

Informe final de la discusión

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

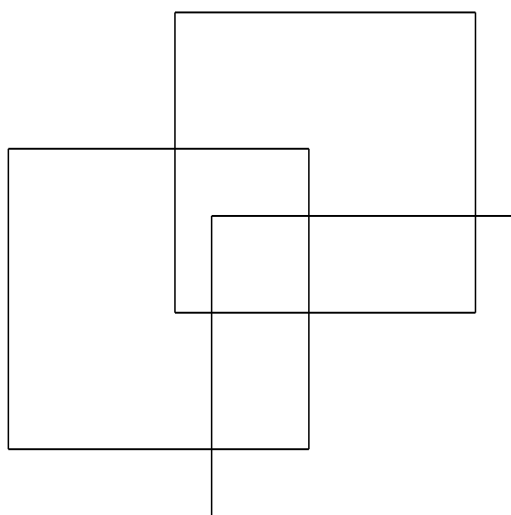
(Ginebra 23-25 de septiembre de 2014)





Informe final de la discusión

**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)



GDFTCLI/2014/9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final de la discusión

**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, 2015

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.

Informe final de la discusión: 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, Departamento de Políticas Sectoriales, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.

ISBN: 978-92-2-328924-9 (impreso)
ISBN: 978-92-2-328925-6 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: 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 978-92-2-229353-7, Genève, 2015, y en inglés: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*, Geneva, 23-25 September 2014, ISBN 978-92-2-129353-8, Geneva, 2015.

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.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Punto de debate 1: Principales temas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado a nivel mundial, regional y nacional	9
Punto de debate 2: Medidas para favorecer en el lugar de trabajo el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales en materia laboral, las normas internacionales del trabajo, y los convenios colectivos en relación con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.....	14
Punto de debate 3: Contribución del diálogo social al hacer frente a los desafíos existentes en materia de salarios y de tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado	20
Punto de debate 4: Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la OIT y sus Miembros en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.....	25
Examen del proyecto de puntos de consenso	28
Puntos de consenso.....	29
Principales temas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado	29
Medidas para favorecer el cumplimiento en el lugar de trabajo de las leyes y reglamentos nacionales en materia laboral, las normas internacionales del trabajo y los convenios colectivos en relación con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.....	30
Cómo puede contribuir el diálogo social a abordar los desafíos existentes en materia de salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado con objeto de promover el trabajo decente y las empresas sostenibles	31
Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros	31
Lista de participantes.....	35

Introducción

1. 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 tuvo lugar en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 23 al 25 de septiembre de 2014. En su 319.^a reunión (octubre de 2013), el Consejo de Administración de la OIT aprobó la convocatoria y la composición del Foro ¹. El objetivo del Foro fue que los participantes tripartitos examinaran formas de abordar 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 conexas, con miras a adoptar unos puntos de consenso que pudieran aportar datos básicos para la formulación de futuras políticas. La Oficina había preparado un documento temático ² y unos puntos propuestos para el debate ³ en los que se apoyaron las deliberaciones del Foro.
2. La Presidenta del Foro fue la Sra. Susanne Hoffmann (Alemania). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Dongwen Duan (China). La coordinadora del Grupo de los Empleadores fue la Sra. Alessandra D'Amico, y la coordinadora del Grupo de los Trabajadores fue la Sra. Monika Kemperle. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur (Directora, Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR)), el Secretario General Adjunto fue el Sr. David Seligson, la Secretaria Ejecutiva fue la Sra. Maria Beatriz Mello da Cunha, y la Coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.
3. El Foro congregó a 122 participantes (de los cuales el 65 por ciento eran mujeres): 59 representantes y asesores gubernamentales provenientes de 36 Estados Miembros, así como 38 participantes trabajadores y 16 participantes empleadores, y nueve observadores procedentes de organizaciones intergubernamentales (OIG) y organizaciones internacionales no gubernamentales (OING).
4. La Secretaria General del Foro observó que habían transcurrido ocho años desde la última reunión dedicada a este sector, y que se habían producido trágicos accidentes que habían llamado la atención del mundo sobre las condiciones de trabajo en el sector de la confección, por lo que era oportuno analizar las tendencias y los desafíos que se planteaban en términos de salarios y de tiempo de trabajo en el sector, y las formas de mejorar el cumplimiento de la legislación nacional y de las normas de la OIT conexas. Estos sectores tenían un enorme potencial para la generación de empleo en muchos países de bajos ingresos, particularmente para las mujeres y los jóvenes, pero algunas veces se planteaban problemas en términos de condiciones de trabajo, incluidos los salarios y el tiempo de trabajo. El sector del textil y los vestidos había experimentado importantes cambios en los veinte últimos años, concretamente desde 2005. Desde un sistema de cuotas establecido hasta la total liberalización del comercio, el sector había experimentado un intenso proceso de globalización. En los últimos años, la OIT había redoblado considerablemente sus esfuerzos para promover el trabajo decente en el sector de los textiles, en particular a través del programa *Better Work* (una singular alianza entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (IFC), con el fin de mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo y la

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

² OIT: *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*, Documento temático, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2014.

³ Documento GDFTCLI/2014/4.

competitividad en el sector). El Foro brindó una oportunidad para promover el consenso sobre una futura acción por la OIT y sus Miembros.

5. La Presidenta señaló que el Foro se centraría en cuestiones clave relacionadas con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado a nivel mundial, regional y nacional; en las medidas que el gobierno, los empleadores y los trabajadores deberían adoptar para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo de la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo o los convenios colectivos sobre los salarios y el tiempo de trabajo en dichos sectores, y en la contribución del diálogo social⁴ a la hora de afrontar los desafíos que plantean los salarios y el tiempo de trabajo con el fin de promover el trabajo decente y las empresas sostenibles. Su Gobierno consideraba que el trabajo decente en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado era pertinente para el Ministerio para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el Ministerio de Asuntos Sociales. Los salarios, el tiempo de trabajo y las cadenas mundiales de suministro en dichos sectores eran cuestiones de vital importancia para los gobiernos, los empleadores y las personas en general. La brecha salarial entre hombres y mujeres debía colmarse, y era esencial que los salarios fueran decentes y sostenibles. Un aspecto alarmante era el número excesivo de horas extraordinarias que las personas debían trabajar para ganarse la vida en el sector — lo que conllevaba un mayor riesgo de estrés, mala salud y accidentes. Con el fin de afrontar estos problemas, la responsabilidad social empresarial y las iniciativas voluntarias privadas podrían reforzar las leyes y los reglamentos y la inspección del trabajo, en particular cuando la inspección era deficiente. Este tema era pertinente para los próximos puntos del orden del día en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2015 sobre la transición a la economía formal, y de 2016 sobre las cadenas mundiales de suministro.
6. La Secretaria Ejecutiva presentó el documento temático, en el que se analizaban las tendencias de la producción, el comercio y el empleo en estos sectores, al tiempo que señaló que en los treinta últimos años, la competencia acérrima, el cambio tecnológico, la presión para recortar gastos y la evolución de los patrones de consumo habían provocado cambios en la producción, la organización del trabajo y las líneas de productos. Desde el final del sistema de cuotas, en 2005, los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado estaban más expuestos a la competencia mundial, lo que conducía a rápidos cambios geográficos en cuanto a los lugares y sistemas de producción. Se creaban nuevos trabajos en los países en desarrollo, mientras que los países que eran fabricantes tradicionales se enfrentaban a la pérdida de empleos, con la salvedad de los productos tecnológicos y de alta gama. Entre 2005 y 2011, el valor añadido mundial creció un 2,1 por ciento en el sector de los textiles, y un 3,9 por ciento en el sector del vestido y de la peletería y en el sector del cuero y el calzado — disminuyó en la mayoría de las economías industrializadas y emergentes, pero aumentó considerablemente en China, y en muchos

⁴ Según el informe *Diálogo social* para la Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, párrafos 15-16: «El concepto de diálogo social designa la intervención de los trabajadores, empleadores y gobiernos en la toma de decisiones relativas a su empleo y lugar de trabajo. Engloba todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre los representantes de esos colectivos acerca de los intereses que albergan respecto de las políticas económica, laboral y social. El diálogo social constituye no sólo un medio de progreso social y económico, sino también un objetivo propiamente dicho, toda vez que permite a los interesados expresarse y defender sus intereses en la sociedad y en el lugar de trabajo. (...) El diálogo social bipartito puede existir a través de la negociación colectiva o de otros tipos de negociaciones, de la cooperación, y de la prevención y solución de conflictos. El diálogo social tripartito brinda a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos la oportunidad de deliberar sobre las políticas públicas, la legislación y demás procesos decisorios que repercuten en el lugar de trabajo o en los intereses de los empleadores y los trabajadores.»

países menos adelantados y otros países en desarrollo. Según la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), los sectores de los textiles y el vestido eran una fuente importante de empleo para muchos países, pero los datos disponibles no eran comparables, ya que los métodos de recopilación de datos y los años en que éstos se habían recabado diferían de un país a otro.

7. La regulación y el establecimiento de los salarios formaba parte integrante del mandato de la OIT. La Constitución de la OIT de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944 contenían disposiciones sobre los salarios. Los convenios y las recomendaciones de la OIT proporcionaban orientaciones específicas sobre los salarios, en particular en los mecanismos de fijación de salarios mínimos. Los sistemas de salario mínimo exigían que los Estados Miembros establecieran mecanismos de cumplimiento para asegurar su aplicación. Los salarios mínimos podían fijarse por medio de la legislación nacional, de la negociación colectiva y de otros sistemas a nivel nacional o sectorial. Según un estudio reciente de la OIT, casi el 80 por ciento de los países encuestados habían fijado salarios mínimos. Sin embargo, el cumplimiento de la legislación sobre los salarios solía ser deficiente en la mayoría de los países productores de textiles, vestido, cuero y calzado. En un tercio de los países el salario mínimo oscilaba entre 50 y 149 dólares de los Estados Unidos, mientras que en el 6 por ciento el salario mínimo mensual era inferior a 50 dólares de los Estados Unidos. Entre los principales problemas identificados en los estudios de investigación realizados por *Better Work* y otras entidades se contaban las licencias y las horas extraordinarias no remuneradas, el retraso en los pagos, la falta de seguridad social y de otras prestaciones legales, y la desinformación del trabajador sobre los salarios y las deducciones.
8. En lo que respecta al tiempo de trabajo, el primer convenio de la OIT, adoptado en 1919, fijó un máximo de 48 horas por semana y de ocho horas al día. Las normas internacionalmente aceptadas sobre el tiempo de trabajo, el descanso semanal, el trabajo nocturno y las licencias remuneradas ya estaban establecidas a nivel nacional e internacional (en un estudio reciente de la OIT se indicó que 140 de 152 países contaban con una legislación que especificaba unos límites normales del tiempo de trabajo); lo que realmente se necesitaba era el cumplimiento. En determinados países, los problemas de cumplimiento relativos al tiempo de trabajo que se planteaban en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado eran el exceso de horas de trabajo diarias y semanales, algunas veces necesarias para alcanzar el salario mínimo: unos períodos inapropiados de descanso y recuperación; una remuneración de las horas extraordinarias inferior a los requisitos legales, y una comunicación deficiente entre la dirección y los trabajadores. El tiempo de trabajo excesivo podía afectar a la seguridad y salud en el trabajo (SST) y a la productividad. Incumbía a los gobiernos asegurar el cumplimiento de la legislación sobre los salarios y el tiempo de trabajo, a través de una inspección y una administración del trabajo eficaces. En 2011, la CIT adoptó una resolución en la que hacía hincapié en una inspección del trabajo cabal que pudiera extender su cobertura a una fuerza de trabajo mundial diversa, incluidos los trabajadores de las cadenas de suministro y las zonas francas industriales (ZFI). Varios países productores de textiles, vestido, cuero y calzado habían aumentado el número de inspectores y proporcionado formación y mejor equipo. En los últimos tiempos, en este sector habían surgido iniciativas privadas de cumplimiento y acuerdos marco internacionales que podrían complementar los sistemas de inspección del trabajo al lograr que participaran diferentes asociados en la aplicación de mecanismos como códigos de conducta y auditorías de los lugares de trabajo.
9. El diálogo social y el tripartismo constituían el paradigma de gobernanza de la OIT para la promoción de la justicia social y de unas relaciones laborales justas y pacíficas. En la resolución de la CIT de 2013 se indicaba que «el diálogo social adoptaba muchas formas y que la negociación colectiva era un elemento esencial del mismo». La negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación eran principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los acuerdos alcanzados a nivel mundial, sectorial o empresarial en los últimos

años habían demostrado la pertinencia de la negociación colectiva para institucionalizar las relaciones de trabajo y solucionar los conflictos laborales mediante el diálogo. Los eventos recientes en Bangladesh ilustraban la importancia de que los interlocutores sociales participaran en los acuerdos con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en el sector. La OIT estaba firmemente comprometida con dichas iniciativas, en particular a través del desarrollo de las capacidades de los trabajadores, empleadores y gobiernos. Al estudiar el camino a seguir, contaba con la experiencia y los conocimientos de los participantes para identificar maneras de promover los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Tal como se señalaba en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa:

... en un contexto mundial de interdependencia y complejidad crecientes, así como de internacionalización de la producción:

...

— el diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de derecho...;

- 10.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores acogió con satisfacción el Foro, que brindaba una oportunidad única para identificar formas de abordar 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 conexas. En lo que respecta al documento temático, puso de relieve la falta de datos sobre el contexto nacional de dichos sectores, lo que complicaba el debate. Estaba de acuerdo con el párrafo 8 del documento temático relativo a la descripción de esos sectores, que eran sumamente competitivos. En los planos regional e internacional, los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado deberían asegurar que todos los países y gobiernos realizaran esfuerzos para mejorar el cumplimiento de las normas y el empleo en el sector. En lo tocante a la competitividad, hizo referencia a los escasos obstáculos para el acceso y a la movilidad de la producción, así como a la necesidad de reducir el tiempo de llegada al mercado y la proximidad de las fábricas al mercado de consumidores, lo que también estaba aumentando la presión sobre las industrias.
- 11.** En lo tocante a las partes de los sectores de poco y gran valor añadido, subrayó que éstas requerían diferentes políticas de fijación de precios, diferentes inversiones, diferentes oportunidades para los trabajadores, diferentes niveles de calificaciones y diferentes niveles salariales. En el debate deberían mencionarse las escasas calificaciones y el bajo nivel educativo de los trabajadores en el contexto nacional, así como el creciente desafío que suponía atraer a los trabajadores al sector. La competitividad nacional, en términos de infraestructura, costos de transporte, y políticas económicas y monetarias gubernamentales, también era primordial para la competitividad de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Un entorno estable en cuanto a las relaciones de trabajo era necesario para asegurar que el diálogo social facilitara la fijación de los salarios y el tiempo de trabajo en el contexto nacional. Si todo esto pudiera lograrse, los sectores podrían aumentar las cifras de empleo en los países a cambio de unos salarios que podrían ser conmensurables con las condiciones de trabajo nacionales, y las empresas sostenibles podrían continuar diversificándose y creciendo.
- 12.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores puso de relieve la dimensión de género del tema que estaba examinándose, señalando al mismo tiempo que la legislación y las normas sobre los salarios y el tiempo de trabajo deberían complementarse con cuestiones específicas, entre ellas la igualdad de oportunidades y de trato y la licencia de maternidad. En los últimos años, el diálogo social había sido escaso en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, al menos a escala internacional. Había tenido que suceder el desastre del Rana Plaza para que aumentara el interés por estas cuestiones. En la mayoría

de las cadenas de suministro de dichos sectores, las condiciones de trabajo abusivas eran la norma, y a menudo se incumplían incluso las normas mínimas de SST. En lo concerniente al tiempo de trabajo, hizo referencia a las jornadas excesivamente largas que los asalariados se veían obligados a trabajar, que iban más allá de los límites legales. En el documento temático se habían puesto de relieve brechas tanto en la reglamentación como en el cumplimiento. En cuanto a los salarios, la mayoría de los trabajadores de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado vivían en la pobreza absoluta o justo por encima de ese nivel, lo que era consecuencia de unos salarios muy bajos que apenas bastaban para subsistir. Dichos trabajadores se habían enfrentado a la disminución de sus salarios reales, a la inflación masiva de los costos de las necesidades básicas (tales como los alimentos, la vivienda y la energía), y a la reducción de sus tarifas por los empleadores y por las marcas de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Los compradores y los consumidores estaban ejerciendo mucha presión sobre las empresas para que redujeran los costos y los precios.

