

# Informe final de la discusión

## Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química

(Ginebra, 26 a 28 de noviembre de 2013)



**GDFCI/2013/11**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Departamento de Políticas Sectoriales**

## **Informe final de la discusión**

**Foro de diálogo mundial sobre iniciativas  
para promover el trabajo decente y productivo  
en la industria química**  
(Ginebra, 26 a 28 de noviembre de 2013)

Ginebra, 2013

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](mailto: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](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química* (Ginebra, 26 a 28 de noviembre de 2013), OIT, Ginebra, 2014.

ISBN: 978-92-2- 328417-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2- 328418-3 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique* (Genève, 26-28 novembre 2013), ISBN 978-92-2-228417-7, Ginebra, 2014; y en inglés: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Initiatives to Promote Decent and Productive Work in the Chemical Industry* (Geneva, 26-28 November 2013), ISBN 978-92-2-128417-8, Ginebra 2014.

industria química / empleo / trabajo decente / obrero de la industria química / condiciones de trabajo / enseñanza profesional / formación profesional / seguridad en el trabajo / salud en el trabajo / relaciones laborales

08.12.1

*Fotografías de portada:* BASF SE

*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](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas y siglas .....	v
Introducción .....	1
Declaraciones inaugurales.....	1
Punto de discusión 1: ¿Qué problemas enfrenta la industria química en la promoción del trabajo decente y productivo y cómo contribuyen las iniciativas relativas al empleo y a la educación y la formación profesionales a la promoción del trabajo decente en la industria? .	4
Punto de discusión 2: ¿Cuáles son las cuestiones más importantes relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo (SST) en la industria química y cómo pueden abordarse de mejor forma los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores por medio de iniciativas innovadoras en la industria?.....	8
Punto de discusión 3: ¿Qué medidas deben adoptarse para apoyar la responsabilidad social de las empresas (RSE) y las iniciativas voluntarias destinadas a promover el trabajo decente por medio del diálogo social en la industria química, en particular entre las pequeñas y medianas empresas, y para afianzar la contribución de la industria a la sostenibilidad?.....	10
Punto de discusión 4: Recomendaciones sobre actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros .....	14
Examen y adopción del proyecto de puntos de consenso.....	16
Declaraciones de clausura .....	17
Puntos de consenso .....	19
Punto 1. Promoción del trabajo decente y productivo en la industria química .....	19
Punto 2. Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química.....	20
Punto 3. Promoción del trabajo decente y la sostenibilidad en la industria química a través de las iniciativas voluntarias y la responsabilidad social de las empresas .....	21
Punto 4. Recomendaciones para acciones futuras por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros .....	22
Anexo .....	25
Lista de participantes.....	27



---

## Abreviaturas y siglas

AMG	acuerdos marco globales
GHS	Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos
ISO	Organización Internacional de Normalización
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organizaciones no gubernamentales
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
PYME	pequeñas y medianas empresas
REACH	Reglamento relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias y preparados químicos (Unión Europea)
Reunión sectorial de 2011	Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica
RSE	responsabilidad social de las empresas
SAICM	Enfoque Estratégico para la Gestión Internacional de Productos Químicos
SST	seguridad y salud en el trabajo



---

## Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra del 26 al 28 de noviembre de 2013. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había aprobado la celebración del Foro en su 310.ª reunión (marzo de 2011). Sobre la base de los puntos de discusión acordados, la Oficina preparó el documento temático <sup>1</sup> para que sirviera de referencia a las deliberaciones del Foro.
2. El propósito del Foro fue examinar iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química. El Foro analizó iniciativas para fomentar el diálogo social con el objeto de mejorar el rendimiento de la industria química, en particular de las pequeñas y medianas empresas (PYME). Al aceptarse la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, se evaluó cómo promover las iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE) y las relaciones con las iniciativas voluntarias incipientes en los planos mundial y nacional en la industria química.
3. El Foro estuvo presidido por la Sra. Harriet Luyima (Gobierno de Uganda). La Sra. Mitty Ruiters (Sudáfrica) actuó como coordinadora del Grupo Gubernamental. Como coordinadores del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores actuaron, respectivamente, el Sr. José María Fumagalli (Argentina) y el Sr. Alfons de Potter (Bélgica). La Sra. van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), ejerció de Secretaria General del Foro, y el Sr. Werna, de Secretario General Adjunto; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Kamakura y la coordinadora de los servicios de secretaría, la Sra. Than Tun.
4. Asistieron al Foro 93 participantes, incluidos 49 representantes gubernamentales, 13 representantes de organizaciones de empleadores, 24 representantes de organizaciones de trabajadores, tres representantes de organizaciones intergubernamentales y cuatro representantes de organizaciones no gubernamentales (ONG).

