sobre el tiempo de trabajo autoriza semanas laborales de más de 40 horas ⁴⁶. Algunos países productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado, como la India, Myanmar, Pakistán y Sri Lanka, no limitan de manera generalizada las horas de trabajo, sino que legislan por sectores y en algunos casos por regiones o Estados ⁴⁷.
54. Según estimaciones de un estudio reciente de la OIT, un 22 por ciento de la población activa en el mundo, es decir, 614,2 millones de trabajadores, siguen trabajando más de 48 horas a la semana ⁴⁸. El número de horas de trabajo varía de un país a otro pero suele haber una correlación directa con el nivel de desarrollo, el tipo de actividad económica, el género y la edad. En los últimos 50 años, ha habido una tendencia general en todo el mundo a limitar la duración legal de la semana laboral a 40 horas, pero el número de horas realmente trabajadas suele ser superior a esta cifra, en particular en los países en desarrollo.
55. En los países europeos, la duración normal de la semana laboral es de 40 horas de trabajo o menos. En la mayoría de los países de ingresos medianos, las horas de trabajo se sitúan dentro del límite de las 48 horas; los trabajadores de la industria del vestido trabajan más

⁴⁵ OIT: *Working Conditions Laws Report 2012*, op. cit.

⁴⁶ *Ibid.* En la base de datos de la OIT sobre las leyes relativas a las condiciones de trabajo se recogen los datos obtenidos de las legislaciones nacionales que regulan el tiempo de trabajo.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Lee, S., McCann, D. y Messenger, J.: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Londres y Ginebra, Routledge y OIT, 2007.

horas que los trabajadores de la manufactura textil ⁴⁹ y, los hombres suelen trabajar más horas que las mujeres.

- 56.** No obstante, en los países en desarrollo productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado persisten importantes problemas en cuanto al exceso de horas de trabajo y la concesión de suficientes períodos de descanso y recuperación, incluido el descanso semanal y las vacaciones anuales remuneradas. Para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda, los plazos de entrega más reducidos, la caída de los precios y una mayor competencia, muchos proveedores tratan de reducir al mínimo los costos conservando una plantilla más reducida de trabajadores fijos mejor calificados ⁵⁰. En los períodos en que se intensifica la carga de trabajo, los trabajadores están obligados a realizar un número excesivo de horas extraordinarias y se recurre a la contratación de trabajadores temporeros y a la subcontratación ⁵¹.
- 57.** Las horas extraordinarias también están vinculadas a los niveles salariales. Según un estudio realizado en varios países ⁵² sobre la industria del vestido, los trabajadores estaban obligados a hacer horas extraordinarias para poder ganar un salario que les permitiese subsistir y mantener a sus familias, y estas horas se pagaban normalmente por debajo de los niveles legalmente establecidos. La ausencia de diálogo social, la mala comunicación general entre los trabajadores y los directivos, y el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos legales en ámbitos como el cálculo de las horas extraordinarias eran al parecer habituales. El estudio llegaba a la conclusión de que, en promedio, los trabajadores de las fábricas trabajaban más de 60 horas a la semana, y en un 88 por ciento de los casos más de seis días seguidos ⁵³.
- 58.** En todas las fábricas de prendas de vestir evaluadas por el programa *Better Work* en diversos países se detectó un número excesivo de horas extraordinarias ⁵⁴. En el gráfico 6 se muestra que no se respetan los horarios normales de trabajo, que el número de horas de trabajo excede los límites legales y que los trabajadores no gozan de los períodos de descanso semanal necesarios. El incumplimiento también puede darse en los registros del tiempo de trabajo que no reflejan las horas verdaderamente trabajadas.

⁴⁹ OIT: Base de datos del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), 2008-2010.

⁵⁰ Barrientos S., Gereffi, G. y Rossi, A.: «Progreso económico y social en las redes productivas mundiales: Nuevo paradigma», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 130, núm. 3-4, Ginebra, OIT, 2011.

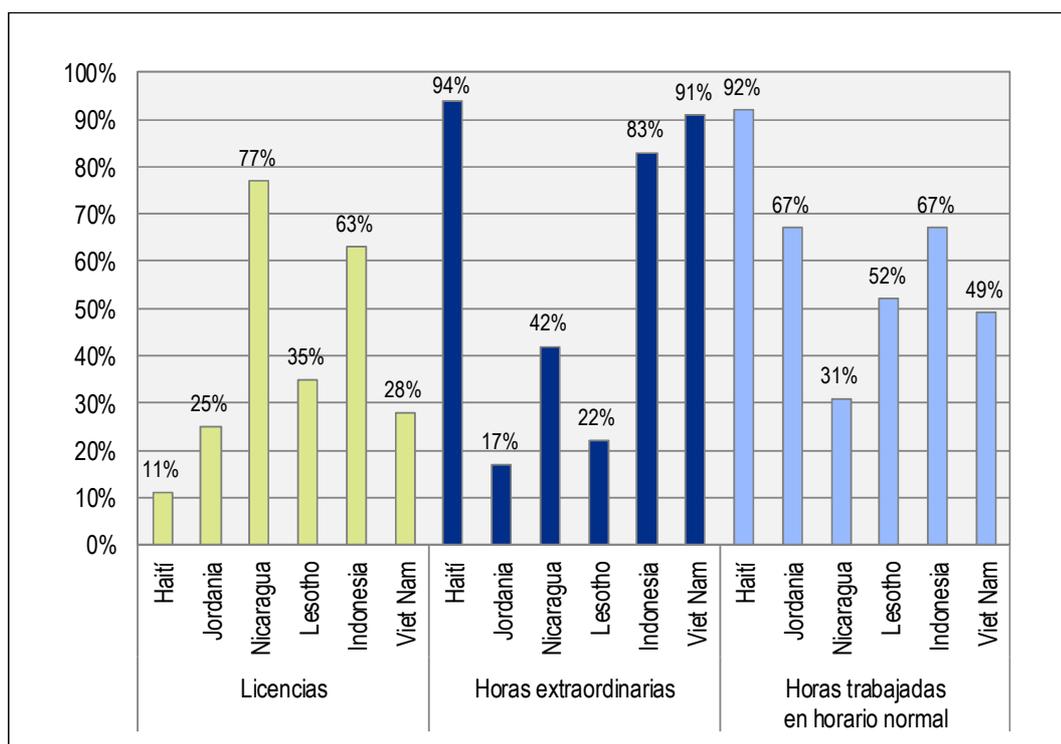
⁵¹ Anner, M., Bair, J. y Blasi, J.: *Towards joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks*, Pennsylvania State University, 2013.