- 13.** La oradora observó que estos problemas se veían agravados por mecanismos débiles e inadecuados de diálogo social, y por negociaciones débiles e inadecuadas sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Los aspectos relacionados con el género desempeñaban un papel a la hora de fijar los salarios en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, y los salarios mínimos y medios eran muy inferiores a los percibidos en otros sectores. En comparación con los salarios promedio mundiales en el sector manufacturero, en el sector de los textiles éstos eran un 24 por ciento inferiores, y un 35 por ciento inferiores en el sector del vestido. En algunos países, el sector de los textiles era el único en el que se permitía que las mujeres trabajaran. En lo que respecta a la subcontratación, a los contratos temporales y a los contratos de duración determinada, se restringían los derechos de los trabajadores, y sus contratos podían no prorrogarse o renovarse. Estos problemas no se limitaban a un país o a una región, sino que eran de alcance mundial y requerían una respuesta mundial. La responsabilidad no sólo recaía en los empleadores y en las marcas, sino también en los gobiernos. Sería difícil realizar progresos en lo que respecta al cumplimiento hasta que se adoptara un enfoque mundial de los sistemas de producción y de las cadenas de suministro. Concluyó expresando su sorpresa por la escasa representación en el Foro de agentes importantes de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, a pesar de la importancia que esto revestía.
- 14.** El coordinador del Grupo Gubernamental felicitó a la Oficina por el excelente documento temático, y observó que el debate sobre el tiempo de trabajo y los salarios mínimos deberían tener en cuenta las características de cada subsector. Dado que el Gobierno no tenía una visión común sobre las cuestiones, cada gobierno debería tomar la palabra para contribuir al debate.
- 15.** El representante del Gobierno de Ghana acogió con agrado que la discusión sobre el salario mínimo y el tiempo de trabajo tuviera en cuenta el contexto nacional, y un buen ejemplo de ello era la suerte que había corrido el sector de los textiles en la subregión de África Occidental. El sector de los textiles en su país había sido muy próspero en su momento, al emplear a más de 30 000 personas y producir tejidos de gran calidad, con muy buenas marcas y diseños textiles que eran muy solicitados, particularmente en los mercados de África Occidental, y al producir prendas de vestir africanas y otros productos textiles, contribuyendo considerablemente al PIB. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990, la política de liberalización del comercio condujo al colapso de la mayor parte del sector, que se redujo a 3 000 trabajadores. En tiempos más recientes, las empresas locales y extranjeras habían mostrado interés en el sector, siguiendo las políticas gubernamentales de promover tejidos y prendas de vestir nacionales de gran calidad, la mayoría de los cuales se producían en «zonas francas» industriales señaladas como tal, en las que había fábricas de hilados, tejidos, textiles y prendas de vestir. Asimismo, el sector del calzado se había revitalizado en los últimos años, para el consumo interno, en particular para los servicios de seguridad. Esto había ayudado al Gobierno a ahorrar divisas y a crear

empleos. También estaba estableciendo un nuevo Programa de alianzas público-privadas con el fin de mejorar la actividad comercial en el sector. Los sectores de los textiles y el calzado en Ghana estaban atrayendo inversión extranjera directa que potenciaban la creación de empleo. Los salarios justos, la SST, y el desarrollo de las capacidades eran cuestiones importantes que debían abordarse.

- 16.** El representante del Gobierno de Etiopía observó que su país se encontraba en una fase incipiente en el sector de los textiles y el vestido, tratando de atraer inversión en diferentes sectores con el fin de reducir la pobreza, particularmente en las fábricas de textiles y prendas de vestir. Su país había ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y también había adoptado políticas de SST con el fin de mejorar las condiciones en el lugar de trabajo y de aumentar la productividad. Señaló que, con el fin de incrementar los salarios, era necesario incrementar la productividad laboral, y que debería prestarse atención a la mejora de las calificaciones profesionales y de los conocimientos de la fuerza de trabajo. Unas relaciones laborales armoniosas eran fundamentales para la mejora de la productividad laboral. Era esencial alcanzar este objetivo de una manera pacífica: los trabajadores y los empleadores deberían celebrar debates para examinar sus conflictos y resolverlos. Su país tenía un diálogo social bipartito eficaz en el lugar de trabajo, así como un diálogo tripartito en el que participaban los interlocutores sociales y los gobiernos cuando se examinaban o aplicaban reglamentos, políticas o marcos laborales. El diálogo social podía lograr que hubiera paz en el lugar de trabajo como solución que beneficiaba a todas las partes. Las relaciones pacíficas en el sector hacían que los trabajadores se sintieran realmente parte de su empresa. Por lo tanto, el diálogo social a nivel empresarial era importante, y debería fomentarse. Etiopía estaba en vías de lograr unas relaciones laborales armoniosas.
- 17.** El representante del Gobierno de Alemania señaló que las inspecciones eran una cuestión fundamental para el cumplimiento efectivo de la legislación sobre los salarios mínimos y las condiciones de trabajo, así como de los convenios y recomendaciones de la OIT, particularmente en la economía informal. La imposición de sanciones, pero también el fomento y el fortalecimiento del diálogo social en la economía informal, podían propiciar el cumplimiento. La responsabilidad social empresarial era de vital importancia en lo que respecta a las cadenas de suministro, tal como se mencionaba en el documento temático. Dichas estrategias deberían alentarse y apoyarse en mayor medida, dado su carácter voluntario en la cadena de suministro.
- 18.** El representante de la Unión Europea (UE) acogió con beneplácito que el documento temático comprendiera asimismo elementos sobre el diálogo social y mecanismos innovadores para mejorar las condiciones de trabajo. La UE apoyaba los esfuerzos desplegados por los interlocutores sociales para mejorar las condiciones en estos sectores, en el marco de sus comités de diálogo social sectorial. Los interlocutores sociales europeos en los sectores de los textiles y el vestido estaban llevando a cabo un proyecto sobre la armonización de directrices para la aplicación y promoción de la responsabilidad social empresarial en sus sectores, con miras a establecer una serie de requisitos de responsabilidad social empresarial, respaldados por un instrumento de gestión del riesgo. En las fábricas de cuero y en las curtidurías, los interlocutores sociales europeos, con el apoyo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) habían elaborado una herramienta conocida como OIRA (evaluación interactiva de riesgos en línea), con el fin de ayudar a las pequeñas y medianas curtidurías en sus actividades y estrategias orientadas a la prevención y gestión de los riesgos para sus trabajadores. Por último, los interlocutores sociales europeos del sector del calzado estaban llevando a cabo un proyecto para renovar el diálogo social sectorial sobre el calzado a nivel europeo. La UE también apoyaba los acuerdos de las empresas transnacionales, como los acuerdos marco mundiales mencionados en el documento temático, ya que permitían los mecanismos de diálogo entre empleadores y trabajadores sobre cuestiones clave relativas a las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales.

En lo que respecta a la tragedia del Rana Plaza, la UE — conjuntamente con la OIT, Bangladesh y los Estados Unidos — había tomado la iniciativa de promover técnicas de gestión de la cadena de suministro en el sector manufacturero de prendas de vestir en Bangladesh, lo que ilustraba claramente el camino a seguir en términos de condiciones de trabajo. En los últimos años, la UE también había potenciado la cooperación bilateral en materia de SST con asociados de las economías industrializadas, como los Estados Unidos, y de las economías emergentes, como China e India, que abarcaban varios sectores. Europa podría tomar otras medidas en el contexto del año del desarrollo europeo, en 2015. Apoyaba la aplicación de los compromisos recientes del G-20 para lograr unos lugares de trabajo más saludables y seguros, y consideraba que los preparativos para el punto del orden del día sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro de la CIT en 2016 eran importantes para la mejora de las condiciones de trabajo en este sector.

19. El representante de la ONUDI reconoció que el tema del Foro era una cuestión importante de desarrollo industrial, ya que los sectores del vestido y el cuero brindaba numerosas oportunidades de trabajo en los países desarrollados y en desarrollo. Aparte de los salarios mínimos y del tiempo de trabajo, podrían examinarse otras normas mínimas, en particular la SST, que estaba interrelacionada con otras cuestiones. La productividad, el desarrollo de las calificaciones, las condiciones de trabajo, las normas de seguridad y la competitividad eran factores clave para los salarios y el empleo. Los puntos de consenso del Foro serían importantes para la ONUDI y otras organizaciones internacionales a la hora de promover el desarrollo industrial sostenible.

20. La representante de la Fundación Fair Wear (FWF) presentó su organización, que estaba dirigida por asociaciones de empleadores y sindicatos, y colaboraba con más de 80 marcas europeas, presentando informes sobre sus esfuerzos encaminados a mejorar las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro. Subrayó que si bien el primer convenio de la OIT ya había reconocido que el exceso de horas extraordinarias tenía efectos negativos en los trabajadores, la productividad y la economía, seguía representando uno de los elementos comunes de incumplimiento en el sector de la confección. De hecho, el exceso de horas extraordinarias era epidémico en este sector. Estaba vinculado con los salarios bajos: los salarios mínimos legales solían ser muy inferiores a los costos de vida en la mayoría de los países productores de prendas de vestir, tales como la India, China y Bangladesh. Con el fin de recopilar datos sobre los salarios mínimos vitales estimados en diferentes países, la Fundación Fair Wear había establecido un instrumento conocido como «escala salarial» en 2011, que había sido utilizado directamente por la Fundación para evaluar cientos de compañías, e indirectamente por más de 500 empresas, consultores y organizaciones no gubernamentales (ONG) a escala mundial. Los trabajadores del sector de la confección — en particular las mujeres — corrían el riesgo de ser objeto de violaciones de sus derechos humanos. Los datos de la Fundación mostraban que el 60 por ciento de las mujeres que trabajaban en el sector de la confección en la India y Bangladesh habían sido víctimas de algún tipo de acoso en el lugar de trabajo. Se podían lograr cambios en lo que respecta a las horas extraordinarias excesivas: los ejemplos de buenas prácticas comprendían los de las fábricas de Bangladesh y Turquía. A su juicio, el cambio estructural también era posible, pero exigía un diálogo social eficaz. Los mandantes deberían desempeñar su papel de proteger y respetar los derechos humanos de los trabajadores, en particular al contribuir a la creación de una economía incluyente y al ayudar a las familias a salir de la pobreza. Reiteró el llamamiento a la acción de la Conferencia Europea sobre Salarios Dignos (patrocinada por los Gobiernos de Alemania y los Países Bajos) y recordó la Resolución relativa a la administración del trabajo y la inspección del trabajo, adoptada por la CIT en 2011. Se necesitaban realmente formas eficaces de cooperar con múltiples partes interesadas, tales como la iniciativa de la Fundación Fair Wear e inspecciones del trabajo a nivel local. La labor realizada por la Fundación acerca de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo había empezado a dejar constancia del alcance de este fenómeno: la OIT debería llevar a cabo más estudios sobre el tema, lo cual podría representar una aportación

interesante para el punto del orden del día de la CIT de 2016, a saber, el trabajo decente en las cadenas de suministro.

- 21.** La representante de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) acogió con beneplácito los esfuerzos de colaboración realizados, tales como el Foro de diálogo mundial, con el fin de examinar los problemas que afectaban a los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro. La ETI utilizaba su código voluntario de derechos de los trabajadores, a saber, el Código Base de la ETI, que se basaba en gran parte en los convenios de la OIT y en el marco de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. Los gobiernos y las empresas tenían la responsabilidad común de respetar los derechos humanos. La función de la ETI, junto con su sindicato y los miembros de las ONG, era ayudar a las empresas a comprender y respetar los derechos de los trabajadores dentro de las complejas cadenas mundiales de suministro. Esto se había traducido en muchas mejoras, concretamente en la seguridad y salud, y en la erradicación del trabajo infantil. Sin embargo, no estaba claro si se habían realizado progresos sostenidos sobre los salarios reales o el tiempo de trabajo decente. Un factor común de preocupación mundial era la falta de equidad al compartir el valor económico. Los más excluidos solían ser los trabajadores poco calificados de las fábricas, las granjas y el sector de la hotelería. Las mujeres tenían menos voz, elección y control en lo que respecta a sus salarios y su tiempo de trabajo. Las marcas y los minoristas tenían una importante función que desempeñar para lograr progresos reales, y la ETI había identificado siete pasos clave para lograr este objetivo. El primer paso era tomar conciencia de la situación de los salarios y de la dinámica económica, política y social general que afectaba a los salarios. El segundo y el tercer paso era averiguar los niveles salariales reales y colaborar con otras partes para determinar los salarios. El cuarto paso era identificar oportunidades para promover el cambio con otras instituciones y personas. El quinto paso era poner en práctica un plan y asegurar que el cálculo de los costos fuera transparente en cuanto a los costos laborales reales. Sin embargo, los empleadores deberían estar dispuestos a remunerar a los trabajadores de manera adecuada, deberían poder mantener sus empresas proporcionando unos salarios mínimos y apoyando a los proveedores para que mejoraran la productividad, los recursos humanos y las prácticas de gestión, y deberían respaldar los esfuerzos para asegurar que los trabajadores pudieran expresar debidamente sus opiniones a través de la negociación colectiva. El sexto y séptimo paso era supervisar los progresos y compartir las lecciones aprendidas para evaluar sus iniciativas. La ETI creía que las marcas y los minoristas podían desempeñar un papel importante a la hora de lograr progresos reales, prestando apoyo a los proveedores mediante la coordinación de los objetivos de producción con planes eficaces de recursos humanos, y mejorando continuamente las calificaciones de los trabajadores. Los gobiernos, los sindicatos y las ONG también eran importantes al crear y asegurar un entorno que propiciara la mejora continua de los salarios y la reducción del tiempo de trabajo. El cambio sólo se podría mantener si se llevaba a cabo a nivel de la industria, en lugar de iniciarse por las distintas empresas o países, de manera individual. Por lo tanto, el objetivo debería ser que un sector empleara a trabajadores que ganaran lo suficiente para apoyar a sus familias y que estuvieran representados en la negociación colectiva. Esto daría lugar unos sectores más fuertes y productivos, lo cual redundaría en beneficio de todos.
- 22.** El representante de UNI Global Union señaló que su organización representaba a millones de trabajadores en el sector del comercio; así pues, tenían un gran interés en los debates sobre los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, porque sus miembros estaban vendiendo prendas de vestir y otros productos de estos sectores en tiendas, y querían estar orgullosos de los productos que vendían. Los trabajadores de los comercios minoristas de prendas de vestir habían señalado problemas que se identificaban con las marcas para las que trabajaban, en particular tras el incidente del Rana Plaza, que había puesto de relieve la situación de las condiciones de trabajo en el sector de la confección. Aunque la tragedia estuvo relacionada en parte con la seguridad contra incendios y del edificio, también era pertinente para debates sobre los salarios y el tiempo de trabajo.