## Declaraciones inaugurales

5. La Secretaria General dio la bienvenida a los participantes a la OIT y destacó la necesidad de examinar iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química. La creación de trabajo decente era una de las cuestiones fundamentales de esa industria y, tras la crisis económica mundial, el crecimiento económico aún no bastaba para volver a los niveles de empleo anteriores a la crisis. Por otra parte, la crisis brindó a la industria química la oportunidad de mejorar su ventaja competitiva por medio de iniciativas innovadoras que contribuyeron al aumento de la empleabilidad. Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas tenían la responsabilidad compartida de encarar las necesidades de educación y formación profesionales de los trabajadores, en particular de las PYME y de los hombres y mujeres jóvenes. La OIT estaba trabajando con otros organismos especializados de las Naciones Unidas y otros actores para mejorar la seguridad química y participaba activamente en la

<sup>1</sup> *Promover el trabajo decente en la industria química: Iniciativas innovadoras* puede consultarse en [http://www.ilo.org/global/WCMS\\_226391/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/WCMS_226391/lang--es/index.htm).



---

formulación de políticas y compromisos internacionales sobre la gestión racional de los productos químicos. En particular, la iniciativa Gestión Responsable era un avance hacia el diálogo social. Las iniciativas voluntarias deberían promover el diálogo social. No obstante, esas iniciativas voluntarias no sustituían la negociación colectiva eficaz. El surgimiento de los acuerdos marco globales (AMG) puso de relieve la promoción del trabajo decente entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales. Por último, destacó la importancia de fomentar el diálogo social para promover el trabajo decente y productivo en la industria química.

6. La Presidenta dio la bienvenida a los participantes en el Foro de diálogo mundial (en adelante «el Foro»). Subrayó la necesidad de promover el diálogo social para mejorar el desempeño de las industrias química y farmacéutica, en particular en las PYME. Señaló que los mandantes compartían la responsabilidad y el compromiso de hacer frente a los desafíos de la economía mundial. Si bien reconoció que la tarea no era fácil, confiaba en que el caudal de conocimientos y experiencias presentado al Foro por los participantes de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores, y los observadores permitiría obtener un resultado positivo.
7. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático que ofrecía un panorama general de la industria y destacaba el aumento de las ventas de productos químicos en el plano mundial. La sostenibilidad era un imperativo empresarial que orientaba una estrategia de crecimiento, que podría utilizarse para promover el trabajo decente y productivo en la industria. La crisis financiera mundial había hecho mella en los niveles de empleo de la industria pero la recuperación impulsaría la competencia en la demanda de trabajadores calificados. Sin embargo, la participación de mujeres seguía siendo baja. La industria química estaba adoptando un enfoque dinámico a fin de mejorar las posibilidades de empleo mediante iniciativas de pasantías y de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, que habían tenido efectos positivos en las PYME. Además, se aceptaba ampliamente que las iniciativas de empleos verdes y a favor del medio ambiente representaban una oportunidad para lograr una producción más eficiente en función de los recursos y la energía y para crear empleos decentes. La función principal de los sistemas de desarrollo de los recursos humanos era ayudar a las personas a encontrar y conservar empleos y, al mismo tiempo, ayudar a las empresas a obtener los trabajadores especializados que necesitaban. La educación, la capacitación permanente, la formación en la empresa, el aprendizaje durante toda la vida y otros planes de educación y formación profesionales eran necesarios para alcanzar ese objetivo. Una alianza entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los proveedores de educación podría ser un medio eficaz para zanjar las lagunas existentes de educación y formación, apoyar el crecimiento económico y la diversificación, e impulsar la creación de trabajo decente. Los trabajadores de la industria química hacían frente a numerosos problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) y la seguridad química era sumamente importante en todos los ámbitos. En ese sentido, las iniciativas de prevención y de protección eran fundamentales para la gestión de los riesgos profesionales y de los productos químicos. Gestión Responsable era una iniciativa de esa índole, aunque tenía sus limitaciones. El Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) y el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (GHS) deberían contribuir a la armonización de la gestión de los productos químicos a nivel mundial. Los acontecimientos recientes sobre relaciones laborales confirmaron que la negociación colectiva podía establecer un buen ambiente en el lugar de trabajo. Las iniciativas voluntarias y la RSE deberían promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y recibir el apoyo de los gobiernos y de organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes y fuertes.
8. El coordinador del Grupo de los Empleadores observó que el documento temático proporcionaba una descripción amplia de las cuestiones actuales relativas al trabajo en la industria química y constituía un buen punto de partida para la discusión. El Grupo de los