⁵² Vaughan-Whitehead, D.: *How “fair” are wage practices... , op. cit.*

⁵³ Se llegó a resultados similares en un estudio realizado en 2011 de R. Smyth y otros autores: «Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association’s ‘Soccer Project’», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51(2), págs. 382-408, 2013.

⁵⁴ CFI y OIT: *Better Work: Stage II... , op. cit.*

Gráfico 6. Tasas de incumplimiento del tiempo de trabajo en las fábricas evaluadas en el marco del programa Better Work (criterios de referencia de los países seleccionados) ⁵⁵



Fuente: Datos sobre el cumplimiento proporcionados por el programa *Better Work* (con exclusión de Camboya) ⁵⁶.

- 59.** Estudios recientes han estimado las consecuencias a corto y a largo plazo de trabajar jornadas laborales excesivamente largas tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como para la sociedad en su conjunto ^{57, 58}. El exceso de horas de trabajo tiene una incidencia en la salud de los trabajadores, el bienestar y la seguridad en el lugar de trabajo, y puede provocar gastos indirectos imprevistos para las empresas derivados de accidentes, lesiones, absentismo, baja productividad, y rotación elevada de los trabajadores con la consiguiente necesidad de contratar a otros trabajadores y los gastos que ello entraña en formación ^{59, 60}.

⁵⁵ En este gráfico, el término «licencias» incluye las vacaciones anuales, los períodos de descanso semanal, las licencias por enfermedad, las licencias por maternidad/paternidad, las pausas para la lactancia y cualquier otra licencia prevista en la legislación nacional. El pago de las vacaciones anuales se incluye en las licencias remuneradas en los gráficos 5 y 6. Irregularidad común que se ha detectado en relación con las horas normales de trabajo en todas las fábricas es la superación de los límites legales del tiempo de trabajo, y la no concesión de períodos de descanso semanales por parte de los empleadores.

⁵⁶ Para obtener información detallada sobre los criterios de incumplimiento y los cálculos para cada país, véase www.betterwork.org.

⁵⁷ Lee, McCann, y Messenger, *op. cit.*

⁵⁸ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, *op. cit.*

⁵⁹ Seo, J.: *Excessive overtime, workers, and productivity: Evidence and implications for Better Work*, Better Work Discussion Paper Series núm. 2, Ginebra, OIT, 2011.

60. Además de los riesgos que supone para la salud de los trabajadores, la fatiga afecta directamente a la seguridad en el lugar de trabajo así como a la productividad y la calidad del producto: el riesgo de accidentes del trabajo se duplica cuando la jornada laboral de los trabajadores supera las doce horas y asciende a más del 40 por ciento cuando supera las diez horas ^{61, 62}.

El programa *Better Work* de la OIT y la CFI

El programa *Better Work* - fruto de una alianza de colaboración entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional - combina las competencias técnicas de la OIT en materia de diálogo social, normas del trabajo y aplicación de las normas del trabajo con las de la CFI en materia de desarrollo del sector privado. El programa *Better Work*, que se puso en marcha en 2009, abarca casi 1 000 fábricas y más de 1 millón de trabajadores de Haití, Indonesia, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Viet Nam, y también está presente en Camboya con el Proyecto Mejores Fábricas para Camboya. Recientemente se ha puesto en marcha un programa en Bangladesh que aumentará considerablemente el número de fábricas y trabajadores que recibirán asistencia.

Para cada programa por país se establece un comité nacional tripartito denominado «Comité Consultivo del Proyecto», que está presidido por el gobierno e integrado por los interlocutores sociales y se encarga de aprobar un instrumento de evaluación del cumplimiento que sirve de base para controlar las condiciones de trabajo en las fábricas de prendas de vestir. El Comité vela por la adecuación del programa a las prioridades nacionales y sectoriales, controla las actividades, brinda asesoramiento sobre las cuestiones esenciales y asegura la cooperación con las instituciones nacionales. En algunos países, el Comité también hace las veces de foro de diálogo social para las cuestiones sectoriales.

El objetivo de *Better Work* es mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo y la competitividad, evaluando si las fábricas cumplen con la legislación nacional del trabajo y las normas fundamentales del trabajo de la OIT, y proporcionando la formación, las herramientas y el apoyo necesarios para que las fábricas puedan efectuar los cambios requeridos. *Better Work* trabaja en estrecha colaboración con las fábricas y las principales marcas para mejorar los derechos fundamentales y la protección social en los lugares de trabajo. *Better Work* colabora directamente con los gobiernos, los inversores y las asociaciones empresariales para sensibilizarlos acerca del respeto de la legislación laboral y de la importancia del diálogo social a fin de lograr el trabajo decente en el sector. Asimismo, colabora con los sistemas nacionales de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo.

Uno de los principales aspectos en que insiste el programa es la importancia de aumentar la capacidad de los empleadores y los trabajadores para identificar y prever posibles problemas laborales y adoptar medidas eficaces para resolverlos. El programa facilita la creación de comités mixtos en las empresas integrados por trabajadores y miembros de la dirección a fin de elaborar, aplicar y supervisar los planes de mejora destinados a asegurar el cumplimiento de las normas laborales en el lugar de trabajo. En algunos países, la ley exige la constitución de dichos comités. El programa *Better Work* hace una distinción clara entre la función de esos organismos y el papel y las actividades de los sindicatos. Los representantes sindicales de los comités son seleccionados por los sindicatos correspondientes o se eligen en la empresa mediante un proceso riguroso y transparente, libre de toda injerencia por parte de la dirección.