Convenía celebrar dicho debate, ya que muchos colegas habían indicado que los salarios y el tiempo de trabajo eran dos caras de la misma moneda, ya que los trabajadores a menudo no tenían otra opción que aceptar unas largas jornadas laborales para poder satisfacer sus necesidades básicas. En lo que respecta al diálogo social, su organización no era la única que pensaba que las propias marcas eran agentes clave: la gran importancia que las marcas concedían al precio, a los plazos, a los tiempos de entrega y a la calidad ejercía una presión enorme sobre los derechos laborales, particularmente en lo tocante a los salarios y al tiempo de trabajo. UNI Global Union creía en el poder de la negociación colectiva. El documento temático hacía referencia a los acuerdos marcos mundiales, como los alcanzados por IndustriALL e Inditex; UNI Global Union también había suscrito acuerdos de este tipo con Carrefour, Metro y ShopRite, aunque su eficacia para hacer cumplir las condiciones y normas mínimas de trabajo aún no se había demostrado. UNI Global Union esperaba que otros instrumentos consiguiesen que pudieran ejercerse efectivamente los derechos laborales en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado; las marcas se habían acercado a ellos con códigos de conducta, que eran fundamentalmente instrumentos unilaterales, pero si bien estos instrumentos podrían atender la demanda de los afiliados a su sindicato de mejorar los derechos laborales en el sector, existían límites respecto de lo que podían proporcionar los códigos de conducta. Su organización estaba orgullosa de haber tomado parte en el Acuerdo sobre la Seguridad contra Incendios y de los Edificios en Bangladesh, conjuntamente con sindicatos, IndustriALL, la OIT y marcas. Había sido un acuerdo de gestión innovador y realmente vinculante, que no sólo comprendía auditorías sociales, sino también inspecciones reales; las marcas signatarias y otros asociados tenían la obligación de mejorar la situación. El Acuerdo se centraba en la seguridad contra incendios y de los edificios, pero su naturaleza vinculante, las inspecciones conjuntas y la obligación de mejorar las cosas también podían fomentar los progresos en materia de salarios y de tiempo de trabajo. Los trabajadores del sector del comercio querían sentirse orgullosos de los productos que vendían en nombre de sus marcas, pero no pretendían vender prendas de vestir fabricadas en condiciones de explotación.

Punto de debate 1: Principales temas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado a nivel mundial, regional y nacional

23. La Secretaría Ejecutiva presentó el primer punto de debate sobre lo que, a juicio de los gobiernos, empleadores y trabajadores, eran las cuestiones más importantes relacionadas con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Recordó que este punto sentaría las bases para las deliberaciones durante el Foro.
24. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores subrayó la importancia que revestían las consultas y acuerdos tripartitos a través de un debate sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. En los países manufactureros en particular, existía una gran brecha entre los ingresos mensuales que se necesitaban y los salarios que los trabajadores percibían realmente. Los trabajadores estaban obligados a trabajar jornadas excesivamente largas para complementar su salario básico y poder atender sus necesidades y las de sus familias. Deberían tener unos salarios mínimos vitales apropiados, y debería lograrse un equilibrio entre la vida laboral, familiar y privada. Las largas jornadas laborales y los bajos salarios eran endémicos en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado; las mujeres eran las que percibían los salarios más bajos y las que tenían peores condiciones de trabajo. Los trabajadores debían tener libertad sindical y de asociación, y derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estaban insuficientemente representados en los sectores de los textiles, el

vestido, el cuero y el calzado, y los empleadores y gobiernos ponían enormes obstáculos a la sindicación y al ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores. El gobierno debería adoptar medidas para asegurar que los representantes de los trabajadores pudieran ejercer estos derechos. Los convenios colectivos debían defenderse, la legislación sobre el tiempo de trabajo y el salario mínimo debía aplicarse, y los trabajadores deberían tener unas condiciones de trabajo mucho mejores.

- 25.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores comentó que el diálogo social y unas relaciones laborales armoniosas eran primordiales en el contexto nacional para los salarios y el tiempo de trabajo. El representante del Gobierno de Etiopía había puesto de relieve la importancia que revestía la productividad, así como la conexión entre la cuestión de los niveles salariales y la productividad. Coincidió con el representante del Gobierno de Alemania en la importancia que revestía asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente — sobre todo en la economía informal —, a través de una inspección del trabajo apropiada. Sin embargo, si bien las sanciones por incumplimiento eran pertinentes en el contexto nacional, alentar el cumplimiento y proporcionar incentivos también era útil, y deberían tenerse en cuenta la competitividad y la madurez de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El tiempo de trabajo en el sector tenía que entenderse en el contexto del carácter estacional del trabajo y de la necesidad conexas de flexibilidad a la hora de gestionar el tiempo de trabajo. Había temporadas de máxima actividad donde la producción era enorme, y temporadas bajas en las que había menos trabajo. Las políticas laborales deberían aumentar las posibilidades de organizar de manera flexible la jornada laboral, para permitir ajustes a dichas fluctuaciones, y los días festivos remunerados a nivel nacional no deberían reducir la competitividad nacional ni la capacidad de supervivencia de las empresas. Las horas extraordinarias eran una cuestión controvertida, pero muchos trabajadores estaban de acuerdo. Éstas debían ser voluntarias, y el tiempo de trabajo excesivo o las horas extraordinarias continuas deberían evitarse. Entre los factores que influían en el tiempo de trabajo figuraba el proceso de producción — que requería un tiempo de entrega rápido. En lo que respecta a los salarios, subrayó que las partes que negociaban no sólo deberían considerar los salarios de los trabajadores, sino también el costo laboral total para la empresa, con el fin de asegurar unos niveles de pago razonables. Tal como había indicado el representante de la ONUDI, los salarios y la productividad deberían estar estrechamente vinculados. La mejora de las calificaciones podía ayudar a los trabajadores a ser más productivos. Los cambios en los salarios no deberían ser repentinos, sino que deberían organizarse como un ajuste gradual. En el contexto nacional, las condiciones para los productores nacionales solían ser desiguales en la economía formal y en la economía informal. La aplicación del cumplimiento entre los productores informales debería fortalecerse, y su importancia no debía subestimarse. El Grupo de los Empleadores se oponía a las sanciones si un país no cumplía con un convenio. El camino a seguir era atender las necesidades en materia de fortalecimiento de la capacidad de los empleadores y de los agentes gubernamentales.
- 26.** El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que la formación para la adquisición de competencias y la tecnología eran fundamentales, pero que era importante hallar un equilibrio entre los cambios tecnológicos y la naturaleza del sector que requería un alto coeficiente de mano de obra. El Foro debería considerar las características de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, tal como se indicaba en el documento temático, incluido un corto proceso de producción, márgenes de beneficios muy bajos, una gran volatilidad y una baja predictibilidad.
- 27.** Un participante trabajador de la República Dominicana, que representaba a los trabajadores de las zonas francas industriales, expresó su desacuerdo con las opiniones de los empleadores sobre los salarios. En la República Dominicana, el salario mensual promedio en el sector eran 160 dólares de los Estados Unidos, y esto se comparaba con un costo mensual de vida de 600 dólares de los Estados Unidos. El orador denominaba a estos niveles salariales «salarios míseros», debido al efecto que tenían en las condiciones de

vida, ya que muchos trabajadores y sus familias estaban obligados a vivir en condiciones indecentes; no podían alimentar debidamente a sus familias y sufrían de malnutrición, y vivían en alojamientos inadecuados, a menudo hacinados en una habitación compartida por muchos miembros de la familia. Muchos debían recorrer largas distancias para trabajar, ya que no podían pagar el transporte público. En los casos en que los trabajadores tenían licencia remunerada, no podían disfrutarla porque debían pagar sus deudas. Estos salarios no les permitían una vida digna. Quienes debían trabajar veinte años o más en esas condiciones no vivirían mucho tiempo. Los trabajadores generaban beneficios, pero eran menos productivos si tenían esas condiciones de vida y de trabajo. Consideraban que el trabajo proporcionado debería distribuirse de una manera más equitativa; los trabajadores deberían gozar de los mismos derechos que los empleadores en lo que respecta a las posibilidades de educar a sus hijos y de vivir una vida digna. Los empleadores no deberían trasladarse a otro país porque la fuerza de trabajo fuera menos costosa allí. Los trabajadores comprendían que las personas que explotaban un negocio debían generar beneficios, pero esto no debería hacerse en condiciones injustas para los trabajadores.

- 28.** Un participante trabajador de Nicaragua observó que las condiciones se habían deteriorado desde la última reunión sectorial. Según un estudio realizado por Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FESITEX), los costos laborales en su país eran muy inferiores al 1 por ciento de los precios de venta en el sector de la confección, aun teniendo en cuenta los costos de transporte. Dado que las grandes marcas se beneficiaban de grandes porcentajes de los beneficios, quería saber cómo justificaban sus precios de venta en relación con los costos laborales. La práctica de externalizar más aún reducía los costos laborales. Los diseñadores y productores deberían aumentar el salario de los trabajadores del sector de la confección, para que tuvieran un salario decente. En la actualidad, los trabajadores de este sector en su país podían ganar hasta 229 dólares de los Estados Unidos al mes trabajando jornadas muy largas (menos de lo que cuesta pernoctar una noche en un hotel en Ginebra). Un salario mínimo vital serían 750 dólares de los Estados Unidos al mes, para asegurar unas condiciones de trabajo y de vida decentes. Así pues, un trabajador debería ganar 2 dólares de los Estados Unidos por hora para lograr ese salario decente, pero la realidad era muy distinta. Para ilustrar la presión ejercida sobre los trabajadores, una marca que desplegaba su actividad en Costa Rica había señalado que no podía mantener su actividad si los salarios mensuales eran de 60 dólares de los Estados Unidos, por lo que se había trasladado a otro país en el que se pagaban salarios más bajos, mientras que los trabajadores costarricenses perdían sus empleos sin recibir un preaviso.
- 29.** Una participante trabajadora de Filipinas realizó un seguimiento de la declaración anterior sobre los salarios mínimos. En su país, los salarios mínimos se fijaban anualmente, pero variaban de una región a otra. En Manila, el salario mínimo era de 300 dólares de los Estados Unidos, pero en otras zonas se registraban unos niveles salariales muy inferiores, aunque la tasa de inflación era más elevada que en Manila. Un salario mensual para una familia de cuatro rondaba los 600 dólares de los Estados Unidos. Pidió al Grupo Gubernamental y al Grupo de los Empleadores que redujeran la brecha salarial para lograr un salario digno, que debería ser similar en las zonas rurales y urbanas.
- 30.** Un participante trabajador de Sri Lanka señaló que el 80 por ciento de los trabajadores del sector de la confección eran mujeres migrantes que sostenían a sus familias, como en otros muchos países. Los trabajadores del sector de la confección de Sri Lanka percibían un salario mínimo que oscilaba entre 70 y 80 dólares de los Estados Unidos al mes, pero las encuestas mostraban que se necesitaban 320 dólares de los Estados Unidos al mes para vivir de una manera digna. Los empleadores insistieron en centrarse en el salario neto en lugar de en el salario mínimo, pero señalaron que para percibir ese salario neto era preciso trabajar al menos 60 horas extraordinarias. Los objetivos de producción se fijaban unilateralmente porque no había sindicatos. Los trabajadores debían ir a trabajar aunque estuvieran enfermos; si se ausentaban tan sólo un día de trabajo podían perder su prima mensual de asistencia. Según una encuesta del Ministerio de Trabajo sobre el estado de

salud de los trabajadores del sector de la confección indicó que el 66 por ciento de las mujeres trabajadoras tenían anemia. En Sri Lanka, el 20 por ciento de los gastos de las empresas se destinaban a los costos laborales, y tan sólo el 8 por ciento a los trabajadores. Para los trabajadores del sector, lo más importante era percibir un salario mínimo vital.

- 31.** Un participante trabajador del Perú recordó los efectos de la globalización: la mayoría de la producción textil ya no tenía lugar en los países desarrollados, sino en los países en desarrollo. En el sector de los textiles del Perú, la explotación era una práctica extendida a pesar de la legislación del trabajo peruana. La legislación especificaba 48 horas de trabajo semanales, pero se trabajaban 72 horas semanales. Las empresas obligaban a los trabajadores a trabajar 16 horas al día para alcanzar sus objetivos de producción, particularmente las empresas que carecían de representación sindical. De conformidad con la ley, los trabajadores deberían obtener una prima del 25 por ciento por las dos primeras horas extraordinarias, y del 35 por ciento por otras dos horas extraordinarias. Esto no lo respetaban las empresas que carecían de sindicatos, que consideraban que la reglamentación era anticompetitiva. Los costos laborales de las empresas ni siquiera ascendían al 1 por ciento. Las empresas tenían sus beneficios fijos, mientras que los trabajadores eran objeto de reducciones salariales. Señaló que para las empresas no suponía ningún problema hacer frente a otros costos fijos, como el alquiler y la electricidad, pero que siempre querían negociar con los trabajadores para reducirles el salario. El salario mínimo en el Perú eran 265 dólares de los Estados Unidos al mes; el 70 por ciento del salario se destinaba a cubrir gastos de transporte y comida, por lo que apenas quedaba el 30 por ciento para la familia. Por este motivo, los trabajadores no podían permitirse trabajar tan sólo ocho horas al día, y se veían obligados a hacer horas extraordinarias. El dinero por sí solo no era rentable, y los trabajadores tenían que manejar máquinas y producir bienes. La mayoría de los trabajadores eran mujeres, y percibían unos salarios más bajos que afectaban a su derecho a la maternidad.
- 32.** Un participante trabajador de la India recordó al Foro que no era saludable trabajar 14 o 15 horas. Las empresas debían comprender en primer lugar su capacidad de producción; los pedidos urgentes les obligaban a que los trabajadores permanecieran en el lugar de trabajo entre 12 y 16 horas. Muchas marcas hacían referencia a sus códigos de conducta, pero el 99 por ciento de los trabajadores del sector de la confección desconocían dichos códigos. Los empleadores deberían dialogar con los sindicatos para estar al corriente de lo que sucedía con sus trabajadores. Muchos representantes de empresas habían visitado su región, pero ninguno había dialogado con los trabajadores. Los sindicatos querían cooperar con todos los agentes.
- 33.** Una participante trabajadora de Indonesia hizo referencia a las condiciones de trabajo y los salarios en su país. El año pasado, el salario mínimo de Indonesia había aumentado a 50 dólares de los Estados Unidos al mes. Sin embargo, 200 empresas no aplicaban dichas normas. Algunas marcas, como Asics, Puma, Adidas, Nike, Reebok y New Balance (entre otras) habían firmado el Protocolo de Libertad Sindical, promoviendo unas condiciones de trabajo y unos salarios mejores, pero otras se habían negado a suscribirlo.
- 34.** Un participante trabajador de Camboya puso de relieve que debían definirse los salarios decentes sin incluir las horas extraordinarias y las prestaciones. La jornada laboral debería ser de ocho horas. Los empleadores definían los salarios decentes, con inclusión de las horas extraordinarias, las prestaciones y las primas, pero el salario decente debería fijarse.
- 35.** Un participante trabajador de Bangladesh hizo referencia a la intervención de la Fundación Fair Wear, que señalaba que casi dos tercios de los trabajadores del sector de la confección eran objeto de acoso sexual o de otro tipo. Puntualizó que sólo se había encuestado a los trabajadores de cinco fábricas y que muchas mujeres jóvenes encuestadas estaban experimentando la independencia personal por primera vez en su vida, por lo que las cifras tal vez se hubieran exagerado. El salario mínimo en Bangladesh eran 70 dólares de los

Estados Unidos y la mayoría de las fábricas aplicaban este salario, pero los trabajadores debían trabajar entre cuatro y cinco horas extraordinarias al día para percibir un mejor salario. A los trabajadores de las maquilas se les solía remunerar a destajo, en lugar de pagárseles las horas extraordinarias, y era más frecuente utilizar máquinas manuales que máquinas parcialmente automatizadas. Los trabajadores trabajaban en exceso para cumplir las cuotas, y los contratistas recurrían a intermediarios que pagaban a los trabajadores una tarifa más baja tras deducir su comisión. Las empresas pequeñas y más grandes de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado solían compartir edificios, y algunas veces no quedaba claro para el trabajador quién era el empleador (en particular cuando era subcontratado por otra empresa dentro de las mismas instalaciones). Tras el desastre del Rana Plaza, los asociados tripartitos en Bangladesh habían mancomunado esfuerzos con las organizaciones internacionales para elaborar el Acuerdo sobre la Seguridad contra Incendios y de los Edificios, y no había habido accidentes desde su firma. El fondo fiduciario administrado por la OIT debía cumplir su compromiso para indemnizar a las víctimas del Rana Plaza, incluidos los sobrevivientes, la mayoría de los cuales seguían desempleados desde la tragedia. La imagen de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado en Bangladesh debía restaurarse.