---

Empleadores apoyaba el trabajo decente y productivo y estaba a favor de continuar las estrategias de trabajo decente en la industria química. Era necesario generar y restablecer el empleo y el trabajo decente en el sector. Destacó la importancia de la industria química para superar la crisis económica mundial. Los empleadores necesitaban el apoyo de los trabajadores a fin de hacer realidad esa función y comprender mejor la industria. También afirmó que las formas flexibles de trabajo eran importantes tanto para las empresas como para los trabajadores y ayudaban en particular a los desempleados y a las personas que buscaban su primer empleo. Por último, la sostenibilidad era una cuestión social, económica y ambiental que requería el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

- 9.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que 2011 había sido un año clave en la historia del diálogo social en las industrias química y farmacéutica. La Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica de la OIT, celebrada del 24 al 27 de octubre de 2011 (en adelante, «la reunión sectorial de 2011») <sup>2</sup> dio lugar a importantes decisiones sobre la evolución del diálogo social y los efectos de la reestructuración en el empleo. Las condiciones de trabajo decentes y seguras eran importantes para los trabajadores, y la globalización no debía considerarse una amenaza sino una oportunidad para promover el trabajo decente. Para que el sector pudiera contribuir al desarrollo sostenible, debería invertir en la formación durante toda la vida. Debería lograrse la conciliación entre el trabajo y la vida familiar a fin de alentar a las mujeres y los jóvenes a participar en la industria química. El sector también proporcionaba empleo a subcontratistas y debería eliminarse la discriminación con respecto a los salarios y las condiciones de trabajo, en particular entre el Norte y el Sur. Únicamente la formalización del trabajo permitiría la cohesión y la protección sociales. Las prioridades del Grupo de los Trabajadores en la discusión eran la investigación, el respeto de las condiciones de empleo decente y de seguridad y de las normas de SST, el desarrollo del diálogo social y la elaboración de una estrategia de largo plazo mediante la participación en programas de desarrollo sostenible. El Grupo de los Trabajadores formuló un llamamiento al trabajo decente que se tradujera en ingresos y empleos decentes, seguridad social, buena capacitación y la mejor SST.
- 10.** La coordinadora del Grupo Gubernamental dijo que el diálogo social entre empleadores y trabajadores era importante, pues ofrecía un entorno propicio y positivo para la creación de trabajo decente. Los trabajadores deberían realizar sus tareas en entornos seguros y saludables, y recibir un salario decente. Además, debía fortalecerse la negociación colectiva en la industria química. Existían problemas de SST, especialmente debido al hecho de que no se declaraba la totalidad de los problemas y al escaso control de la aplicación por falta de capacidad suficiente. Por último, el lenguaje utilizado en la industria química no era necesariamente fácil de entender para todos los trabajadores y el público en general.

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS\\_175689/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_175689/lang--es/index.htm).