2.3. Inspección/administración del trabajo

61. Los gobiernos son los principales responsables de que se aplique la legislación relativa a los salarios y el tiempo de trabajo ⁶³. Para velar por el cumplimiento de la legislación

⁶⁰ Tucker, P. y Folkard, S.: *Working time, health and safety: A research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series, núm. 31, Ginebra, OIT, 2012.

⁶¹ Golden, L.: *The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper*, Conditions of Work and Employment Series, núm. 33, Ginebra, OIT, 2012.

⁶² Tucker y Folkard, *op. cit.*

⁶³ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos...*, *op. cit.*

nacional es necesario contar con sistemas de administración e inspección del trabajo que dispongan de métodos de gobernanza y gestión eficaces y eficientes y sean capaces de establecer alianzas amplias de colaboración ⁶⁴. El reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo es una de las ocho esferas de importancia decisiva de la OIT que ha establecido recientemente el Consejo de Administración.

- 62.** Los sistemas de administración e inspección del trabajo funcionan en un entorno que cambia con gran rapidez, como se observa claramente en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, y que se caracteriza por cambios radicales en los modelos de producción, la organización del trabajo, las estructuras y relaciones de empleo, la migración laboral, la externalización, sistemas de producción mundial ampliados y complejos, y la expansión de la economía informal. En la resolución adoptada por la CIT en 2011 relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo se pide que se establezcan sistemas de inspección del trabajo sólidos cuya cobertura pueda ampliarse a todos los trabajadores de una fuerza de trabajo mundial cada vez más diversa, con inclusión de los trabajadores de cadenas mundiales de suministro y de zonas francas industriales. La resolución complementa los convenios y recomendaciones de la OIT en la materia ⁶⁵, que proporcionan las principales orientaciones para las actividades de administración e inspección del trabajo.
- 63.** El cumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo y las horas de trabajo sigue siendo un importante reto en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado de muchos países. Es necesario que los gobiernos adopten medidas para mejorar las condiciones de trabajo en estos sectores, ya que los gobiernos están legitimados para hacer cumplir la legislación del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores ⁶⁶.
- 64.** Varios países productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado — como Estados Unidos, Etiopía, Filipinas Honduras, Indonesia, Italia, México, Nicaragua, Portugal, Sudáfrica, y Viet Nam ⁶⁷ — han incrementado el número de inspectores del trabajo, y los sistemas de inspección del trabajo han mejorado en otros países productores como Bulgaria, El Salvador, Filipinas Indonesia, Lesotho, México, Sudáfrica y Viet Nam ⁶⁸. En Camboya, en el marco de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo se ha reforzado la cooperación entre los organismos que se ocupan de la seguridad y salud en el trabajo mediante la celebración de reuniones periódicas y el intercambio de experiencias a fin de establecer programas de acción conjuntos ⁶⁹. La OIT ha estado colaborando con algunos de estos países para fortalecer la capacidad institucional y mejorar la colaboración

⁶⁴ Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo, adoptada por la CIT en junio de 2011.

⁶⁵ El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), definen el cometido, las funciones, la organización y las bases de los sistemas nacionales de administración e inspección del trabajo.

⁶⁶ OIT: *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, Informe V, CIT, 100.ª reunión, Ginebra, 2011.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ OIT: *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, *op. cit.*, 2011.

⁶⁹ *Ibid.*

con otros organismos encargados del control del cumplimiento y con los interlocutores sociales.

65. Algunos países también han mejorado la formación de sus inspectores del trabajo mediante la adopción de planes de formación presupuestados y la modernización de los programas de formación. En Viet Nam, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales ha trabajado intensamente para revisar su programa de inspección y dotar a los instructores de técnicas de facilitación más eficaces. Posteriormente, esos instructores principales imparten a su vez cursos de formación para instructores a inspectores de todo el país a fin de reforzar su capacidad para trabajar específicamente con la industria del vestido⁷⁰. Asimismo, se imparte formación en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, que en 2010 elaboró un manual de formación sobre la inspección del trabajo en el que se recogen los principios, políticas y estrategias en materia de inspección del trabajo, y se proporcionan herramientas prácticas y metodologías de utilidad para los inspectores (esta formación se organiza en módulos de aprendizaje a distancia)⁷¹.

Fortalecimiento de la inspección del trabajo en Bangladesh

La administración y la inspección del trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado están en la punta de mira, tras los trágicos acontecimientos relacionados con los incendios y el derrumbe de fábricas en Bangladesh. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores han solicitado que se proporcionen más recursos a los inspectores del trabajo, y las empresas multinacionales señalan cada vez más la necesidad de que se refuerce la administración del trabajo en los países en los que desarrollan sus actividades, y de que se reconozca que una inspección y administración del trabajo sólidas constituyen los cimientos de una buena gobernanza.

Por consiguiente, el Gobierno de Bangladesh decidió reclasificar la Oficina del Inspector Jefe de Fábricas y Establecimientos a la categoría de Departamento como un paso importante para la aplicación de uno de los compromisos suscritos por el Gobierno en el marco del Plan de acción nacional tripartito sobre protección contra incendios e integridad estructural y el Pacto de Sostenibilidad suscrito entre la Unión Europea y Bangladesh. El Gobierno se propone aumentar el número de inspectores del trabajo a 200 a corto plazo, y a 1 000 a largo plazo. Esta es una medida importante encaminada a mejorar la seguridad y los derechos de los trabajadores en la industria del vestido en Bangladesh. La mejora de los servicios de inspección marca un hito importante en nuestros esfuerzos por reforzar la capacidad del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para abordar las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la seguridad y los derechos de los trabajadores en Bangladesh.

La Oficina de País de la OIT para Bangladesh está preparando planes detallados para el desarrollo de la capacidad de la nueva Dirección, incluida la formación de nuevos inspectores en los próximos tres años.