- 36.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores subrayó la necesidad de comprender las cuestiones de los salarios y de las horas de trabajo teniendo en cuenta el contexto nacional, y señaló que la OIT había observado en las zonas francas industriales que las condiciones solían ser mejores que las de los productores nacionales en el mismo país. Destacó la importancia que revestía contar con datos reales con el fin de que sirvieran de base para los debates sobre los salarios. El salario mínimo era diferente del salario mínimo vital que necesitaba una familia para poder alimentarse todos los meses, y el cálculo del salario mínimo vital requería información sobre el número de personas que subvenían a las necesidades de su familia. Se necesitaban datos nacionales y mundiales sobre los salarios mínimos, los salarios brutos, los salarios netos y las asignaciones para comida y transporte con el fin de realizar comparaciones y comprender la competitividad, y entender realmente, a nivel nacional, lo que estaba sucediendo en el sector.
- 37.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán señaló que existían diversas normas sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, pero que no había una igualdad de condiciones con respecto a las mismas. Los empleadores y los fabricantes en diferentes países pasaban por alto los procedimientos de clasificación ocupacional. Se exportaban productos de bajo costo y mala calidad, y se podían suprimir mejores productos, alentando la no aplicación de las normas mínimas. La prevención de la importación de productos de baja calidad a nivel regional y mundial podía conducir a unos mejores salarios y unas mejores condiciones de trabajo a escala nacional.
- 38.** La representante del Gobierno de Filipinas señaló que el sector de la confección en su país había vivido un momento de auge en la década de 1970, pero que había cambiado en el entorno posterior al Acuerdo Multifibras (AMF), y que en la actualidad representaba el 4 por ciento de las exportaciones totales y el 13 por ciento del PIB del sector manufacturero. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado tenían la fuerza para recuperarse. A nivel nacional, la fijación de los salarios mínimos era tripartita. Los salarios mínimos variaban de una zona geográfica a otra, así como entre los diferentes niveles ocupacionales y de calificaciones, y los acuerdos a través de las juntas regionales de salarios y de productividad eran moderados y predecibles, y tenían por objeto asegurar la competitividad y la productividad. El mecanismo de fijación de los salarios mínimos estaba por encima de la tasa de pobreza, pero por debajo de los niveles salariales promedio. Indicó que las tarifas por trabajo a destajo también eran frecuentes en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, y que estaban relacionadas con el salario mínimo. El sistema de inspección del trabajo estaba mejorándose por medio de acuerdos tripartitos, y contribuyendo a aumentar la productividad, la renovación de herramientas y la

readaptación profesional. Las lecciones aprendidas de las normas y las inspecciones del trabajo se basaban en la experiencia. Señaló que éstas tenían tres dimensiones. En primer lugar, era necesario actualizar las calificaciones profesionales, para que la actividad comercial fuera sostenible; cuando las calificaciones se mejoraban, los salarios también aumentaban, y las calificaciones podían mejorarse a través de alianzas comerciales. En segundo lugar, era necesario prestar ayuda destinada a complementar los ingresos, la seguridad social y otro tipo de asistencia a los trabajadores de las empresas que estaban siendo objeto de reestructuración o que eran insolventes. En tercer lugar, el diálogo social debía fortalecerse y tener en cuenta las cuestiones de género.

39. El representante del Gobierno de Alemania formuló observaciones sobre las intervenciones de los trabajadores, y señaló que estaba de acuerdo en que se necesitaban más datos sobre las cadenas de suministro, y que Alemania había concebido, conjuntamente con los interlocutores sociales y con la sociedad civil, formas de mejorar las posibilidades de que los consumidores tomaran decisiones con conocimiento de causa en lo que respecta a toda la cadena de suministro de los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado.
40. Una participante trabajadora de Filipinas indicó que, en su país, las empresas que pagaban salarios negociados mediante la negociación colectiva podían quedar exentas del cumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo.
41. Una participante trabajadora de la República Dominicana respondió a comentarios anteriores sobre las zonas francas industriales en su país. Las empresas establecidas en estas zonas tenían 17 diferentes niveles de salarios mínimos (que variaban entre los diversos sectores y en función de las empresas o de la situación de la zona franca industrial), y era lamentable que los datos oficiales provenientes del Gobierno mostraran que las grandes empresas en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado pagaban incluso peores salarios que otras empresas. Los trabajadores habían perdido el 40 por ciento de su poder adquisitivo, y eso era injustificable. Los trabajadores deberían participar en el diálogo social, y a menudo no se pagaban los salarios mínimos. Los salarios y las pensiones debían mejorarse, y se requería una mayor transparencia. Los trabajadores percibían unos salarios ínfimos, y el debate debería ser franco, responsable y no suscitar polémica.

Punto de debate 2: Medidas para favorecer en el lugar de trabajo el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales en materia laboral, las normas internacionales del trabajo, y los convenios colectivos en relación con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

42. La Secretaria Ejecutiva presentó el segundo punto de debate, sobre las medidas que deberían tomar los gobiernos, empleadores y trabajadores para favorecer en el lugar de trabajo el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales en materia laboral, las normas internacionales del trabajo y los convenios colectivos en relación con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado; y sobre cómo estas medidas podrían asegurar la capacidad de respuesta a las cuestiones de género en un lugar de trabajo en el que predominaban las mujeres.
43. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores pidió a los participantes que compartieran las prácticas que habían sido eficaces para el sector, y algunas en las que cabía introducir mejoras, con el fin de realizar evaluaciones. Puso de relieve la importancia que revestía la

representación adecuada de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo en el sector. Los sindicatos deberían poder prestar asesoramiento en el contexto de las inspecciones del trabajo o de los sistemas de supervisión. El cumplimiento se aseguraba a través de la inspección del trabajo, pero, en general, se proporcionaban pocos recursos para llevar a cabo inspecciones; algunas veces, la corrupción era responsable de los problemas de inspección, y otras veces la inspección era completamente inexistente. Sin la participación de los sindicatos, no podría asegurarse unos sistemas de inspección eficaces. Los sindicatos deberían formar parte de acuerdos de inspección auxiliares. En algunos casos, los acuerdos unilaterales y no vinculantes habían sustituido a los mecanismos de inspección del trabajo. Algunas empresas habían establecido unidades para supervisar el cumplimiento (o colaborado conjuntamente con ONG o con otras entidades), pero no habían erradicado los problemas. Aunque la mayoría de estas iniciativas se habían emprendido de buena fe, su naturaleza no vinculante podía dar lugar a que fracasaran. La representación sindical también podía ser útil a la hora de abordar la falta de directrices sobre la realización de inspecciones en el sector. Las normas de la OIT y otros esfuerzos encaminados a promover la responsabilidad social empresarial no habían garantizado la aplicación apropiada de sus objetivos subyacentes. La falta de presión para introducir cambios positivos había conducido a que los trabajadores sintieran que sus condiciones de trabajo habían empeorado en los últimos años. La participación activa de los sindicatos se traducían en unos mejores resultados económicos para las empresas y los gobiernos. Los participantes deberían reconsiderar los salarios mínimos frente a los salarios mínimos vitales, los sindicatos deberían formar parte integrante de los procesos de inspección del trabajo, y las negociaciones colectivas deberían aportar beneficios. Éstas eran condiciones que propiciaban la seguridad y el crecimiento económico general de un país. Eventos trágicos, como el incendio que había tenido lugar en Bangladesh, no debería ser la única motivación para mejorar las condiciones de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. La oradora exhortó a los interlocutores sociales y a los gobiernos a que mancomunaran esfuerzos, y añadió que los acuerdos marco podían ser útiles para afrontar los problemas nacionales y mundiales, y para comprender mejor las condiciones de trabajo sin ser medidas unilaterales.

44. Un representante del Gobierno de Alemania declaró que las condiciones de trabajo en el sector constituían cuestiones transfronterizas y transnacionales, y solicitó asesoramiento sobre los modelos en los que las iniciativas de inspección de carácter voluntario podrían ser más vinculantes para todas las partes. Era necesario que el Estado y los inspectores del trabajo colaboraran estrechamente. Puso de relieve que la transparencia y la rendición de cuentas eran sumamente importantes, pero un estudio reciente de la UE había señalado que las empresas apenas publicaban información sobre las condiciones de trabajo en sus fábricas. Los procedimientos de presentación de quejas y reclamaciones no sólo deberían seguirse y aplicarse en el país de las empresas, sino también en los países de producción. Las empresas que habían progresado en el establecimiento de marcos y mecanismos de transparencia no deberían verse negativamente afectadas por los competidores que no habían logrado establecer buenas prácticas.
45. Un representante del Gobierno de los Países Bajos expresó su acuerdo, y se centró en la cuestión de cómo colmar la brecha entre el salario mínimo y el salario mínimo vital, al tiempo que solicitó recomendaciones sobre cómo abordar esta cuestión tan delicada. Indicó que tal vez deberían establecerse puntos de referencia (como los de la Fundación Fair Wear); los niveles salariales y los indicadores de salarios podían ser un punto de partida. Las empresas textiles alemanas y holandesas habían dirigido proyectos experimentales que abordaban las discrepancias entre el salario mínimo y el salario mínimo vital. Otras empresas holandesas habían firmado compromisos con el fin de cerrar la brecha para 2020, proporcionando un salario mínimo vital digno a todos sus trabajadores.

-
46. Un representante del Gobierno de Tailandia señaló que en la mayoría de los países existían normas, pero que su aplicación efectiva seguía siendo compleja. Una de las cuestiones que más problemas planteaba para su aplicación efectiva era que el número de trabajadores había aumentado considerablemente en un período relativamente corto. El número de inspectores del trabajo no podía incrementarse al mismo ritmo. Pidió asesoramiento sobre los esfuerzos que podían realizarse para desarrollar las capacidades y sobre recomendaciones que podían formularse para fomentar la aplicación efectiva.
47. Un representante del Gobierno de Panamá destacó que el Gobierno había tomado medidas para mejorar los mecanismos y procesos de inspección de la fuerza de trabajo. En primer lugar, el número de inspectores y de vehículos había aumentado recientemente, al pasar de 217 a 350, y de diez a 45, respectivamente. En segundo lugar, se había promovido una estrecha colaboración entre el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones sindicales. En tercer lugar, la creación de una oficina de género velaba por que se respetara la igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Todas las medidas se aplicaban elaborando una legislación secundaria dentro del marco laboral nacional existente.
48. Un participante trabajador de los Estados Unidos hizo referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El primer principio — la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva — era obligatorio para todos los Estados Miembros de la OIT, incluidos los países exportadores de textiles, vestido, cuero y calzado. Los gobiernos deberían permitir que los trabajadores se sindicaran y eligieran a sus propios representantes, y deberían proteger a los trabajadores contra las violaciones de la libertad sindical y de asociación. El diálogo social y unas relaciones de trabajo armoniosas sólo podrían lograrse si existía el derecho de negociación colectiva — incluido el derecho de huelga —, que era el mejor modo de fijar unos salarios mínimos vitales para los trabajadores. Proporcionó ejemplos de violaciones de los derechos humanos en los que no sólo eran responsables los gobiernos, ya que las empresas de producción también tenían un papel que desempeñar. Si las marcas mundiales creían en sus códigos de conducta, entonces las empresas de producción deberían respetar esos derechos consagrados en la Declaración de la OIT.
49. Una participante trabajadora del Japón puso de relieve la importancia que revestía la libertad sindical y de asociación y el derecho de huelga. Era importante que hubiera unas buenas relaciones laborales, y se ponían muchos obstáculos a la libertad sindical y de asociación efectiva. En los países en desarrollo en particular, los sindicatos del sector de los textiles eran los primeros que se creaban y los primeros que fracasaban. Los sindicatos eran pioneros, pero tenían dificultades para mantenerse. La existencia de sindicatos creíbles era importante, ya que podían impulsar cambios en las condiciones de trabajo. En Asia, los sindicatos tenían numerosos problemas, porque las leyes no estaban a favor de su establecimiento. Las zonas francas industriales en particular dificultaban la creación de sindicatos.
50. Una participante trabajadora del Pakistán señaló que, en julio de 2014, los salarios en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado giraban en torno a 120 dólares de los Estados Unidos mensuales por una jornada laboral de ocho horas. La aplicación de la ley revestía vital importancia — el principal problema lo constituía la libertad sindical y de asociación, además de la inspección del trabajo y los salarios mínimos. Deberían adoptarse acuerdos nacionales. Debería prestarse atención a la igualdad de género, a unas mejores condiciones de trabajo, a los salarios mínimos, a la aplicación y a la corrupción.
51. Un participante trabajador de Sudáfrica formuló algunas propuestas para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. El Gobierno era un gran productor de bienes y servicios, por lo que debería imponer requisitos de cumplimiento en cuanto a la adquisición de textiles, vestido, cuero y calzado. Los gobiernos también adoptaban medidas para apoyar la industria que deberían

estar vinculadas con el cumplimiento. Era importante desarrollar la capacidad de las inspecciones del trabajo, mejorar la reglamentación del comercio (en la Organización Mundial del Comercio (OMC)) y ampliar los mecanismos de supervisión. Los gobiernos podrían prestar asistencia en el entorno de las relaciones laborales y fortalecer el derecho de huelga. Además, señaló que la aceleración de los procesos legales de las cuestiones de cumplimiento legal podría ser positiva. El fortalecimiento de la negociación colectiva centralizada y la ratificación de los convenios fundamentales del trabajo podrían mejorar la industria. En lo que respecta a los empleadores, indicó que sería útil condenar el incumplimiento, y que la producción no debería externalizarse o subcontratarse a empresas que no cumplieran las normas. Esto no sólo debería adoptar la forma de sanciones (que podrían comprender cierres de fábricas), sino también de incentivos, y se debería fomentar el buen comportamiento de las empresas que acataran las normas. La certificación del cumplimiento también era importante y fácil de utilizar. Los empleadores deberían potenciar el cumplimiento y las inspecciones en el lugar de trabajo y apoyar asimismo los entornos de denuncia libre de temor, y permitir que los trabajadores emprendieran acciones colectivas contra las empresas que no cumplieran las normas.