---

## **Punto de discusión 1: ¿Qué problemas enfrenta la industria química en la promoción del trabajo decente y productivo y cómo contribuyen las iniciativas relativas al empleo y a la educación y la formación profesionales a la promoción del trabajo decente en la industria?**

- 11.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores destacó la importancia del diálogo social como impulsor del trabajo decente. Sin diálogo social, las decisiones se adoptaban unilateralmente. El diálogo social debería consagrarse en los convenios colectivos, que deberían reglamentar todas las cuestiones, incluidas las dimensiones sociales. Los sindicatos eran los únicos representantes legítimos de los trabajadores. Persistían graves diferencias entre las condiciones de trabajo de los trabajadores permanentes y los temporales, y eran particularmente graves en algunos países. En consecuencia, subrayó la necesidad del diálogo para determinar las normas mínimas relativas a las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la industria química. Además, la capacitación, que era esencial para ofrecer trabajadores calificados a los empleadores, estaba en riesgo. No debería considerarse un gasto sino una necesidad empresarial, y todos los trabajadores deberían tener acceso a una buena capacitación. La RSE debería facilitar el desarrollo social garantizando la protección social. La competencia en la industria química había generado *dumping* social en el Norte y el Sur, lo cual creaba condiciones de trabajo deficientes. Debería prestarse atención a las condiciones sociales de los trabajadores y deberían realizarse esfuerzos para evitar la competencia en la demanda de trabajadores entre diferentes partes de la industria. Señaló que la aplicación universal de las normas de la OIT llevaría al trabajo decente en todo el mundo.
- 12.** Un participante trabajador de España estuvo de acuerdo en que el trabajo decente dependía del diálogo social. Un equilibrio entre el capital y los trabajadores era imprescindible y se necesitaban acuerdos mutuos entre las partes interesadas basados en el diálogo social. En la industria química se había avanzado mucho en la promoción del diálogo social. Este no debería basarse en las relaciones laborales individuales y los sindicatos eran componentes esenciales del proceso.
- 13.** Un participante trabajador de los Estados Unidos dijo que, según su experiencia, los sindicatos no tenían influencia en algunos ámbitos importantes de la relación de trabajo. Además, extender la negociación colectiva a los trabajadores que actualmente no gozan de este derecho es sumamente difícil porque la negociación colectiva no es un derecho constitucional en este país y la protección legal es débil. El Foro debería abordar la forma en que el diálogo social podía lograrse en el caso de que la mayoría de los trabajadores no estuvieran cubiertos por la negociación colectiva.
- 14.** Un participante trabajador de la Federación de Rusia señaló que en su país las garantías de trabajo decente, salario digno y ventajas sociales se habían establecido por medio del diálogo social. La Federación de Rusia había estado trabajando desde hacía algunos años en la aplicación de convenios colectivos, y las nuevas normas salariales abarcaban al 90 por ciento de los trabajadores de la industria. Las iniciativas voluntarias, como Gestión Responsable, se ejecutaban por conducto de los sindicatos y constituían un avance importante, ya que contenían disposiciones obligatorias relativas a la aplicación del diálogo social en la iniciativa Gestión Responsable. La RSE carecía de rendición de cuentas, pese a ello muchas grandes empresas consideraban que de todos modos era su deber aplicarla. La industria química de la Federación de Rusia era cada vez más consciente de la importancia de las alianzas sociales y durante la crisis las organizaciones de empleadores y de trabajadores habían llegado a acuerdos sobre formas de mejorar la productividad. Surgieron sindicatos independientes para los trabajadores de las PYME a fin de poder participar en el diálogo social.