Fuente: OIT Dhaka: Comunicado de prensa, febrero de 2014.

2.4. Iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación

66. Las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación son iniciativas voluntarias que controlan que se cumplan los requisitos en materia de responsabilidad social de las empresas (RSE) y la legislación en vigor⁷². Los requisitos en materia de RSE y los

⁷⁰ El programa recibe apoyo de *Better Work*, que está actualmente preparando el próximo despliegue a otros inspectores del país, a fin de mejorar la capacidad de los servicios de inspección de incidir positivamente en las empresas.

⁷¹ OIT: *Administración del trabajo e inspección del trabajo*, op. cit., 2011.

⁷² OIT: *La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación: situación y tendencias*, Informe para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación (Ginebra, 10-12 de

códigos de conducta al respecto suelen inspirarse de los convenios fundamentales de la OIT y las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación a menudo retoman las disposiciones legales obligatorias. Las presiones ejercidas por sindicatos y organizaciones no gubernamentales durante más de veinte años han hecho que las empresas del vestido y del calzado que velan por su reputación no tengan más remedio que suscribir los compromisos derivados de las iniciativas privadas y de la RSE. Las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación impulsadas por la RSE han ganado terreno en el último decenio y adoptan múltiples formas en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, con distintos niveles de calidad. Sólo en estos sectores, hay unas 30 organizaciones ⁷³ que han incluido las cuestiones sociales y laborales en sus programas.

67. A pesar del número cada vez mayor de iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación, tales iniciativas por sí solas no propician condiciones de trabajo mejores o más seguras. Estas iniciativas pueden complementar las funciones de inspección del trabajo en ciertos aspectos, pero no tienen ni el mandato ni la facultad para sustituir a estos servicios. Un mayor número de interlocutores están reconociendo poco a poco que la inspección del trabajo desempeña en definitiva la función fundamental de hacer cumplir la legislación laboral. Dado que las competencias profesionales y los recursos de que disponen los inspectores del trabajo varían enormemente de un país a otro y teniendo en cuenta las diversas iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación, es necesario encontrar formas eficaces de cooperación. Esta cooperación comprende la toma de decisiones sobre las normas aplicables, la credibilidad de los resultados, la frecuencia de las visitas y la transparencia de los resultados de las inspecciones.
68. En el informe preparado por la OIT para la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación (diciembre de 2013) se destacaba que entender cabalmente la relación que existe entre las normas nacionales y privadas favorece la coherencia, y puede ser un factor determinante para la eficacia de las actividades de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación. Las inspecciones del trabajo tienen una capacidad limitada para proporcionar servicios del alcance y el nivel requeridos para un buen funcionamiento de los sistemas de inspección del trabajo, y las iniciativas privadas tampoco pueden garantizar el pleno cumplimiento. Las iniciativas privadas no son necesariamente incompatibles con los servicios públicos de inspección del trabajo y pueden contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, pero es necesario determinar con sumo cuidado las posibles funciones, ventajas e inconvenientes de los servicios de inspección del trabajo y de las iniciativas privadas ⁷⁴. En el informe también se propugnaban los «planteamientos de compromiso» que estaban adoptando el programa *Better Work* de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) para promover el cumplimiento de las normas del trabajo.

diciembre de 2013). Dichas iniciativas comprenden sistemas de auditoría interna y externa, sistemas públicos de rendición de informes (por ejemplo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Iniciativa mundial de presentación de informes, Fair Factories Clearinghouse), iniciativas de certificación y etiquetado (por ejemplo, SA8000, Producción Acreditada Mundialmente Responsable), métodos de gestión basados en sistemas, y otras iniciativas que combinan algunos de los elementos mencionados (por ejemplo, *Better Work*, Programa Mundial de Cumplimiento Social, Iniciativa de Comercio Ético, Campaña Ropa Limpia, Consorcio de Derechos de los Trabajadores, Foro Internacional para los Derechos Laborales, Better Cotton Initiative).

⁷³ Estadísticas del Centro de Comercio Internacional; *Better Work*: investigaciones internas, marzo de 2013.

⁷⁴ OIT: *La inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación*, op. cit.

-
- 69.** En los últimos años, se ha observado una expansión de las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación con múltiples partes interesadas. En estas iniciativas participan empresas, grupos de consumidores, organizaciones de trabajadores, grupos de sensibilización, instituciones académicas y otros actores sociales, y en algunos casos organismos de las Naciones Unidas (OIT, ONUDI, Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Centro de Comercio Internacional), así como instituciones financieras mundiales como la CFI ⁷⁵. Algunas iniciativas ya no se limitan exclusivamente a actividades de auditoría y control del cumplimiento de los códigos de conducta sino que tienen enfoques de desarrollo más ambiciosos, centrados en una mejora de las condiciones de trabajo a largo plazo.

⁷⁵ El Programa Mundial de Cumplimiento Social coopera con *Better Work*, ONUDI, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el Centro de Comercio Internacional.

3. Diálogo social y relaciones laborales

70. El número creciente de conflictos laborales^{1, 2, 3, 4, 5, 6} en diversos países productores de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado pone de manifiesto la necesidad de que las relaciones laborales ganen en madurez y de que se intensifique el diálogo social entre los interlocutores sociales. El caso reciente de Bangladesh, que ha suscitado una respuesta común de los mandantes de la OIT, ilustra la importancia y utilidad del diálogo social para abordar las necesidades específicas de la industria y proporcionar respuestas inmediatas.

3.1. Diálogo social

71. El diálogo social puede generar cambios sostenibles y promover un trabajo decente y productivo. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado han experimentado profundas transformaciones en los últimos decenios, y el diálogo social desempeña un papel decisivo a la hora de hacer frente a los desafíos que plantean la aceleración de la globalización, la evolución de la estructura del empleo, el aumento de la inseguridad y las continuas presiones financieras.