52. Un participante trabajador de Bangladesh señaló que los empleadores y los gobiernos tenían la obligación de cerciorarse de que los lugares de trabajo fueran seguros. Las marcas y los compradores también tenían responsabilidades empresariales. La certificación, el registro y la inspección no aseguraban necesariamente el cumplimiento. El Acuerdo de Bangladesh era un nuevo modelo que promovía el cumplimiento.
53. Una participante trabajadora de España señaló que pocas marcas estaban asistiendo al Foro, y exhortó a las multinacionales a que suscribieran acuerdos mundiales con los representantes de los trabajadores. Algunas empresas eran pioneras, pero otras (como Gap) no habían firmado (todavía) el Acuerdo de Bangladesh. Debería asegurarse el trabajo decente para todos.
54. Una participante trabajadora de Indonesia indicó que en su país existía un protocolo sobre la libertad sindical y de asociación que habían suscrito muchas marcas. Los trabajadores querían que las marcas respetaran los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas*, pero no era suficiente que se firmaran los acuerdos: también debían aplicarse.
55. La coordinadora del Grupo de los Empleadores respondió en primer lugar a los comentarios sobre el derecho de huelga formulados por los participantes trabajadores durante el debate. Aclaró que el orden del día del Foro se centraba en los salarios y el tiempo de trabajo, y su Grupo consideraba que el Foro no debería abordar la cuestión del derecho de huelga. A continuación insistió en que los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado se caracterizaban por su volatilidad, su escasa predictibilidad y, en general, sus bajos márgenes de beneficios. La subcontratación era habitual y los intermediarios desempeñaban una función importante al reducir los costos. Debería lucharse contra los abusos laborales y las violaciones de los derechos humanos a través del cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían promoverse en todas las economías, particularmente en el sector informal. La brecha entre la legislación y la práctica constituía un importante desafío para las economías nacionales, y requería la recopilación y el análisis de datos adicionales. También era importante luchar contra la informalidad y la corrupción, y mejorar la seguridad social. Debería compartirse más información sobre los modelos innovadores de cumplimiento utilizados en diferentes países. Mencionó el ejemplo de la «lista dorada» utilizada en Jordania con incentivos para fomentar el cumplimiento, y las sanciones en caso de incumplimiento. Los empleadores no querían que los trabajadores vivieran en la pobreza; sin embargo, los salarios mínimos debían ser razonables y las condiciones de trabajo debían ser flexibles habida cuenta de la demanda de productos terminados. Los trabajadores no deberían trabajar jornadas excesivamente largas durante

períodos prolongados de tiempo, y las horas extraordinarias deberían ser voluntarias. La oradora también expresó su acuerdo con la intervención de un participante trabajador de Sudáfrica, que explicó la necesidad de que todos los empleadores aplicaran y cumplieran las normas. Existían diferentes modelos y mecanismos para la promoción y mejora del cumplimiento, y la contratación pública era un buen punto de partida. Los inspectores del trabajo necesitaban desarrollar las capacidades en términos de calificaciones técnicas y conocimientos técnicos en materia de cumplimiento. También estuvo de acuerdo en que los empleadores podían ser más estrictos en lo que respecta a la externalización del trabajo a subcontratistas que no cumplieran las normas. Deberían alentar a sus compradores a recurrir a empresas que acataran las normas. Por último, sus recomendaciones para el cumplimiento de las leyes y reglamentos en el lugar de trabajo requerían la responsabilización nacional. Los salarios y el tiempo de trabajo deberían examinarse en el contexto nacional.

- 56.** El participante empleador de Sudáfrica expresó su desacuerdo con la observación de los trabajadores acerca de que unos salarios más elevados serían beneficiosos para todos. Esa compleja cuestión ya se había examinado detenidamente sin haberse podido llegar a una solución concreta. Asimismo, un modelo salarial válido para todos no era la respuesta. Los salarios deberían ajustarse a las necesidades sociales y económicas específicas en los diferentes contextos nacionales y regionales. Se sumó a la declaración del participante trabajador de Sudáfrica sobre la necesidad de que se aplicaran y cumplieran las normas. Era importante colmar la brecha entre las normas laborales y la práctica. Sudáfrica había aplicado un sistema de certificación del cumplimiento que permitía a diferentes agentes dentro de la cadena de suministro verificar que estaban haciendo negocios con empresas que cumplían las normas. Aunque su grado de éxito variaba, estaba concebido para recompensar a las empresas que acataban las normas.
- 57.** Un participante empleador del Brasil expresó su acuerdo con las observaciones formuladas por la coordinadora del Grupo de los Empleadores, y señaló que los trabajadores y empleadores no existirían el uno sin el otro. En su país, el diálogo social multipartito era muy importante, y abordaba varias cuestiones, entre ellas la migración laboral y la informalidad. Aunque los textiles se producían principalmente para el consumo interno en el país, era un sector sumamente competitivo. Concluyó alentando a la OIT a prestar asistencia, también mediante la celebración de debates con la OMC.
- 58.** El representante del Gobierno de Etiopía hizo referencia a los inspectores abusivos y a la capacidad de respuesta a las cuestiones de género. En primer lugar, indicó que la corrupción en el lugar de trabajo era un problema individual. El Gobierno debería desempeñar este papel normativo y tomar medidas contra los inspectores corruptos. En sus esfuerzos para reducir la corrupción comprendían comités de seguridad y salud integrados por trabajadores y miembros del personal directivo, y un sistema de intercambio periódico de información entre empleadores, directores y trabajadores. En segundo lugar, los derechos de las mujeres estaban consagrados en la Constitución nacional. Aunque existía un marco jurídico para proteger los derechos de las mujeres, éste no bastaba. El principal problema era la actitud de las personas hacia los derechos de las mujeres, concretamente en los países del África Subsahariana. El Gobierno de Etiopía pretendía cambiar la actitud social hacia las mujeres. Los países en desarrollo estaban introduciendo un cambio transformador. Se necesitaban intervenciones en materia de política con el fin de cambiar el paradigma y fortalecer la confianza de las mujeres en sí mismas. La promoción de la educación de las mujeres y el desarrollo de las capacidades de las mujeres eran estrategias que debían llevarse a cabo, además de adoptar medidas de inspección y de cumplimiento.
- 59.** La representante del Gobierno de Filipinas señaló que el Gobierno había adoptado varias medidas aplicables para promover el cumplimiento en el lugar de trabajo. Sobre la base de una auditoría del sistema de inspección llevada a cabo por la OIT, el Gobierno había aumentado la capacidad de la inspección a través de enfoques normativos y de desarrollo,

con la activa participación de los empleadores y los trabajadores. El Gobierno promovía una cultura de cumplimiento voluntario, que suponía crear conciencia acerca de las alianzas *in situ*, y procedimientos simplificados para que las empresas cumplieran las normas. El Gobierno autorizaba la creación de 372 nuevos puestos de inspector principal con salarios adecuados. Como consecuencia, el país empleaba a 574 funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las normas, y cumplía con la recomendación de la OIT de que hubiera un inspector por cada 120 establecimientos. Se había impartido formación a los inspectores, que utilizaban listas de verificación de inspección electrónicas y móviles. El dispositivo se había concebido con la asistencia de la OIT, e incluía indicadores de trabajo decente. Los datos recopilados se transmitían en tiempo real para su análisis. A continuación, los inspectores podían incorporar las conclusiones y concebir estrategias de inspección basadas en los resultados. El Gobierno también tomaba medidas para combatir la corrupción en la inspección. Estaban elaborándose programas de formación en concertación con la Asociación Empresarial del Sector de los Textiles de Filipinas.

- 60.** El coordinador del Grupo Gubernamental resumió los principales problemas identificados por los representantes gubernamentales en lo que respecta al segundo punto de debate. El cumplimiento en el lugar de trabajo podía reforzarse desarrollando la capacidad de los inspectores del trabajo; las iniciativas de cumplimiento privadas podían complementar las inspecciones del trabajo, y la formalización de la economía informal debería aumentarse. En lo tocante a la capacidad de respuesta a las cuestiones de género, las empresas deberían proporcionar instalaciones de cuidado, y los gobiernos deberían tomar medidas para desglosar las estadísticas por género y deberían ampliar los convenios laborales pertinentes, en particular los relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato.
- 61.** El representante del Gobierno de Alemania hizo referencia a la necesidad de alcanzar un consenso sobre el salario mínimo y los mecanismos de cumplimiento. El salario mínimo debería ser razonable, teniendo en cuenta el contexto nacional. Las cuestiones del salario mínimo, del tiempo de trabajo y del sector informal estaban interrelacionadas. Los gobiernos deberían cerciorarse de que las personas pudieran ganar un salario decente que les permitiera atender sus necesidades básicas. El diálogo social también debería considerar el modo de asegurar mecanismos de cumplimiento efectivo, por ejemplo a través de un cambio en las prácticas de adquisición y en el establecimiento de nuevos mecanismos. Los debates sobre estos temas deberían congregar a todos los interlocutores sociales, agentes interesados, grandes minoristas y ONG, con el fin de mejorar la transparencia y la eficacia.
- 62.** La representante del Gobierno de los Países Bajos reforzó la idea de que todas las partes interesadas debían participar en el diálogo social. Los gobiernos deberían invitar a las marcas mundiales a participar en el diálogo social, para evitar que las fábricas dejaran un país para trasladarse a otro cuando los salarios aumentaran.
- 63.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores destacó que la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva eran derechos fundamentales que permitían a los trabajadores negociar unos salarios y unas condiciones de trabajo decentes. Esto también redundaba en interés de los empleadores, ya que ningún empleador podía negociar con cada trabajador de manera individual. El diálogo social también podría abordar cuestiones relacionadas con el difícil programa de producción en el sector. Muchos agentes interesados compartían la responsabilidad al aplicar normas y reglas. Los gobiernos debían velar por la aplicación de las normas e imponer sanciones. Los trabajadores sabían por experiencia que los sistemas de cumplimiento voluntario no funcionaban. Los salarios y el tiempo de trabajo en el sector eran cuestiones de distribución equitativa. Los datos mostraban que los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado habían registrado buenos resultados en el último decenio. Los trabajadores debían recibir una cuota equitativa de los beneficios. La inclusión de normas vinculantes en los acuerdos de

la OMC también sería un paso positivo para asegurar la equidad. Acogió con agrado las numerosas referencias a la dimensión de género del sector, y señaló que la igualdad en el lugar de trabajo no podía dissociarse de la igualdad social general de las mujeres. Las normas en el lugar de trabajo no serían eficaces si el derecho de familia seguía favoreciendo a los hombres y permitiéndoles juzgar si una mujer podía trabajar y cuándo. Los gobiernos tenían la responsabilidad de abordar estas cuestiones y de promover el empleo de las mujeres. La oradora también acogió con satisfacción las observaciones formuladas al examinar la importancia de las inspecciones del trabajo y las referencias a un salario mínimo vital. Los salarios en el sector deberían proporcionar unos ingresos que permitieran subsistir sobre la base de una jornada laboral establecida por las normas de la OIT. Los trabajadores no deberían recurrir a horas extraordinarias excesivas o a múltiples trabajos para ganarse la vida en el sector.

64. La coordinadora del Grupo de los Empleadores puso de relieve la importancia que revestía el cumplimiento de las leyes nacionales, y el diálogo social con los mandantes tripartitos. Reiteró que su Grupo opinaba desde hacía mucho tiempo que el comercio y las sanciones relacionadas con los derechos laborales no podían vincularse. Sin embargo, dado el entorno en continua evolución, era preciso fortalecer el diálogo sobre los mecanismos de la OMC en este ámbito. Los empleadores apoyaban firmemente la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, dentro del marco de la legislación nacional. El ejercicio de estos derechos debía tener lugar en un contexto nacional. El tiempo de trabajo y los salarios también debían fijarse en función de este contexto. Con el fin de mantener la competitividad en un entorno difícil con programas de producción en continuo cambio, la flexibilidad era fundamental en lo que respecta al horario de trabajo. Las horas extraordinarias también deberían ser voluntarias, pero era importante tener en cuenta el contexto nacional. En Camboya, por ejemplo, había dos meses de licencia y días festivos, por lo que las horas extraordinarias eran necesarias para mantener los programas de producción.

Punto de debate 3: Contribución del diálogo social al hacer frente a los desafíos existentes en materia de salarios y de tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

65. La Secretaria Ejecutiva presentó el tercer punto de debate sobre el modo en que el diálogo social podía contribuir a afrontar los desafíos que planteaban los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Señaló que deberían tenerse en cuenta las diversas formas de diálogo social, y que la negociación colectiva era un punto central del mismo.
66. La coordinadora del Grupo de los Empleadores explicó que el diálogo social debería comenzar en el lugar de trabajo, para asegurar unas buenas relaciones laborales, y evitar problemas en lo que respecta a los salarios y al tiempo de trabajo. Era esencial que los representantes de los trabajadores y la dirección se reunieran periódicamente, y que existieran mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones para resolver los problemas en las fábricas. A nivel nacional, el diálogo social debía ser previsor, basarse en datos y no estar limitado a una pequeña selección de agentes. El diálogo social eficaz requería una comprensión de las cuestiones sociales y económicas, y el respeto de todas las partes. A escala nacional, el diálogo social debería supervisarse regularmente de manera bipartita; los procedimientos de presentación de quejas y reclamaciones deberían gestionarse de manera oportuna; debería existir un marco para la resolución de los problemas, y deberían imponerse sanciones en caso de incumplimiento persistente. El cumplimiento de las leyes era importante, así como crear conciencia en las empresas acerca de la importancia del diálogo social.

-
- 67.** La coordinadora del Grupo de los Trabajadores indicó que el diálogo social se basaba en los derechos fundamentales de la libertad sindical y de asociación. Había diferencias en el modo de entender el diálogo social a nivel empresarial, por lo que era importante que otros agentes interesados participaran en tales procesos. Los salarios eran una cuestión que debía examinarse a través del diálogo social, al igual que otras cuestiones, como la productividad y la eficiencia. La percepción del valor del trabajo en el sector también debía considerarse a la hora de fijar los salarios. El trabajo en el sector se percibía a menudo como un trabajo de mujeres, por lo que se asignaban salarios bajos. Si un hombre se incorporaba al sector, por ejemplo, solía recibir un salario más alto, ya que se percibía que su trabajo valía más. Otra cuestión que debía abordarse era la vinculación entre las multinacionales y los proveedores nacionales. En algunos casos, las multinacionales estaban dispuestas a pagar unos salarios más altos, pero estas condiciones nunca llegaban a los trabajadores. El diálogo social también debía incluir a las multinacionales.
- 68.** El coordinador del Grupo Gubernamental resumió las opiniones expresadas durante las deliberaciones de su Grupo. Muchos países debían desarrollar su capacidad de entablar un diálogo social, en particular a nivel popular. Reconocían la necesidad de flexibilidad a la hora de fijar los salarios; algunos deberían fijarse a nivel provincial y podían justificarse algunas excepciones. Preocupaba a los representantes gubernamentales cómo incluir al sector informal en el diálogo social, y recomendaban seguir adelante con la formalización. Algunas zonas francas industriales se regían por políticas diferentes que también podían afectar al diálogo social. Por último, las marcas internacionales deberían participar en el diálogo social encaminado a aumentar los salarios.
- 69.** El representante del Gobierno de Argelia subrayó que el diálogo social se entablaba a muchos niveles diferentes y podía estar influido por muchos factores que dificultaban la reconciliación y el consenso.
- 70.** El representante del Gobierno de Camboya abogó firmemente por la participación tripartita al fijar el salario mínimo. Describió el proceso de diálogo social tripartito para negociar el salario mínimo que estaba teniendo lugar en Camboya con el apoyo técnico de la OIT. También destacó que los salarios mínimos deberían ser predecibles y aumentar gradualmente.
- 71.** El representante del Gobierno de Ghana subrayó que el diálogo social era esencial para la paz laboral y la seguridad nacional. En su país, la legislación laboral permitía a los sindicatos crearse fácilmente, lo que se traducía en un diálogo social tripartito con múltiples sindicatos. Por consiguiente, el sector público establecía un procedimiento de negociación unificado para los salarios mínimos, que congregaba a todos los agentes. En los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado se planteaba el desafío adicional de incluir a los trabajadores informales en el diálogo social tripartito, necesario para asegurar el cumplimiento de los salarios y de las condiciones de trabajo, sin socavar la productividad.
- 72.** El representante de la República Islámica del Irán indicó que el diálogo social estaba consagrado en la legislación laboral nacional de su país como un instrumento importante. Los convenios colectivos deberían utilizarse para negociar el incremento de los salarios mínimos o de las primas con arreglo a la legislación laboral nacional.
- 73.** El representante del Gobierno de Alemania explicó que el diálogo social tenía lugar a diferentes niveles. Dichos procesos deberían estar interrelacionados y vinculados con iniciativas internacionales. El sector de la confección en Alemania tenía una gran densidad sindical, y los convenios colectivos eran una ventaja para las empresas. La negociación colectiva era una parte importante del diálogo social que promovía la paz social y la justicia para los trabajadores, evitaba la distorsión de la competencia, y ayudaba a las empresas a superar la reciente crisis financiera. Por último, destacó la necesidad de

fortalecer el proceso de formalización de los trabajadores informales para aumentar la cobertura del diálogo social y de la negociación colectiva.