- 
- 15.** El coordinador del Grupo de los Empleadores destacó la importancia de la creación de trabajo decente en la industria química. Las formas flexibles de trabajo podían incrementar la empleabilidad, e insistió en que, si se las gestionaba adecuadamente, esas formas de empleo podían suministrar trabajo decente. Un enfoque integral de la sostenibilidad social, económica y ambiental requería el apoyo de los actores tripartitos. La educación y la formación profesionales eran un medio esencial de hacer frente a los problemas de la SST y era una responsabilidad compartida.
  - 16.** La coordinadora del Grupo Gubernamental dijo que la industria hacía frente a varios desafíos en relación con el trabajo decente y productivo. Faltaba capacitación estructurada tanto para empleadores como para trabajadores. En muchos países, los inspectores también carecían de formación y, teniendo en cuenta la complejidad del sector, muchos no tenían los conocimientos específicos. El público tampoco tenía suficiente conciencia y conocimientos, y debía promoverse el GHS. No se prestaba atención suficiente a la cuestión de la gestión de residuos y en las PYME y las empresas informales muchas veces escaseaban las capacidades necesarias a ese respecto. Los gobiernos elaboraban políticas y legislación, pero éstas no necesariamente se aplicaban. Por consiguiente, deberían concebirse mecanismos de aplicación y control. Además, todos los Estados Miembros debían ratificar los convenios pertinentes de la OIT. No se realizaban investigaciones suficientes, en particular sobre la toxicidad de los productos químicos y sus efectos en la salud. La información suministrada en las fichas de datos de seguridad muchas veces era insuficiente para que las personas manipularan los productos químicos peligrosos. Las iniciativas destinadas a tratar los problemas de la industria deberían abordarse mediante la cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Deberían elaborarse programas de capacitación para PYME, en los que las ONG también pudieran desempeñar un papel importante en la difusión de información. Deberían incluirse las cuestiones de la SST en toda la capacitación pertinente y adoptarse un enfoque integrado del desarrollo de los recursos humanos. Deberían elaborarse directrices y manuales que trataran las cuestiones de las SST, en particular dirigidos a las PYME. Asimismo, debería mejorarse el control de la aplicación de la legislación en el plano nacional.
  - 17.** Un representante del Gobierno del Camerún dijo que se carecía de suficientes médicos especializados en medicina del trabajo y que era importante impartir capacitación para aumentar su número.
  - 18.** Un representante del Gobierno de Argelia señaló la falta de información sobre experiencias y buenas prácticas en la esfera de la SST. Su país asignaba gran importancia a la SST por medio de un programa de concienciación y el control estricto de la aplicación de las reglamentaciones.
  - 19.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica dijo que en su país Civil Society Fund otorgaba subvenciones a ONG para que emprendieran iniciativas innovadoras en el mundo del trabajo. El Gobierno de Sudáfrica había asignado 8 millones de dólares de los Estados Unidos a la creación de capacidad y la capacitación en materia de SST. Los gobiernos también podrían promover otras iniciativas, como el desarrollo de códigos de SST.
  - 20.** La representante del Gobierno de Filipinas dijo que los gobiernos eran responsables de buscar el equilibrio entre crecimiento, desarrollo sostenible, productividad y trabajo decente. El verdadero desafío consistía en encontrar los medios para promover la importancia del sector sin dejar de lado muchas otras prioridades. Una de las principales prioridades era proveer la información sobre el mercado de trabajo para determinar las necesidades en materia de recursos humanos y dotar a los jóvenes de capacitación adecuada para promover el empleo. Los gobiernos no siempre tenían la capacidad de impartir capacitación selectiva, por lo cual se requería más participación de las empresas a ese respecto.