72. Las consultas integrales y genuinas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores son esenciales para mejorar las condiciones de trabajo y establecer tasas de salarios mínimos, que no deberían ser fijadas exclusivamente por el gobierno. La mejor manera de asegurar la cohesión social es establecer tasas de salarios mínimos en plena consulta con los interlocutores sociales⁷. El diálogo social requiere un entorno que propicie la libertad sindical y de asociación, el derecho de negociación colectiva y la existencia de interlocutores sociales fuertes, independientes y capaces. Para intensificar la colaboración constructiva entre los interlocutores, tanto en el plano mundial como local, los representantes de los trabajadores y de los empleadores deberían trabajar juntos en el respeto y la confianza mutuos e intercambiar abiertamente información para mejorar las condiciones de trabajo y los salarios en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

¹ OIT y CFI: *Better Factories Cambodia: Thirtieth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, Ginebra, OIT, 2013.

² China Labour Bulletin, Strike Map, <http://www.numble.com/PHP/mysql/clbmap.html>.

³ Shaheen, A., Raihan, M. Z. e Islam, N.: «Labor Unrest in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh», en *International Journal of Business and Management*, vol. 8, núm. 15; 2013, <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/viewFile/25661/17243>.

⁴ *Better Work Vietnam Newsletter*, núm. 5, enero-abril de 2012, <http://betterwork.com/vietnam/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Newsletter-N%C2%B05-Jan-Apr-2012-en.pdf>.

⁵ Barrie, L.: «Egypt: Thousands of workers strike for minimum wage», en *just-style*, 13 de febrero de 2014, http://www.just-style.com/news/thousands-of-workers-strike-for-minimum-wage_id120684.aspx.

⁶ Vaughan-Whitehead: *How «fair» are wage practices...*, *op. cit.*

⁷ OIT: *Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos...*, *op. cit.*

73. Los interlocutores sociales desean verdaderamente instaurar nuevas formas de diálogo social. El Comité de diálogo social europeo para el sector textil y de la confección⁸ fue creado en 1999 a fin de examinar los principales problemas a los que se enfrenta el sector, en particular en relación con la deslocalización a otras regiones. En colaboración con la Comisión Europea, los trabajadores y los empleadores constituyeron un consejo de competencias sectoriales⁹ a fin de definir una estrategia para la reconversión de la fuerza de trabajo en Europa.
74. En Viet Nam, se han creado comités mixtos integrados por trabajadores y por miembros de la dirección en las fábricas que participan en el programa con el fin de mejorar juntos las condiciones de trabajo; dichos comités desempeñan una función central en las actividades que el programa *Better Work* lleva a cabo en las fábricas. Los trabajadores eligen a sus representantes y el diálogo permite definir las bases y estructura necesarias para un cambio sostenible. Sobre la base de los resultados obtenidos, la legislación del trabajo se ha revisado y contiene ahora disposiciones que prevén la cooperación en el lugar de trabajo mediante mesas de diálogo periódicas y bipartitas, en las que participen un número igual de representantes de los trabajadores y miembros de la dirección. El equipo del programa *Better Work* también colabora con la Confederación General del Trabajo de Viet Nam y con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam para ayudar a los representantes de los trabajadores y de los empleadores a dotarse de la capacidad necesaria para poder participar plenamente en el proceso¹⁰.

Consejo bipartito en Marruecos

En 2002, el Gobierno de Marruecos y la OIT pusieron en marcha un Programa piloto sobre trabajo decente en los sectores de los textiles y el vestido de Marruecos. El Programa tenía por objetivo mejorar la productividad en estos sectores a través del trabajo decente. Con el apoyo de un Programa de Acción de la OIT, se creó un consejo sectorial bipartito para los textiles y el vestido a fin de que los empleadores y los sindicatos pudieran discutir acerca de los problemas del sector y encontrar soluciones conjuntas. El consejo sectorial bipartito promovía la cooperación, ayudaba a resolver los conflictos entre los empleadores y los trabajadores, contribuía a mejorar las políticas sociales, promovía el trabajo decente y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, y seguía de cerca la evolución económica y social del sector.

Fuente: Programa de Acción de la OIT, *Mejorar la competitividad en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado mediante la promoción del trabajo decente*, OIT, 2013.

3.2. Convenios colectivos

75. El malestar de los trabajadores de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado en diversos países ha estado vinculado a los salarios, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo. En algunos casos, las manifestaciones organizadas por los trabajadores para hacer oír sus reclamaciones tomaron un cariz violento, causando pérdidas de vidas humanas y lesiones graves¹¹, mientras que algunas manifestaciones prolongadas provocaron paros en la producción, lo que afectó a las entregas. Las pérdidas estimadas por

⁸ Comisión Europea: *Diálogo social sectorial*, Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1858>.

⁹ Consejo europeo de competencias sectoriales: textil, confección y cuero, <http://europeanskillscouncil.t-c-l.eu/eng/EuropeanSkillsCouncil.aspx>.

¹⁰ Better Work: *Case Study: Better Work Vietnam shows path for labour law reform*, <http://betterwork.org/global/?p=3795>.

¹¹ Better Factories Cambodia: Latest News, <http://betterfactories.org/?cat=11>.

los empleadores en tales casos han sido importantes, pues en varias ocasiones las fábricas se han visto obligadas a cerrar, en particular en Camboya y Bangladesh ¹². Los trabajadores indonesios también reclamaron un aumento salarial y el cierre de ciertas fábricas ¹³. Los despidos en Honduras, El Salvador y Nicaragua, y los conflictos laborales en Haití, China, India, Sudáfrica y Lesotho ¹⁴ también han creado malestar en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.