- 74.** El representante del Gobierno de Etiopía señaló que el diálogo social era un elemento clave para unas relaciones laborales armoniosas. En su país, la legislación laboral debía contar con el apoyo tripartito antes de su adopción y para su aplicación efectiva. El intercambio de información también era importante para un diálogo fructífero. Algunos empleadores se mostraban reticentes a la creación de sindicatos en sus empresas, porque desconocían la importancia que éstos revestían. Etiopía había ratificado los convenios de la OIT relativos al diálogo social, ya que se basaban en los derechos humanos. El diálogo social fomentaba la estabilidad y la productividad cuando los trabajadores sentían que la empresa también les pertenecía. El diálogo social debería ser previsor con el fin de evitar conflictos.
- 75.** La representante del Gobierno de México destacó que el diálogo social promovía la comunicación y la resolución de diferencias y que, gracias al mismo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en su país había podido fijar dichos salarios, durante varios años, a través de resoluciones unánimes respaldadas por los sectores productivos y el Gobierno. Agregó que estaba de acuerdo con las declaraciones realizadas por el representante del Gobierno de Alemania acerca de que la formalización del trabajo era una tarea prioritaria. Asimismo, precisó que en el sector textil en México abundaba el trabajo informal y que, en ese sentido, el Gobierno de su país venía realizando esfuerzos muy importantes para formalizar el trabajo en la economía con el apoyo de los interlocutores sociales. Concluyó subrayando la importancia de fortalecer la transparencia durante las negociaciones laborales, con el fin de fomentar la confianza en el proceso de diálogo social.
- 76.** El representante del Gobierno de Túnez indicó que el diálogo social en su país desempeñaba un papel primordial a la hora de promover el trabajo decente y de mantener al mismo tiempo la competitividad y la sostenibilidad de las empresas. Permitía al Gobierno fijar los salarios mínimos e incluir los principios del trabajo decente en las negociaciones colectivas. En su país, los interlocutores sociales firmaban un contrato social como un compromiso con los principios del diálogo social y del trabajo decente. Estaba previsto un consejo nacional para el diálogo social, con el fin de asegurar el diálogo tripartito eficaz y duradero. La negociación colectiva también ofrecía un marco para examinar cuestiones como los salarios y las calificaciones profesionales.
- 77.** La representante del Gobierno de Filipinas reconoció que los participantes en el Foro estaban de acuerdo con la importancia que revestía el diálogo social para todos los sectores y para la aplicación de los objetivos del trabajo decente. En su país, el diálogo tripartito se celebraba a diferentes niveles. Algunas cuestiones orientativas que podían examinarse podrían estar relacionadas con el hecho de si estaba organizado debidamente, si participaban los representantes adecuados y si se examinaba el orden del día apropiado. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado generaban empleo y requerían que se prestara atención a las cuestiones del trabajo decente en el lugar de trabajo, así como en los planos sectorial y nacional.
- 78.** Una representante del Gobierno de los Países Bajos indicó que el Gobierno se había inspirado en las directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) relacionadas con el salario mínimo vital, y alentaba a las marcas a colmar la brecha entre el salario mínimo y el salario mínimo vital. Las marcas mundiales deberían participar en el diálogo social tanto en los países productores como a escala internacional. Pidió al Grupo de los Empleadores que contemplara la posibilidad del tripartismo además del diálogo social a nivel regional.
- 79.** Una participante trabajadora de la República Dominicana señaló que el diálogo social requería unos sindicatos fuertes, que contaran con dirigentes libremente elegidos que

podieran negociar colectivamente de una manera eficaz. El diálogo social debería celebrarse a nivel local e internacional. Los trabajadores estaban abiertos a examinar una amplia gama de temas, entre ellos la competitividad y la productividad, pero los acuerdos sobre los salarios debían ser prioritarios. El diálogo social transparente con los gobiernos y los empleadores era necesario para examinar los costos reales para las empresas, y cómo los gobiernos podrían aumentar la competitividad de los países para que los trabajadores pudieran vivir dignamente. Los trabajadores reconocían el valor del diálogo social para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el sector.

- 80.** Un participante trabajador de Sri Lanka se centró en el diálogo social a todos los niveles. El verdadero diálogo social ayudaba a reducir los conflictos, a aumentar la confianza, y a mejorar las condiciones de vida, los salarios y la productividad.
- 81.** Un participante trabajador de Suecia acogió con agrado todos los comentarios positivos de los representantes gubernamentales y de los empleadores que apoyaban el diálogo social, así como la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector. Prefería utilizar la expresión «relaciones laborales», que abarcaba más ampliamente las condiciones y asuntos pendientes entre los trabajadores, los sindicatos y los empleadores. En la actualidad, los trabajadores no tenían voz y no participaban en los procesos de toma de decisiones de la empresa. Las relaciones laborales podían cambiar tanto las condiciones de trabajo como la productividad de la empresa. Esta situación podía apoyarse en unas buenas relaciones entre los interlocutores sociales, y presuponía la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Era extraño que los sistemas de relaciones laborales no se hubieran aplicado a una escala más amplia, habida cuenta de los beneficios tanto para la dirección como para los sindicatos. Su sindicato había firmado un acuerdo con H&M con el fin de promover las relaciones laborales en los países asiáticos, concretamente en Camboya. Por último, pidió a los gobiernos que apoyaran la aplicación de las relaciones laborales en el sector y al nivel del lugar de trabajo en sus países.
- 82.** Un participante trabajador de Sudáfrica mencionó que la negociación colectiva debería mejorar las condiciones de trabajo. Los trabajadores deberían tener derecho a negociar a través de sus sindicatos. Cuando se alcanzaban los acuerdos, los gobiernos deberían asegurar el cumplimiento en los casos en que los empleadores trataban de evitar aplicar un acuerdo. En muchos países, la legislación sobre el salario mínimo se había aprobado, pero muchas empresas habían pospuesto su aplicación. Pidió a los gobiernos que aprobaran una legislación clara que permitiera a los sindicatos participar en el diálogo social. El diálogo social también debería incluir cuestiones más amplias relacionadas con el desarrollo, como la creación de empleo y estrategias innovadoras sobre la producción.
- 83.** Un participante trabajador de Bangladesh señaló que, sin el diálogo social, las relaciones laborales no serían posibles y los conflictos no podrían resolverse. Las negociaciones sólo podrían tener lugar gracias a él. El diálogo social permitía que los trabajadores y empleadores tuvieran una relación más armoniosa en la que los problemas pudieran resolverse y la productividad pudiera examinarse.
- 84.** Un participante trabajador de Camboya añadió que las marcas internacionales deberían alentar a sus proveedores a asegurar la estabilidad a largo plazo en el país. Mencionó que en su país se estaban celebrando debates sobre los salarios mínimos en el seno de un comité tripartito creado por el Gobierno. Subrayó que el nivel establecido no era aceptable por los trabajadores, lo que se traducía en huelgas y violencia. Los debates bipartitos entre el sindicato y la dirección a nivel de empresa eran importantes. También alentó a examinar nuevamente el tema de las marcas.
- 85.** Un participante trabajador de los Estados Unidos indicó que el diálogo social requería representación real. Los trabajadores necesitaban sindicatos, y los empleadores necesitaban propietarios de fábricas, empleadores directos y marcas multinacionales. Señaló que, como

se mencionaba en el documento temático, las empresas multinacionales determinaban el cuándo, el dónde y el quién de la producción. Hacía veinte años, las marcas habían respondido al criticismo sobre el trabajo infantil alegando que no eran responsables, pero eso había sido insostenible. A continuación se habían elaborado políticas de responsabilidad social empresarial y códigos de conducta. En 2013, 180 marcas habían firmado el Acuerdo sobre la Seguridad contra Incendios y de los Edificios en Bangladesh, que se trataba de un acuerdo vinculante que permitía a los sindicatos realizar conjuntamente inspecciones con fábricas de proveedores. En 2014, los sindicatos camboyanos habían pedido a las marcas que solicitaran a los proveedores que aumentaran los niveles salariales mínimos. Tras varias manifestaciones sindicales, algunas marcas internacionales habían comunicado por escrito al Gobierno que pretendían ajustar los precios para asegurar unos salarios más altos. No obstante, las marcas internacionales no estaban dispuestas a asumir plena responsabilidad por las condiciones establecidas en las fábricas que producían sus bienes. En América del Norte, el Sindicato Internacional de Mujeres Trabajadoras Textiles (ILGWU, por sus siglas en inglés) y marcas de la Séptima Avenida como Calvin Klein, Donna Karan y Liz Claiborne habían negociado «acuerdos de trabajadores contractuales» que establecían unas normas mínimas para las empresas proveedoras de América del Norte. Las fábricas proveedoras, los sindicatos y las marcas tomaban parte en una negociación triangular que garantizaba unos precios justos, unos beneficios estables, unos salarios mínimos vitales justos, y unas condiciones de trabajo decentes. Las marcas y las fábricas competían por el tema de la productividad y el diseño, y no por el de los salarios bajos. La negociación triangular estabilizaba el sector de la confección de las mujeres, y generaba empleos para miles de trabajadores hasta que quedaba socavada por la liberalización. Si había un compromiso real, los acuerdos podrían aplicarse en todo el sector, con el fin de acabar con la carrera hacia unos salarios más bajos.

- 86.** Una participante trabajadora del Japón señaló que la revelación de los resultados de una empresa, y la transparencia respecto de los mismos, eran importantes. La productividad debería dissociarse de los argumentos sobre el salario mínimo. Con el fin de aumentar la productividad, los sindicatos deberían participar como asociados en pie de igualdad. Las mejoras en la productividad no deberían traducirse en despidos. Las participaciones justas en el incremento de la productividad deberían reflejarse en los salarios. Se debería tratar a los trabajadores como asociados al abordar la cuestión de la productividad. En esas condiciones, los trabajadores podrían participar activamente en las deliberaciones sobre este tema; en caso contrario, sería simplemente una carga más. Los trabajadores y la dirección deberían fomentar la confianza mostrando transparencia, con miras a crear buenas alianzas. Entonces podrían negociar unos salarios justos.
- 87.** La coordinadora del Grupo de los Empleadores explicó por qué su Grupo no había planteado hasta entonces en el debate el tema de la participación de los compradores. Su Grupo alentaba a compradores y sindicatos, gobiernos y empresas a que entablaran un diálogo más regular y formalizado a diferentes niveles, pero no creía que los compradores tuvieran un papel que desempeñar en las negociaciones salariales. Señaló que los convenios colectivos no sólo propiciaban el diálogo social, sino que también se centraban en la creación de empleo y la productividad. El diálogo debería tener en cuenta los desafíos que se planteaban en los contextos nacionales; de otro modo no sería posible crear unas mejores condiciones de trabajo, unos empleos mejor remunerados, y unos trabajos apropiados para avanzar en la cadena de valor. Las empresas privadas no podían sustituir a los gobiernos, pero creaban miles de oportunidades de empleo. Su Grupo exhortaba a que hubiera unos movimientos sindicales cohesivos que fueran transparentes, comprometidos y estuvieran debidamente equipados, ya que la multiplicidad podía destruir el diálogo apropiado. Respetar el proceso de diálogo social, incluida la negociación colectiva, era importante para que este proceso se iniciara y concluyera antes de convocarse huelgas. Todos los mandantes deberían acatar las leyes y reglamentos para poder rendir cuentas ante la ley. En lo que respecta a las negociaciones sobre los salarios, el papel de los

sindicatos mundiales era ayudar constructivamente a los sindicatos nacionales, y no crear expectativas irrealistas. Cada país tenía una fase de desarrollo diferente, y estaba más o menos involucrado en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Era esencial tener presente estas diferencias en las negociaciones de los salarios con el fin de crear futuras oportunidades y de potenciar el diálogo social para que propiciara unas relaciones laborales armoniosas.

88. Un participante empleador de Sudáfrica subrayó que el Grupo de los Empleadores tenía las mejores intenciones, como mostraba su presencia — de buena fe — en el Foro. Era importante hallar medios prácticos y sostenibles para mejorar el entorno laboral en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Pidió que hubiera respeto mutuo en el Foro y al nivel de las fábricas. Sólo podrían realizarse progresos sobre temas fundamentales si todos los mandantes comprendían que esto seguía siendo una responsabilidad conjunta de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.
89. La Presidenta compartió su impresión de las deliberaciones, que habían sido justas y constructivas. Los grupos no pretendían crear un mal ambiente.

Punto de debate 4: Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la OIT y sus Miembros en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

90. La Secretaria Ejecutiva presentó el cuarto punto, sobre la identificación de recomendaciones específicas para ayudar a orientar la labor de los mandantes tripartitos y de la OIT sobre este tema en los próximos años.
91. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores propuso que se apoyara en general la negociación de convenios colectivos, que eran positivos tanto para los trabajadores como para los empleadores, ya que les proporcionaban una mayor estabilidad, certidumbre, innovación, modernización y competitividad. Había consenso sobre la necesidad de evitar una espiral descendente de los salarios, de las condiciones de trabajo y del respeto de las condiciones de trabajo. La desigualdad salarial podría evitarse si se establecían unas escalas salariales fijas. La negociación colectiva podría reducir los costos aumentando la flexibilidad y creando alianzas tripartitas; su aplicación fortalecería las calificaciones y la capacidad de los trabajadores, sindicatos y empleadores. Los trabajadores migrantes, a tiempo parcial y a domicilio también podrían contemplarse, al igual que los operadores de la economía informal — por lo que el diálogo social podría ser más eficaz. Los marcos institucionales, y la negociación y los mecanismos en toda la industria, requerían la celebración de consultas tripartitas. Una idea sería llevar a cabo proyectos experimentales que estuvieran en consonancia con los programas *Better Work* y «Better Factories Cambodia», que se convirtieran en acuerdos más vinculantes.
92. La coordinadora del Grupo de los Empleadores propuso cuatro recomendaciones. En primer lugar, se subrayó la necesidad de recopilar datos. Los datos revelarían unos niveles de empleo para los fabricantes y exportadores nacionales, así como la estructura salarial por país. También podrían arrojar luz sobre las tasas de cumplimiento y los desafíos más apremiantes para la aplicación de las leyes y reglamentos nacionales. Las tasas de productividad y los perfiles educativos por país también podrían incluirse en las actividades de recopilación de datos. En segundo lugar, la oradora puso de relieve que la OIT había creado varios programas para desarrollar las calificaciones y potenciar la productividad. Los programas aplicables deberían analizarse y adaptarse a los sectores de

los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. La reproducción de los programas de éxito podría permitir la adopción de medidas rápidas y eficaces. En tercer lugar, los programas que abordaban la informalidad en el sector podrían ser instrumentos útiles para aumentar los ingresos de los gobiernos y reducir la corrupción. Citó al Brasil y China como ejemplos de esfuerzos concretos para empezar a luchar contra la informalidad. Por último, puso de relieve la necesidad de iniciativas que desarrollaran la capacidad. Éstas podrían estar orientadas a las inspecciones del trabajo, u otros organismos gubernamentales, con el fin de proporcionar calificaciones y desarrollar la tecnología para aumentar las tasas de cumplimiento. Las actividades encaminadas a desarrollar la capacidad también podrían tener por objeto difundir buenas prácticas y crear una plataforma igual para el debate.