- 
- 21.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores se refirió al punto anterior planteado por el Grupo de los Empleadores sobre las formas flexibles de trabajo y sus relaciones con el trabajo decente. El Grupo de los Trabajadores consideraba que las conclusiones de la reunión sectorial de 2011 mantenían su validez. Las formas flexibles de trabajo seguían siendo una zona gris y sería motivo de preocupación que se consideraran parte del trabajo decente. Si bien la creación de empleo era la base del trabajo decente, el objetivo final debería ser generar más empleos permanentes que ofrecieran estabilidad a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.
  - 22.** Un participante empleador de Alemania destacó la importancia del trabajo decente para el éxito económico. En este contexto, deberían existir un marco social y jurídico amplio y la reglamentación del mercado. Estaba de acuerdo con la afirmación del Grupo de los Trabajadores acerca de la validez de las conclusiones de la reunión sectorial de 2011. Las actividades de capacitación deberían tener por objeto el aumento de la productividad. Un objetivo común de los mandantes tripartitos de la industria debería ser promover la transición de las formas informales de trabajo hacia las formales. El sector había adoptado numerosas iniciativas para mejorar la salud, la seguridad y el medio ambiente.
  - 23.** Un participante empleador de Colombia señaló que las estadísticas de su país demostraban que la industria farmacéutica había crecido el 30 por ciento durante el último decenio y que el 90 por ciento del empleo era formal. Se había presentado al Parlamento un proyecto de ley destinado a mejorar la SST para todos los trabajadores. Ofrecía un medio para educar a la población acerca del modo de eliminar los medicamentos y era un ejemplo de la contribución de la industria a la responsabilidad social de las empresas.
  - 24.** Un participante empleador de Suiza dijo que la SST revestía la máxima importancia para la industria química, no sólo desde el punto de vista del bienestar de los trabajadores, sino también del éxito de la empresa. Por lo tanto, era una responsabilidad conjunta de los trabajadores y los empleadores, y constituía un proceso que exigía esfuerzos constantes de mejora. Una iniciativa sobre medidas de seguridad emprendida por su empresa había contribuido a reducir los accidentes en el lugar de trabajo un 30 por ciento desde 2006. La empresa había establecido una cultura de seguridad en las cadenas de suministro mediante la sensibilización y la promoción de la transparencia en relación con los accidentes, el análisis de la experiencia adquirida y la capacitación del personal en materia de SST. La empresa también había adoptado una política por la cual el desempeño del personal directivo en materia de seguridad se reflejaba en sus bonificaciones. Se había seguido mejorando la reducción del riesgo mediante varias medidas internas, como el análisis periódico de los accidentes y casi accidentes, la inspección de las dependencias operacionales por funcionarios internos y consultores externos de salud y seguridad, y la celebración de reuniones sobre seguridad para examinar los accidentes y la experiencia adquirida.
  - 25.** Una participante empleadora de Bélgica puso de relieve la importancia de los conocimientos sobre los productos químicos. La iniciativa Gestión Responsable proporcionaba un instrumento para la mejora permanente a ese respecto y se había complementado con la iniciativa Estrategia Global de Productos. El acceso a la información sobre productos químicos era particularmente importante en toda la cadena de suministro. La creación de capacidad debería realizarse por medio de alianzas. Su organización había ejecutado programas de creación de la capacidad sobre manipulación segura de productos químicos en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).
  - 26.** Un participante empleador del Reino Unido afirmó que, ahora más que nunca, se medía a las empresas por su reputación, que en caso de dañarse podía causar pérdidas enormes. Las empresas deseaban que se las considerara participantes activos en la sociedad en general en materia de seguridad química.