76. En Camboya, el número de huelgas aumentó un 170 por ciento entre 2010 y 2012 ¹⁵. En las huelgas no se siguió el protocolo legal establecido, conforme al cual el derecho de huelga sólo puede ejercerse cuando se hayan agotado todos los demás arreglos amistosos de solución de conflictos con el empleador o cuando el Consejo de Arbitraje no haya pronunciado una decisión en un plazo de 15 días. Desde 2005, los trabajadores de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado han venido organizando una serie de huelgas en Viet Nam hasta llegar a casi 1 000 huelgas en 2011 y 400 en 2012 ¹⁶. En 2013, se introdujo una modificación innovadora en el Código del Trabajo vietnamita, que prevé el establecimiento de comités integrados por representantes de los trabajadores y miembros de la dirección en todas las empresas como mecanismo para facilitar el diálogo social. El nuevo Código del Trabajo se aplica a todos los sectores y empresas y a aproximadamente 8-10 millones de trabajadores ¹⁷.
77. La negociación colectiva en los sectores que nos ocupan ¹⁸ varía enormemente entre las distintas regiones y países. Está bien consolidada en Europa, en donde los sindicatos y los empleadores participan activamente en el proceso ¹⁹. En Alemania, Austria, Bélgica, Eslovenia, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos, Rumania y Suecia abarca a más del 80 por ciento de la fuerza de trabajo de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado y en Dinamarca al 70 por ciento, mientras que en Eslovaquia, España, Hungría Irlanda, Lituania, Luxemburgo, Polonia y Reino Unido esta cifra es sólo del 20 por ciento.

¹² Adendorff, L.: «Cambodia and Bangladesh count the cost of disruption», en *just-style*, 15 de enero de 2014, http://www.just-style.com/analysis/cambodia-and-bangladesh-count-the-cost-of-disruption_id120336.aspx.

¹³ Better Work Indonesia: *Media Updates*, <http://betterwork.org/indonesia/?cat=9&paged=2>.

¹⁴ Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas, 2013: *Un año de victorias obreras en las maquilas del mundo*, <http://www.ligasindical.org/victorias2013>.

¹⁵ CFI y OIT: *Better Factories Cambodia: Thirtieth synthesis report*, *op. cit.*

¹⁶ *Better Work Vietnam Newsletter*, núm. 5, enero-abril de 2012, <http://betterwork.com/vietnam/wp-content/uploads/Better-Work-Vietnam-Newsletter-N%C2%B05-Jan-Apr-2012-en.pdf>.

¹⁷ *Better Work: Case Study: Better Work Vietnam shows path for labour law reform*, <http://betterwork.org/global/?p=3795>.

¹⁸ No todos los sindicatos representan colectivamente a los sectores de los textiles, del vestido, el cuero y el calzado, sino que los límites entre estos sectores son a veces borrosos y las definiciones se superponen.

¹⁹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound): *Representativeness of the European social partner organisations: Textiles and clothing sector*, Dublín, 2013.

-
78. En otras regiones, la situación de la negociación colectiva en los sectores objeto de examen es muy diferente. En Asia Oriental, predomina la negociación colectiva descentralizada o a nivel de la empresa²⁰. A diferencia de lo que ocurre en Europa, el alcance de la negociación colectiva es claramente inferior al índice de sindicación en los países productores de prendas de vestir y calzado como Filipinas, Indonesia y Tailandia. Canadá, Estados Unidos y Japón se caracterizan por una negociación con un único empleador, y por tasas de cobertura de la negociación colectiva inferiores a las de otros países en los que la negociación se lleva a cabo a niveles superiores y que cuentan con organizaciones de empleadores y federaciones sindicales fuertes²¹. En Lesotho, el Comité Consultivo sobre Salarios negocia los salarios mínimos a nivel sectorial, que posteriormente se publican para que puedan consultarlos y aplicarlos todos los empleadores. Todo salario superior al mínimo se puede negociar a nivel de la empresa²². Algunos países productores de textiles y prendas de vestir, como Egipto, Marruecos y Mauricio, han promulgado leyes que promueven el registro de los interlocutores sociales y el carácter vinculante de los convenios colectivos²³.
79. En Camboya, en donde el índice de sindicación en las fábricas de prendas de vestir y calzado es relativamente elevado, cada sindicato tiene derecho a negociar colectivamente con los empleadores, mientras que el sindicato mayoritario que representa a más del 50 por ciento de los trabajadores de la fábrica puede concertar un convenio aplicable a todos los trabajadores. Los sindicatos minoritarios pueden negociar sus propios convenios colectivos pero sólo se aplicarán a sus afiliados. Esto ha dado lugar a sindicatos que compiten entre sí por los derechos de negociación y a una dispersión de la cobertura de la negociación colectiva. Un fenómeno similar puede observarse en Filipinas e Indonesia. Los sectores del vestido y el calzado en Camboya combinan las negociaciones de los salarios mínimos a nivel sectorial con la intervención estatal y la negociación a nivel de las empresas.
80. En otro importante país productor de textiles y prendas de vestir, Bangladesh, la evolución de la libertad sindical y de la negociación colectiva ha sido considerable. El Gobierno de Bangladesh ha derogado recientemente una disposición de la Ley del Trabajo del país, por la que se autorizaba a los propietarios de las fábricas a vetar la participación de determinados trabajadores en actividades sindicales. El alcance y la cobertura de la negociación colectiva en la India son limitados porque gran parte de la fuerza de trabajo de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado no forman parte de las estructuras legales. En el Brasil, las relaciones laborales están bien desarrolladas, los sindicatos desempeñan un papel activo y el Gobierno presta el apoyo necesario, pero el sistema de negociación colectiva sigue estando muy fragmentado y es muy competitivo²⁴.

²⁰ Youngmo, Y.: *A comparative study on industrial relations and collective bargaining in East Asian countries*, Ginebra, OIT, 2009.

²¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): «Collective Bargaining: Levels and Coverage», en *Employment Outlook 1994*, capítulo 5, <http://www.oecd.org/els/emp/2409993.pdf>.

²² *Better Work: Lesotho: Baseline Report: Worker Perspectives from the Factory and Beyond*, Ginebra, OIT, 2012, pág. 9.

²³ Koçer, R. G. y Hayter, S.: *Comparative study of labour relations in African countries*, Working Paper núm. 116, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, 2011.

²⁴ Cardoso, A. y Gindin, J.: *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, Ginebra, OIT, 2009.