- 93.** El coordinador del Grupo Gubernamental también formuló cuatro recomendaciones. En primer lugar, se destacó la necesidad de estadísticas y datos exactos. La OIT podría prestar asistencia a los Estados Miembros para que fortalecieran los esfuerzos de recopilación de datos. En segundo lugar, también deberían considerarse programas en el marco de la OIT, concretamente con el fin de desarrollar las capacidades de las inspecciones del trabajo. En tercer lugar, el orador propuso promover la cooperación y el diálogo entre los interlocutores sociales y otros agentes interesados (es decir, marcas mundiales). Las alianzas público-privadas, como las establecidas en el marco de acción de la OIT, podrían ser útiles para los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado. Por último, recomendó la compilación de mejores prácticas y fórmulas de éxito que pudieran reproducirse en otros países.
- 94.** Un representante del Gobierno de Argelia recomendó a los participantes que adoptaran un enfoque ergonómico. Aclaró que la definición más amplia de este término hacía referencia al estudio general de la mejora del lugar de trabajo para garantizar el trabajo decente y unas condiciones productivas. También identificó la cuestión de la informalidad como un desafío importante que requería un enfoque global. Los esfuerzos deberían estar encaminados principalmente a cambiar la mentalidad de los empleadores acerca del trabajo informal; esto llevaba tiempo. Por último, propuso que la OIT ayudara a proporcionar ideas generales a los Estados Miembros en el marco de sus esfuerzos orientados a desarrollar la capacidad.
- 95.** Un representante del Gobierno de Ghana destacó que el sector debía sobrevivir en primer lugar, antes de tratar de resolver otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. En el caso de su país, señaló que los textiles de baja calidad habían invadido el mercado. El cumplimiento de las normas y de las leyes sobre el salario mínimo debería ser prioritario. Coincidió con otros colegas y participantes en que la cooperación debería estar encaminada a desarrollar las calificaciones y a brindar oportunidades de formación.
- 96.** Un representante del Gobierno de Etiopía pidió a los Estados Miembros que proporcionaran unas condiciones propicias para el diálogo social, mediante la celebración de consultas tripartitas, y propuso que los programas nacionales de SST se adaptaran y aplicaran a nivel de las empresas.
- 97.** Un representante del Gobierno de Alemania compartió experiencias positivas que podían reproducirse. Los acuerdos marco y el Acuerdo de Bangladesh eran iniciativas vinculantes útiles que proporcionaban un punto de partida. Los Gobiernos de Alemania y de los Países Bajos también habían llevado a cabo programas experimentales satisfactorios que habían dado resultados positivos. Estaba de acuerdo en que se necesitaban más datos; sin embargo, esta situación no debería impedir que los gobiernos procuraran aplicar otras medidas de política mientras tanto.
- 98.** Un representante del Gobierno de los Países Bajos reconoció que se necesitaban más datos. Las iniciativas del Gobierno habían comprendido la financiación del programa

Better Work. Los esfuerzos de recopilación de datos eran un elemento esencial de este programa.

99. Un representante del Gobierno de Egipto subrayó que las soluciones debían tomar en consideración las particularidades de cada país en desarrollo. Una base de datos que abarcara las particularidades técnicas, financieras y de otra índole podría ser un instrumento útil para los procesos de toma de decisiones.
100. Un representante del Gobierno del Brasil estuvo de acuerdo en que los esfuerzos experimentales, como el programa *Better Work*, podían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el sector. Los gobiernos trataban con las empresas multinacionales, por lo que se necesitaban soluciones transfronterizas. Los datos se recopilaban a escala nacional. La OIT, a través de su Departamento de Estadísticas, podría desempeñar un papel de liderazgo a la hora de ayudar a los Estados Miembros a armonizar los datos y los indicadores de estadísticas.
101. La coordinadora del Grupo de los Empleadores apoyó la propuesta del Brasil de fortalecer las oficinas nacionales de estadística y las inspecciones del trabajo con el fin de recopilar datos más armonizados. Añadió que el Acuerdo de Bangladesh se aplicaba en circunstancias excepcionales. Otros esfuerzos encaminados a establecer unos acuerdos vinculantes deberían adoptar un enfoque más incluyente. En general, los mandantes nacionales deberían tomar la iniciativa y reclamar la propiedad de estas iniciativas.
102. Un representante del Gobierno de los Países Bajos estuvo de acuerdo con la propuesta formulada por el representante del Gobierno del Brasil. Unos indicadores armonizados podrían habilitar a las direcciones nacionales para que concibieran instrumentos útiles con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en el sector.
103. Un representante del Gobierno de México sugirió que la OIT considerara la posibilidad de desarrollar encuestas de salarios con indicadores estandarizados a nivel mundial, pues el disponer de variables salariales armonizadas en su cálculo sería de gran utilidad al analizar los datos nacionales en un contexto internacional.
104. La coordinadora del Grupo de los Trabajadores declaró que el programa *Better Work* era un buen punto de partida, y que había margen de mejora. Los programas e iniciativas deberían comprender una supervisión mejorada, promover la transparencia y establecer sanciones. Por ejemplo, la cancelación de las licencias de exportación podría motivar suficientemente a las empresas que incumplieran las normas. Los programas e iniciativas que pretendían mejorar las condiciones de trabajo en el sector deberían ser independientes de las intervenciones gubernamentales.
105. La coordinadora del Grupo de los Empleadores recordó a los participantes que el propósito de iniciativas como el programa *Better Work* era desarrollar la capacidad de la inspección del trabajo. Cada marco normativo nacional debería establecer su propia estructura de sanciones.
106. Un representante del Gobierno de Egipto preguntó retóricamente si era posible que un programa de trabajo fuera independiente.

Examen del proyecto de puntos de consenso

- 107.** En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el documento GDFTCLI/2014/5.
- 108.** Cuando el Foro adoptó los párrafos 1 al 4 del punto de consenso 1, la coordinadora del Grupo de los Trabajadores propuso pasar directamente al punto 4 con el fin de asegurar que las recomendaciones para la acción futura de la OIT y sus Miembros pudieran examinarse en el tiempo restante previsto. Los párrafos 24 al 27 se habían adoptado así.
- 109.** Aproximadamente una hora después del tiempo previsto para el final de las deliberaciones del Foro, la Presidenta tuvo que excusarse y dejó el Foro. De acuerdo con los participantes en el Foro, fue sustituida por el representante del Gobierno de China, que había ejercido de coordinador del Grupo Gubernamental. El Sr. Francisco Figueiredo de Souza (Brasil) hizo las veces posteriormente de coordinador del Grupo Gubernamental durante el resto del Foro.
- 110.** El Foro concluyó la adopción de los párrafos 5 al 8, hasta que tuvo que ponerse fin a los servicios de interpretación del Foro. La Secretaria General del Foro explicó que los participantes podían decidir clausurar la reunión en ese momento si lo deseaban. Sin embargo, si lo hacían, los demás párrafos no podrían examinarse ni enmendarse, por lo que los puntos de consenso no podrían adoptarse en su conjunto. Todos los grupos se quejaron de la falta de interpretación al final del Foro, pero estuvieron de acuerdo en que la reunión prosiguiera únicamente en inglés. El representante del Gobierno del Brasil, la coordinadora del Grupo de los Empleadores y la coordinadora del Grupo de los Trabajadores subrayaron que esto no debía sentar un precedente para evitar cualquier costo en el futuro. La Secretaria General agradeció su indulgencia y confirmó que esa interpretación no debería sentar un precedente para futuras reuniones.
- 111.** El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que, lamentablemente, muchos representantes gubernamentales habían tenido que abandonar la reunión antes, pero que aquellos que permanecían en ella opinaban que el formato actual del Foro tenía limitaciones importantes manifiestas (también indicadas en reuniones anteriores) en el proceso de adopción de los puntos de consenso. Algunos párrafos se examinaban tres veces, mientras que otros no se debatían en absoluto, o tan sólo en una fase muy tardía del procedimiento, a falta de intérpretes y de muchos participantes. Si bien se felicitó por sus esfuerzos a la Presidenta, al coordinador del Grupo Gubernamental (que pasó a ser el Presidente reemplazante), a los coordinadores de los empleadores y los trabajadores, a la Oficina y a todos los que participaban en la organización del Foro, al proceder de este modo los gobiernos consideraban que era arriesgado contar con un documento final que no fuera coherente con los debates anteriores, o que se quedara corto en lo que respecta a los puntos planteados en el documento temático. Era necesario reflexionar sobre cómo mejorar el funcionamiento de las reuniones sectoriales, en particular los foros de diálogo mundial. Algunos gobiernos habían declarado anteriormente que las normas tal vez se deberían actualizar para adaptarse a la estructura de las reuniones. Esta reflexión podría coincidir con la presentación del informe del Foro al Consejo de Administración en marzo de 2015.
- 112.** Tras estas observaciones y de acuerdo con los participantes, el Foro concluyó sus deliberaciones sobre los párrafos restantes y adoptó los puntos de consenso adjuntos.

Puntos de consenso ¹

Principales temas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

1. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado son intensivos en mano de obra, mayoritariamente femenina, y se caracterizan por una producción geográficamente dispersa y por los rápidos cambios impulsados por los mercados, dado que son los compradores quienes determinan quién produce y en qué lugar. Se han creado gran cantidad de puestos de trabajo en países en desarrollo, especialmente para mujeres, jóvenes y trabajadores poco calificados. En un momento en que el potencial de creación de empleo sigue aumentando en muchos países, estos sectores también pueden contribuir de manera importante al desarrollo industrial, por cuanto a menudo actúan como vía de acceso a la actividad manufacturera.
2. Los contextos nacionales varían considerablemente. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado son muy competitivos y por lo general presentan escasos márgenes de beneficio para los fabricantes. Los compradores y los mercados presionan para reducir los costos de aprovisionamiento y en particular los costos de fabricación, que a su vez incluyen los costos de la mano de obra.
3. Los niveles de salario mínimo en estos sectores suelen ser bajos y en ocasiones no resultan suficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias. A veces, sólo se consigue cubrir estas necesidades mediante el exceso de horas extraordinarias. Los niveles salariales también dependen de las políticas nacionales y de los precios que los compradores están dispuestos a pagar.
4. La fluctuación de la demanda y la brevedad de los plazos propios de estos sectores exigen una flexibilidad en el tiempo de trabajo que, sin una gestión adecuada, muchas veces dan lugar a jornadas laborales demasiado prolongadas. El exceso de horas extraordinarias representa un problema para la seguridad y salud en el trabajo, así como para el equilibrio entre la vida profesional y personal de los trabajadores. El recurso a las horas extraordinarias debería ser una excepción.
5. El cumplimiento de la legislación constituye un desafío en estos sectores, tanto en lo referente a los salarios como en cuanto al tiempo de trabajo. La presencia de productores que incumplen las normas obstaculiza el cumplimiento en todo el sector, lo que a menudo conduce a situaciones de competencia desleal y a una falta de ética en materia de abastecimiento.
6. El diálogo social contribuye de manera importante a definir los salarios y el tiempo de trabajo, y su ausencia es fuente de problemas. Los gobiernos deberían garantizar que se promuevan, respeten y apliquen los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
7. Por lo general, se carece de datos nacionales sobre los salarios, el tiempo de trabajo y la desigualdad de género, según se indica en el párrafo 22, d).

¹ El Foro de diálogo mundial adoptó estos puntos de consenso el 25 de septiembre de 2014. De conformidad con los procedimientos establecidos, se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT en su 323.^a reunión de marzo de 2015.

Medidas para favorecer el cumplimiento en el lugar de trabajo de las leyes y reglamentos nacionales en materia laboral, las normas internacionales del trabajo y los convenios colectivos en relación con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado

- 8.** En los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado existen notables discrepancias entre el derecho y la práctica en lo que a salarios y tiempo de trabajo se refiere. Dada la importancia del cumplimiento de la normativa para lograr el trabajo decente e impedir que los derechos humanos y los derechos del trabajo puedan verse vulnerados, resulta imperativo que los gobiernos velen por el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales y los convenios de la OIT que hayan ratificado. El cumplimiento se ve dificultado por diversas causas, como la informalidad, la corrupción y la laxitud de los gobiernos respecto de la aplicación de la ley.
- 9.** Un sistema eficaz de inspección del trabajo es clave para asegurar el cumplimiento de la legislación y contribuir a garantizar la igualdad de condiciones. Para asegurar la eficacia de los sistemas de inspección del trabajo, los países deberían llevar a cabo una revisión y una actualización periódicas del funcionamiento y las capacidades de dichos sistemas mediante la formación de los inspectores y el establecimiento de una dotación de recursos adecuada. Las tecnologías de la información pueden contribuir considerablemente a aumentar su eficacia, ya que permiten una mejor recopilación de los datos necesarios. Es fundamental efectuar inspecciones periódicas.
- 10.** Además de llevar a cabo una labor de sanción y penalización, la inspección del trabajo y las políticas generales en materia de aplicación de la ley deberían establecer incentivos favorables al cumplimiento. Deberían proporcionar a empleadores y trabajadores la información técnica y el asesoramiento pertinentes, y adoptar medidas para preservar a los inspectores de influencias externas indebidas. Las campañas de información y sensibilización pueden servir para facilitar el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo.
- 11.** Las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación no pueden sustituir a la inspección del trabajo, aunque sí pueden complementar los esfuerzos de los países para lograr un mayor cumplimiento. Sin embargo, las experiencias de los programas de responsabilidad social de las empresas que se basan en un modelo de auditoría y prescinden de la participación de los interlocutores sociales han puesto de manifiesto las limitaciones de este enfoque.
- 12.** Los gobiernos, en consulta con los empleadores y los trabajadores, tienen la importante labor de promover medidas que favorezcan la igualdad de género mediante marcos jurídicos e institucionales apropiados. Los interlocutores sociales y los gobiernos deben colaborar, entre otras cosas, para adoptar medidas que permitan el acceso de las trabajadoras a la educación, la capacitación y las oportunidades de empleo, sin discriminación alguna, y que den facilidades a los trabajadores y trabajadoras con personas a su cargo.
- 13.** Asimismo, los gobiernos deben hacerse cargo de recabar datos desglosados por sexo susceptibles de emplearse para evaluar la situación en estos sectores con el fin de orientar la formulación de políticas públicas y las acciones tripartitas en el futuro.

-
14. Habida cuenta que la educación y las competencias profesionales son factores que tienen gran incidencia en los niveles salariales, debería ser prioritario ofrecer a los trabajadores más oportunidades de formación y reciclaje, incluida la formación en el empleo.

Cómo puede contribuir el diálogo social a abordar los desafíos existentes en materia de salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado con objeto de promover el trabajo decente y las empresas sostenibles

15. El diálogo social es un instrumento importante para lograr unas relaciones laborales constructivas y armoniosas. Debe fundamentarse en el respeto de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
16. La producción en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado está verdaderamente globalizada, por lo que el diálogo social puede beneficiarse de la participación de las partes interesadas en el ámbito internacional, como los compradores. El diálogo social sectorial puede llevarse a cabo en el lugar de trabajo, así como a nivel nacional, regional o internacional.
17. En muchos países, parte de estos sectores es informal. El diálogo social puede resultar determinante por lo que se refiere al fomento de la transición de la economía informal a la economía formal, a través de la formalización de las empresas y los trabajadores de la economía informal.
18. El diálogo social alcanza una eficacia óptima cuando se practica de manera regular y proactiva entre interlocutores sociales dotados de las capacidades necesarias. La transparencia y fiabilidad de los datos relevantes (según se indica en el párrafo 22, d)) propicia el éxito del diálogo social.
19. El diálogo social en estos sectores puede contribuir en gran medida a su estabilidad y buen funcionamiento. Los gobiernos deberían crear o mejorar, según proceda, marcos normativos a tales efectos y adoptar medidas para velar por el mejor cumplimiento de los acuerdos.
20. El diálogo social también desempeña un papel importante en la formulación de la legislación del trabajo; en este contexto reviste particular importancia el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

21. Sobre la base de la discusión celebrada 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, se recomendaron las siguientes actividades futuras.
22. **La Oficina debería:**
- a) seguir promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo

forzoso, 1930 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) y los instrumentos relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como el fomento, el respeto y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

- b) promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva, en estos sectores y reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar de manera eficaz en el diálogo social;
- c) crear programas de asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a diseñar y aplicar marcos normativos e institucionales adecuados para mejorar las condiciones de trabajo, las competencias profesionales, la productividad, los salarios, la competitividad, la formación de inspectores del trabajo y la sostenibilidad en estos sectores;
- d) ayudar a los Estados Miembros a diseñar sistemas de datos unificados para recopilar periódicamente datos sobre los niveles de empleo, los salarios mínimos, las estructuras salariales, el tiempo de trabajo, las indemnizaciones, los costos de mano de obra, la productividad y otros datos pertinentes que permitan tener una visión más ajustada del panorama nacional, y
- e) realizar estudios y análisis comparativos a escala internacional, identificar las buenas prácticas e intercambiar conocimientos sobre todos los datos enumerados en el párrafo d) y sobre los márgenes de beneficio en el plano mundial.