- 
27. Hablando en su calidad de participante empleador de la Argentina, el coordinador del Grupo de los Empleadores destacó que el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para la Argentina 2012-2015, basado en el consenso entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, era un ejemplo de promoción del diálogo social y el trabajo decente.
  28. El coordinador del Grupo de los Trabajadores afirmó que era imperativo que la industria se mantuviera a la par del rápido progreso tecnológico. En consecuencia, la industria estaba buscando formas de mejorar su productividad. No obstante, tenía que haber un equilibrio para asegurar que la productividad no aumentara a expensas del empleo, y estuviera acompañada de medidas de seguridad. Los trabajadores deberían participar activamente en las discusiones a ese respecto, ya que eran los que tenían experiencia sobre el terreno. La productividad y los salarios deberían estar vinculados a un aumento de la inflación. En cuanto a la flexibilidad, celebró el reconocimiento por el Grupo de los Empleadores de las conclusiones de la reunión sectorial de 2011, pero subrayó que persistía el abuso de los derechos de los trabajadores en relación con las formas flexibles de trabajo.
  29. Una participante trabajadora de Indonesia dijo que los trabajadores indonesios percibían salarios muy bajos. Lo cierto es que los salarios estaban disminuyendo y podía despedirse a los trabajadores más fácilmente a medida que el Gobierno de Indonesia permitía la externalización como condición para fomentar la inversión extranjera en el país. Aunque habían presentado sus casos ante los tribunales laborales, los sindicatos perdieron aproximadamente el 70 por ciento de los casos. En cuanto a la educación y la formación profesionales, la mayor competencia empresarial significaba que los empleadores tendían a buscar la reducción de los costos, incluso en las actividades de capacitación.
  30. Un participante trabajador de los Estados Unidos afirmó que los programas de seguridad basada en el comportamiento eran motivo de especial preocupación para los sindicatos, señalando que a menudo disuadían a los trabajadores y al personal directivo de denunciar los accidentes. Antes de cualquier incentivo económico, las empresas tenían la obligación moral de crear lugares de trabajo seguro.
  31. Una representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que los países en desarrollo tenían economías informales muy grandes y que en la industria química esto incluía la venta de productos como plaguicidas, insecticidas y material de limpieza. Los gobiernos tenían dificultades para regular las actividades informales. Por conducto del National Institute for Occupational Health, Sudáfrica estaba realizando investigaciones para determinar las esferas en las que se vendían productos no regulados y los riesgos laborales a que hacían frente los trabajadores informales.
  32. Otro representante del Gobierno de Sudáfrica dijo que el trabajo temporal a menudo llevaba a violaciones de los derechos de los trabajadores, porque éstos carecían de protección cabal. En su país, se habían concebido enmiendas legislativas para abordar la intermediación laboral y el empleo temporal. Esas enmiendas abordaron la cuestión reconociendo los obstáculos que impedían la organización sindical y prestando asistencia a ese respecto.
  33. La representante del Gobierno de Myanmar dijo que, por ser un país en desarrollo, Myanmar se veía afectada por la falta de educación y formación profesionales. El vínculo entre la industria, la educación y formación profesionales, y los sistemas nacionales de clasificación era frágil. Además, no había suficientes instructores de formación profesional cualificados. A fin de abordar esas cuestiones de manera integral, Myanmar necesitaba establecer un marco jurídico eficaz para el desarrollo de competencias, elaborar un sistema de educación y formación profesionales y materiales de capacitación, y formar instructores y proveedores de capacitación.

- 
34. Un participante empleador de Alemania afirmó que existía un vínculo entre la productividad y los salarios, pero destacó que la decisión sobre los niveles salariales adecuados debía adoptarse en los planos regional, nacional o de planta a fin de asegurar que se tuvieran en cuenta las circunstancias específicas.

**Punto de discusión 2: ¿Cuáles son las cuestiones más importantes relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo (SST) en la industria química y cómo pueden abordarlas de mejor forma los gobiernos, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores por medio de iniciativas innovadoras en la industria?**

35. El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que los déficits de competencias y educación y formación profesionales eran problemas muy pertinentes en el contexto de la SST y que era necesario abordarlos. En ese ámbito, las responsabilidades eran compartidas, aunque variaban: los gobiernos tenían la obligación de impartir formación adecuada, mientras que los empleadores deberían promover la capacitación y muchas asociaciones nacionales de la industria química habían adoptado la iniciativa Gestión Responsable, adaptándola a las necesidades y características culturales de cada país. Se habían logrado buenos resultados en los últimos decenios y había ejemplos positivos de políticas tanto en empresas como a lo largo de la cadena de suministro destinadas a proporcionar información para garantizar la seguridad de los usuarios. Gestión Responsable se basaba en la mejora continua y la auditoría externa, y se había observado una disminución del número de accidentes y una mejora de la SST.
36. El coordinador del Grupo de los Trabajadores recordó al Foro que ya existían varios convenios de la OIT relativos a la SST que deberían fomentarse.
37. Un participante trabajador de Suiza destacó que iniciativas como el Reglamento de la Unión Europea sobre el registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) o el Enfoque Estratégico para la Gestión de los Productos Químicos a Nivel Internacional (SAICM) de las Naciones Unidas habían obtenido apoyo inicial, pero rápidamente perdieron influencia. El Grupo de los Trabajadores no consideraba que la seguridad basada en el comportamiento fuera una buena práctica; a menudo desalentaba o incluso reprimía las denuncias, y trataba de limitar la responsabilidad. Los peligros derivados de las nuevas tecnologías eran motivo de gran preocupación. Los trabajadores no se oponían a las nuevas tecnologías, pero éstas debían gestionarse adecuadamente sobre la base de marcos reglamentarios adecuados. La iniciativa Gestión Responsable tenía algunos aspectos positivos, pero incluía un diálogo significativo con los trabajadores en el plano mundial, lo cual debilitaba la iniciativa y socavaba la responsabilidad conjunta de empleadores y trabajadores. Los programas conjuntos de salud y seguridad seguían siendo el medio más eficaz de garantizar la prevención, pero requerían la participación plena de los trabajadores, de conformidad con el principio de responsabilidad compartida. Además, los derechos de los trabajadores a la información, a rechazar o interrumpir los procesos de producción peligrosos, y a participar en la adopción de decisiones sobre SST eran elementos centrales de los convenios pertinentes de la OIT. Instó a los empleadores a que cooperaran con los trabajadores en la aplicación de esos convenios y a los gobiernos a que los ratificaran. Cada vez más, otras organizaciones como la Organización Internacional de Normalización (ISO) trataban temas de los que se ocupaba la OIT. A fin de invertir esa tendencia, los empleadores deberían apoyar los principios y las actividades de la OIT y los gobiernos deberían ratificar los convenios de la OIT relativos a la SST.