En México, la negociación tiene lugar principalmente a nivel de la empresa²⁵. En Sudáfrica, las relaciones laborales y la negociación colectiva siguen siendo sólidas y los consejos de negociación tripartitos son fundamentales para la negociación colectiva en los sectores²⁶.

81. En Indonesia, las negociaciones mantenidas entre sindicatos, empresas de artículos deportivos de marca y sus proveedores directos desembocaron en la firma de un Protocolo sobre la libertad sindical único en su género en 2011²⁷, que proporciona orientaciones detalladas sobre lo que representa la libertad sindical en las fábricas. El Protocolo se encuentra todavía en su fase inicial de aplicación, pero los observadores han señalado que ya ha permitido mejorar las relaciones laborales y el diálogo social, e incrementar el número de convenios colectivos²⁸.

El programa *Better Work* en Viet Nam ha colaborado con la Cámara de Comercio e Industria del país para organizar seminarios sectoriales trimestrales sobre cuestiones técnicas a 150 fábricas que participan actualmente en el programa. En el último trimestre de 2011, se organizó en este marco un seminario sobre la eficacia de la negociación colectiva, en el que intervinieron expertos de la Oficina de País de la OIT para Viet Nam (CO-Hanoi) y de la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok. El objetivo de la formación era promover el establecimiento de mecanismos eficaces de cooperación y de solución conjunta de conflictos en las fábricas y disminuir el número de huelgas no autorizadas en el sector. Asimismo se organizó un evento de final de año para las fábricas centrado en las previsiones para la industria del vestido para 2012.

Fuente: *Better Work Viet Nam Newsletter*, enero-abril de 2012, núm. 5.

3.3. Acuerdos marco mundiales

82. Los acuerdos marco mundiales surgieron en 1988 como un nuevo mecanismo para reglamentar las relaciones laborales en un mundo del trabajo globalizado. Estos instrumentos, concertados entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales, tratan de las condiciones de trabajo y las relaciones de empleo en las empresas multinacionales y sus proveedores, y tienen por objetivo asegurar el respeto de las normas en todos los países en que las empresas multinacionales desarrollan su actividad. Los sindicatos sectoriales del país de origen de la empresa multinacional suelen participar en la negociación del acuerdo. Los acuerdos marco globales permiten a los sindicatos colaborar directamente con las empresas multinacionales y mejorar la capacidad de promover el trabajo decente, la libertad sindical y la negociación colectiva en todo el mundo. Al mismo tiempo, permiten a las empresas multinacionales mejorar el diálogo social, mantener la paz laboral y mejorar las relaciones con las autoridades políticas y económicas.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Grawitzky, R.: *Collective bargaining in times of crisis: A case study of South Africa*, Working Paper núm. 32, DIALOGUE, Ginebra, OIT, 2011.

²⁷ Véase el texto del Protocolo en el sitio: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf, consultado el 28 de junio de 2014.

²⁸ SwedWatch, *Play fair – a campaign for decent sportswear, Has the first agreement between multinational companies and local unions strengthened freedom of association in Indonesia?*, http://www.swedwatch.org/sites/default/files/swedwatch_-_fair_play_-_eng.pdf, consultado el 28 de junio de 2014.

-
- 83.** En general, los acuerdos marco incorporan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT, y pueden abarcar normas del trabajo sobre salarios, seguridad y salud, y desarrollo de las competencias profesionales. Los acuerdos marco se aplican, se les da seguimiento y se negocian con los representantes de los trabajadores. En este sentido, difieren de otras iniciativas unilaterales de cumplimiento de la legislación y demás dispositivos de control como códigos de conducta o iniciativas de RSE²⁹.
- 84.** En marzo de 2014 se habían negociado un total de 142 acuerdos marco³⁰, pero hasta la fecha sólo dos empresas multinacionales de los sectores de los textiles y el vestido han firmado un acuerdo de este tipo. En 2004, UNI Global Union y Hennes & Mauritz AB (H&M) firmaron un acuerdo de cooperación para garantizar y promover los derechos fundamentales de los trabajadores en los lugares de trabajo de H&M en todo el mundo. Inditex y la antigua Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) firmaron un acuerdo marco global en 2007 que abarca las normas fundamentales del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el empleo regular, los derechos humanos y la conciencia ambiental en la cadena de suministro. En el acuerdo se estipulaba, en relación con los salarios y el tiempo de trabajo, que Inditex debería asegurarse de que sus proveedores pagasen salarios que en todo caso no fuesen inferiores a los niveles mínimos establecidos por ley o en los convenios colectivos en vigor, y que respondiesen a las necesidades básicas de los trabajadores. Los salarios deberían pagarse a tiempo y no retenerse bajo ninguna circunstancia, y los trabajadores deberían recibir por escrito información fácilmente comprensible al respecto. Inditex también se comprometió a velar por que sus proveedores no trabajaran más de 48 horas por semana o 12 al día, y por que los trabajadores se beneficiaran de períodos de descanso suficientes y recibieran compensación por las horas extraordinarias³¹. En 2009, se firmó un acuerdo sobre los derechos fundamentales del trabajo y el trabajo decente y, en 2012, se firmó otro acuerdo sobre la participación de los sindicatos en el control del respeto de las condiciones de trabajo en las empresas proveedoras con IndustriALL (que reemplazó a la FITTV).
- 85.** Estos acuerdos marco permitieron la aplicación de un nuevo sistema de relaciones laborales³² entre las partes. No obstante, las empresas podrían tener que afrontar críticas respecto de su capacidad para lograr que sus proveedores apliquen las normas del trabajo³³.

²⁹ Papadakis, K. (director de la publicación): *Shaping Global Industrial Relations: The Impact of International Framework Agreements*, Advances in Labour Studies, Ginebra, OIT y Palgrave Macmillan, 2011. En español existe un resumen ejecutivo con el título «Diseñar las relaciones laborales a escala mundial – Repercusiones de los acuerdos marco internacionales».