23. Los gobiernos deberían:

- a) procurar fomentar mejores condiciones de trabajo en estos sectores a través de la aplicación de las leyes del trabajo y de una protección eficaz de los derechos de los trabajadores, así como mediante el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y los empleadores;
- b) garantizar el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo mediante sistemas de inspección del trabajo dotados de métodos de gobernanza eficientes y eficaces, que sean transparentes y que permitan establecer alianzas amplias (inclusive iniciativas privadas), también con los compradores internacionales;
- c) abastecerse en empresas que cumplan la legislación;
- d) formular y mejorar políticas públicas que tengan por objeto la transición de la economía informal a la economía formal;
- e) ayudar a los interlocutores sociales, a petición de ambas partes, a establecer órganos de negociación representativos adecuados;
- f) promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva, en estos sectores y reforzar la capacidad de los mandantes bipartitos para participar de manera eficaz en el diálogo social, y
- g) fomentar, respetar y aplicar los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

24. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de estos sectores deberían:

- a)* participar en un diálogo social eficaz con miras a promover el trabajo decente y las empresas sostenibles;
- b)* promover el diálogo social e identificar y desarrollar mecanismos que faciliten la participación de los compradores en la mejora de las condiciones de trabajo, la productividad y la competitividad, y
- c)* promover prácticas de abastecimiento y subcontratación que mejoren el cumplimiento de la legislación.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidenta

Ms Susanne HOFFMANN, the Director-General for European and International Employment and Social Policy,
Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin, Germany.

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ALGERIA ALGERIE ARGELIA

M. Mohand ZOUGGAR, directeur général P/1, Groupe industriel des cuirs, Alger.

ANGOLA

H.E. Mr Apolinário Jorge CORREIA, Ambassador, Permanent Mission of Angola, Geneva, Switzerland.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms Joana Solange ALMEIDA DE SOUSA, Directora de Recursos Humanos, Ministério da Indústria, Luanda.

Mr Cavula Elias Miúdo COLE, Chefe do Departamento de Rendimentos do Trabalho, Ministério de
Administração Pública, Trabalho e Segurança Social.

Mr Alberto Samy GUIMARÃES, Second Secretary, Permanent Mission of Angola, Geneva, Switzerland.

Ms Maria Ivone Vita Tito ANDRÉ, Técnica Superior, Instituto de Desenvolvimento Industrial de Angola
Ministério da Indústria de Angola.

Ms Elvira CHICAMBI, Técnica Superior da Classe, Ministério da Indústria.

Ms Helena de Fátima R. C. CÂNDIDO, Funcionaria Pública, Ministério da Indústria.

AUSTRALIA AUSTRALIE

Ms Janine PITT, Minister-Counsellor, Australian Embassy, Paris, France.

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Francisco FIGUEIREDO DE SOUZA, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva,
Switzerland.

Mr Mauro RODRIGUES DE SOUZA, Coordenador-Geral de Relações do Trabalho, Ministério do Trabalho e
Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho, Brasília.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Kem CHAMROEUN, Adviser, Ministry of Labour and Vocational Training, Ranking Deputy Director-
General, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Srun CHANTHOL, Deputy Director of Labour Inspection Department, Ministry of Labour and Vocational
Training, Phnom Penh.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Francis NGANTCHA T., ministre plénipotentiaire, ministre conseiller, mission permanente du Cameroun, Genève, Suisse.

CHINA CHINE CHINA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

**DOMINICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
REPÚBLICA DOMINICANA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Pablo M. MEDINA JIMÉNEZ, Ministro Consejero, Misión Permanente de la República Dominicana, Ginebra, Suiza.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Ms Hala Amir Eltaher ABDALLA, PhD, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Arab Republic of Egypt, Geneva, Switzerland.

EL SALVADOR

Sra. Rosibel MENÉNDEZ ESPINOZA, Ministra Consejera, Misión Permanente de El Salvador, Ginebra, Suiza.

ETHIOPIA ETHIOPIE ETIOPÍA

H.E. Dr Zerihun KEBEDE WUDIE, State Minister of Labour and Social Affairs, Ministry of Labour and Social Affairs, Addis Ababa.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Andreas SCHAUMAYER, Policy Adviser, Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, Berlin.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Jan FARZAN, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

Mr Klaus GÜNTHER, Counsellor, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

Mr Christian Nicolas HELFRICH, Intern, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

Mr Marcel WILHALM, Intern, Permanent Mission of the Federal Republic of Germany, Geneva, Switzerland.

GHANA

Mr George SMITH GRAHAM, Chief Executive Officer, Ghana Fair Wages Commission, Accra.

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms Vivian ASEMPAPA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Ghana, Geneva, Switzerland.

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Triantafyllia TOTOU, Official, Department of Working Hours, Directorate of Terms of Work Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens.

INDONESIA INDONÉSIE

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Fransiskus Xaverius WATRATAN, Head of Section, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta.

Mr Arsi Dwinugra FIRDAUSY, First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Indonesia, Geneva, Switzerland.

ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN

Mr Seyyed Morteza FATTAHI, Head, Collective Bargaining Sector, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Department of International Affairs, Tehran.

IRELAND IRLANDE IRLANDA

Mr John NEWHAM, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Ireland, Geneva, Switzerland.

KENYA

Ms Elizabeth Faith ONUKO, Minister-Counsellor, Labour, Permanent Mission of Kenya, Geneva, Switzerland.

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

LESOTHO

Mr Nkopane MONYANE, Permanent Representative/Ambassador, Permanent Mission of Lesotho, Geneva, Switzerland.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Ntsime JAFETA, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Lesotho, Geneva, Switzerland.

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Emi-Haulain KOLA, conseiller, mission permanente de Madagascar, Genève, Suisse.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan Bin BAHARI, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Sra. Alida BERNAL COSIO, Directora Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México D.F.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Jos HUBER, Senior Policy Adviser, Corporate Social Responsibility, Sustainable Economic Development Department, Ministry of Foreign Affairs, The Hague.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Tim KRAP, Policy Adviser, Multilateral Organizations and Human Rights Department, Social and Economic UN Affairs Division, Ministry of Foreign Affairs, The Hague.

Mr André WESTERINK, Deputy Head, International Affairs Department, International Affairs Division, Ministry of Social Affairs and Employment, The Hague.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

OMAN OMÁN

Mr Yousef Ali AL SERAEI, Assistant Director of Inspection Department, Ministry of Manpower, Directorate General of Labour Care, Muscat.

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Ibrahim Hilal AL YAQOUBI, Legal Adviser, Ministry of Manpower, Muscat.

PANAMA PANAMÁ

Sr. Rutilio GONZÁLEZ, Director de Planificación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá.

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Marixenia ÁLVAREZ, Analista, Departamento de Productividad, Salario, Oficina de Planificación, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá.

Sr. Alejandro I. MENDOZA GANTES, Consejero, Encargado de Negocios, a.i., Misión Permanente de Panamá, Ginebra, Suiza.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena NOJSZEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

**RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Sergey DIYACHENKO, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Mongwadi Mary NGWETJANA, Department of Labour, Labour Relations, Collective Bargaining Section, Pretoria.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Mahlomola SKHOSANA, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of South Africa, Geneva, Switzerland.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Pedro CARBAJAL, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

SWEDEN SUÈDE SUECIA

Mr Thomas JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment, Stockholm.

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Pakawat SRISUKWATTANA, First Secretary, Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Kamel KALLEL, directeur des salaires et de la productivité, Direction générale du travail, ministère des Affaires sociales, Tunis.

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Sarah M. BROOKS, Foreign Affairs Officer Office of International Labor Affairs, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Washington, DC.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Carlos Enrique FLORES TORRES, Consejero Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores

Mr Johann BAARD, Executive Director, Apparel Manufacturers of South Africa (AMSA), Pinelands, South Africa.

Mr Shervin BADAMCHI, Managing Director, Shadilon Textile Group, Tehran, Islamic Republic of Iran.

M^{me} Béatrice CHAN CHING YIU, vice-présidente – GEFP, présidente de la Commission sociale – GEFP, membre de la Commission sociale – GEM, Groupement des entreprises de Madagascar – GEM, Groupement des entreprises franches et partenaires – GEFP, Antananarivo, Madagascar.

Ms Sandra D'AMICO, Vice-President, Cambodia Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA), Phnom Penh, Cambodia.

Sr. Javier DÍAZ CRESPO, Presidente Ejecutivo, Asociación de Industriales Textiles del Ecuador (AITE), Quito, Ecuador.

Mr Bassam MAHFOUZ, Member, Management Board, Association of Lebanese Industrialists, Beirut, Lebanon.

M^{me} Limata OUEDRAOGO, responsable Service du personnel, Filature du Sahel (FILSAH) SA, Burkina Faso.

Mr Fernando V. PIMENTEL Director – Superintendente, Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), Sao Paulo, Brazil.

Sra. Doris RODRÍGUEZ ALVARADO, Directora Ejecutiva, Cámara Venezolana del Calzado y Componentes (CAVECAL), Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

Mr Adel M. TAWILEH, Member, Board of Directors, Deputy Secretary, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Ms Libby ANNAT, Primark, United Kingdom.

Mr Sergei BYKOVSKII, Manager, National Confederation of Employers, Kyrgyzstan.

Mr Renato JARDIM, Manager, International and Economic Area, Brazilian Association of Textile and Clothing Industry (ABIT), Brasilia, Brazil.

Ms Maritha LORENTZON, Social Sustainability Coordinator, H&M, Hennes & Mauritz AB, Sustainability Department, Stockholm, Sweden.

Ms Shelley McCLOSKEY, Global Project Manager, Primark Stores Limited, London, United Kingdom.

Mr Kwame OFORI-GYAU, Group Human Resource Director, GTP/VLISCO, Premium African Textiles Co. Ltd, Tema, Ghana.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Sr. Máximo GUTIÉRREZ HUAMANÍ, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), Lima, Perú.

Mr V.R. JAGANATHAN, General Secretary, All India Organizing Secretary – INTUC, Indian National Textile Workers Federation (INTWF), Coimbatore, India.

Sra. Mayra JIMÉNEZ, Secretaria General, Federación Unitaria de Trabajadores de las Zonas Francas (FUTRAZONA), Santo Domingo, República Dominicana.

Mr Z.M. KAMRUL ANAM, President, Bangladesh Textile and Garment Workers League (BTGWL), Dhaka, Bangladesh.

Mr Iwan Kusmawan KARIMAN, Serikat Pekerja Nasional (SPN), Jakarta, Indonesia.

Sr. Pedro ORTEGA MÉNDEZ, Secretario General, Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado (FESITEX), Managua, Nicaragua.

Ms Simontha SOK, Organizing and Educator Officer, Cambodian Union Federation (CUF), Phnom Penh, Cambodia.

Ms Thi Bich Thuy TRAN, Deputy Chief, International Department, Viet Nam National Union of Textile and Garment Workers (VNUTGW), Hanoi, Viet Nam.

Mr Tung Van NGUYEN, President, Viet Nam National Union of Textile and Garment Workers (VNUTGW), Hanoi, Viet Nam.

Ms Farida ZAHEER, General Secretary, Pakistan National Textile, Leather, Garments and General Workers' Federation (PNTLGGWF), Multan, Pakistan.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Ms Annie R. ADVIENTO, Regional Secretary, South East Asia Office, IndustriALL Regional Office, Singapore.

Mr Marcus ANTON, Joint Secretary, Free Trade Zone and General Services Employees Union, Colombo, Sri Lanka.

Mr Nayafeh Suleiman ALAZAZMEH, JTGCU, Amman, Jordan.

Mr M.D. BADRUDDOZA, Garments Tailors Workers League (GTWUL), Dhaka, Bangladesh.

Mr Abdulah BELJHAJ, SNTTC-UMT, Casablanca, Morocco.

Ms Laudicia CASANA, General Secretary, TF-2 Kilos Damit/FFW, Manila, Philippines.

M. Pierre COUTAZ, assistant de M. Bernard Thibault, Confédération générale du travail (CGT), Montreuil, France.

Sra. Paula Alvéz DA SILVA, Secretaria del Sector Textil-Piel, Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG/UGT), Madrid, España.

Ms Irene FERNÁNDEZ PLA, Administrative Assistant, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Chris GINA, Deputy General Secretary, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Dalbridge, South Africa.

Ms Akiko GONO, Director, International Affairs Bureau, the Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions (UA ZENSEN), Tokyo, Japan.

Mr Jeff HERMANSON, Director, Global Strategies, Workers United, New York, United States.

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Ms Amandine IWACHOW, Administrative Coordinator, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Ms Monika KEMPERLE, Assistant General Secretary, IndustriAll Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Themba KHUMALO, President, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Dalbridge, South Africa.

Mr Andre KRIEL, General Secretary, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Woodstock, South Africa.

Sr. José Ricardo LEITE, Federación de Trabajadores del Estado de Paraná, Sao Paulo, Brasil.

Ms Emiko MURAKAMI, Interpreter, UA ZENSEN, Tokyo, Japan.

Ms Shahnaz RAFIQUE, Coordinator, South Asia Office, IndustriALL Regional Office, New Dehli, India.

Ms Fanja RASOLOMANANA, Programmes Officer, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Sr. Carlos Manuel Felipe REYES PEÑA, Secretario General, Unión Nacional de Trabajadores de la Zona Franca, Santo Domingo, República Dominicana.

Mr Nuon RITHY, Adviser, Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union (CCAWDU), Phnom Penh, Cambodia.

Mr Hisanobu SHIMADA, Vice-President, the Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers' Unions (UA ZENSEN), Tokyo, Japan.

Ms Elly Rosita SILABAN, Chairperson, Garteks, Jakarta, Indonesia.

Mr Mats SVENSSON, International Secretary, IF Metall, Stockholm, Sweden.

M. Bernard THIBAUT, membre du Conseil d'administration, Bureau international du Travail, Confédération générale du travail (CGT), Paris, France.

Ms Beauty ZIBULA, First Deputy President, Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), Durban, South Africa.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Union
Union européenne
Unión Europea**

Mr Marco FERRI, Minister-Counsellor, Head of Section – Social and Health Issues, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

Mr Danny SCHEERLINCK, Policy Officer, Social Dialogue, Industrial Relations, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, Brussels, Belgium.

Mr Andrea TOGNONI, Intern, Permanent Delegation of the European Union, Geneva, Switzerland.

**United Nations Industrial Development Organization (UNIDO)
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)
Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial**

Mr Ivan KRAL, Industrial Development Officer, Agri-business Development Branch, Vienna International Centre, Vienna, Austria.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Ethical Trading Initiative (ETI)

Ms Sabita BANERJI, Knowledge and Learning Adviser, Ethical Trading Initiative (ETI), London, United Kingdom.

Fair Wear Foundation

Ms Margreet VRIELING, International Verification Coordinator, Fair Wear Foundation, Amsterdam, the Netherlands.

UNI Global Union

Mr Ben VANPEPERSTRAETE, Supply Chain Coordinator, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC–GO), Geneva, Switzerland.

Informe final de la discusión

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)