³⁰ Comisión Europea: Database on transnational company agreements, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>, consultado el 19 de marzo de 2014.

³¹ Acuerdo Marco Internacional entre Industria de Diseño Textil, S.A. (Inditex, S.A.) y la FITTV, http://www.global-unions.org/IMG/pdf/Inditex_Spanish.pdf.

³² Miller, D.: *Global social relations and the limits and possibilities of transformative CSR in outsourced apparel supply chains: The case of the Inditex IFA*, Newcastle, University of Northumbria, 2009.

³³ *Ibid.*

3.4. Mecanismos innovadores

- 86.** Los trágicos incendios de diversas fábricas en Pakistán y Bangladesh en 2012, y el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh en 2013 en el que murieron casi 1 200 trabajadores llevaron a diversas partes interesadas a aunar sus esfuerzos para mejorar las prácticas laborales en los sectores de los textiles y el vestido. Estos acontecimientos trágicos atrajeron la atención del mundo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector en general. Desde entonces, la intensificación de la cooperación entre los mandantes tripartitos y otras partes interesadas ha dado lugar a la negociación de nuevos convenios colectivos innovadores.
- 87.** El 13 de mayo de 2013 se firmó en Bangladesh el acuerdo sobre la seguridad de los edificios y los sistemas de protección contra incendios, generalmente conocido como «el Acuerdo». Su objetivo es aplicar medidas de seguridad y salud razonables a fin de asegurar el desarrollo seguro y sostenible de una industria de la confección de prendas de vestir en Bangladesh por un período de cinco años³⁴. Hasta la fecha, 150 empresas internacionales han firmado el Acuerdo, que se aplica a más de 2 millones de trabajadores y a 1 700 fábricas. Las inspecciones de las fábricas comenzaron en enero de 2014. La OIT actúa como una entidad neutral y facilitadora que sirve de intermediaria entre IndustriALL, UNI Global Union, los sindicatos de Bangladesh y las empresas privadas.
- 88.** El 25 de julio de 2013, el Gobierno de Bangladesh y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de Bangladesh firmaron el Plan de acción nacional tripartito sobre la seguridad contra incendios e integridad estructural en el sector de la confección de Bangladesh, que constituye el principal documento marco para mejorar las condiciones de trabajo en el sector³⁵. Este Plan prevé en particular la evaluación de la integridad estructural y la seguridad contra incendios de los edificios del sector de la confección; el fortalecimiento de las inspecciones del trabajo; la formación de los trabajadores y del personal de dirección en materia de seguridad y salud en el trabajo y derechos de los trabajadores, y la prestación de asistencia a los trabajadores con discapacidades. Un comité tripartito de alto nivel, presidido por el Secretario del Ministerio de Trabajo y Empleo, se encarga de supervisar, aplicar y actualizar el Plan de acción. La OIT presta asistencia para la aplicación y coordinación del Plan de acción y a tal efecto ha elaborado un programa trienal para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección. Asimismo, se encarga de gestionar el Fondo Fiduciario de Donantes Rana Plaza, que sirve para indemnizar a los trabajadores víctimas de la catástrofe.
- 89.** Además del Acuerdo y del Plan de acción, un grupo de marcas y minoristas norteamericanos idearon y pusieron en marcha en julio de 2013 una nueva iniciativa, la Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh. Se trata de un programa quinquenal vinculante promovido por el sector cuyo objetivo es mejorar la seguridad en las fábricas de la industria de la confección de Bangladesh³⁶.

³⁴ Véase el sitio web del Acuerdo de Bangladesh: <http://www.bangladeshaccord.org/faqs/>.

³⁵ El Plan se basa en el Plan de acción nacional tripartito sobre la seguridad contra incendios en el sector de la confección de Bangladesh, que se firmó el 24 de marzo de 2013 a raíz del incendio acaecido en una fábrica de Tazreeb, y en la Declaración Conjunta Tripartita adoptada el 4 de mayo de 2013 tras la tragedia de Rana Plaza.

³⁶ Véase el sitio web de la Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh: <http://www.bangladeshworkersafety.org/>.

-
- 90.** El Acuerdo marca un hito en las relaciones laborales de la industria del vestido. No se trata de una iniciativa voluntaria multipartita sino de un acuerdo jurídicamente vinculante que firman voluntariamente muchas empresas, y en virtud del cual distintos interlocutores se comprometen a colaborar por un objetivo común: asegurar el cumplimiento transparente de condiciones de trabajo seguras en el sector de la confección del país.
- 91.** En respuesta a las solicitudes internacionales, la OIT puso en marcha el Programa para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección a fin de mejorar la seguridad de los edificios industriales así como los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores en Bangladesh. El Programa prevé evaluaciones de la seguridad de los edificios y de los sistemas de protección contra incendios, la rehabilitación y capacitación profesional de los trabajadores, la organización de actividades de sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo destinadas a trabajadores, supervisores y personal directivo, el fortalecimiento de la inspección del trabajo y la prestación de apoyo para la inspección de los edificios y de los dispositivos de protección contra incendios (mediante disposiciones legislativas, la elaboración de políticas y la organización de actividades de formación destinadas a mejorar los sistemas de inspección y sensibilizar a los inspectores del trabajo sobre las cuestiones de género).

4. Observaciones finales

92. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado han experimentado un rápido crecimiento y acaparado la atención pública en los últimos años. En este documento se sugiere que, en consonancia con las normas de la OIT sobre salarios y tiempo de trabajo, se debería proporcionar orientación sobre cómo mejorar el cumplimiento de las disposiciones en la materia y al mismo tiempo ayudar a establecer empresas sostenibles y mejorar las perspectivas de empleo.
93. La finalidad del Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado es permitir a los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores analizar las posibles maneras de tratar el tema de los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, teniendo en cuenta los contextos nacionales y las normas internacionales del trabajo pertinentes, sobre la base de los puntos propuestos para la discusión. Como resultado, se espera que la reunión adopte puntos de consenso que orientarán la labor futura de la OIT y de sus Miembros.