- 
38. El coordinador del Grupo de los Trabajadores subrayó la necesidad de registrar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Un aspecto importante de la SST guardaba relación con los sistemas de turnos de trabajo continuos. Los estudios indicaban que la esperanza de vida disminuía cuando se utilizaban dichos sistemas. Por consiguiente, debían limitarse y crearse programas para modificar las modalidades ergonómicas de trabajo. Los efectos de la nanotecnología en la salud aún se desconocían y debían investigarse. Los interlocutores sociales debían trabajar juntos para garantizar la prevención del riesgo. La subcontratación era un obstáculo para garantizar buenas condiciones de trabajo. Con frecuencia los subcontratistas desconocían sus derechos y carecían de información importante sobre su entorno de trabajo.
  39. La coordinadora del Grupo Gubernamental dijo que los gobiernos habían elaborado las políticas y la legislación necesarias sobre la SST. No obstante, necesitaban el apoyo de los interlocutores sociales. Formuló un llamamiento a una ratificación más amplia de los convenios pertinentes de la OIT. Las grandes empresas multinacionales tenían mucha capacidad para cumplir las normas, en tanto que las PYME con frecuencia carecían de los recursos para ello. Una cuestión importante para los gobiernos era la retención de los inspectores, que con frecuencia pasaban al sector privado.
  40. La representante del Gobierno de Tailandia dijo que su país había introducido iniciativas para despertar la conciencia respecto de la SST y alentar las inversiones en ésta. También había establecido un instituto nacional sobre la SST y elaborado normas que garantizaran los reconocimientos médicos anuales de los trabajadores que manipulaban determinados productos químicos. Otras iniciativas gubernamentales incluían un día nacional de la seguridad, campañas de sensibilización en las escuelas, la elaboración de manuales y folletos, y la publicación de información en línea. Las empresas no siempre tenían en cuenta el valor humano de sus trabajadores y no hacían las inversiones necesarias en la SST.
  41. La representante del Gobierno de Filipinas afirmó que los tres principales problemas en su país eran el hecho de que no se denunciaban todos los accidentes y las enfermedades, la escasa capacidad de inspección y la magnitud del sector informal. Su Gobierno estaba poniendo en práctica un sistema de control del cumplimiento de las normas laborales por el cual se había instituido un sistema de notificación computarizado y había aumentado la capacidad de inspección. También ofrecía incentivos a las empresas y los particulares que aplicaban buenas prácticas. Además, alentaba el modelo «hermano mayor-hermano menor» en que las grandes empresas ayudaban a las pequeñas a cumplir las normas. No obstante, el sector informal seguía siendo motivo de gran preocupación. Se necesitaba un enfoque sectorial para detectar las esferas de la economía informal que corrían mayor riesgo. También se requerían iniciativas para el logro de la cobertura universal de la seguridad social, mediante la inclusión del sector informal.
  42. El coordinador del Grupo de los Empleadores observó que la legislación adoptada por las organizaciones internacionales no siempre se adaptaba a las circunstancias nacionales. En particular, los países en desarrollo deberían ser más realistas en su ordenamiento jurídico y establecer reglamentaciones que tuvieran la capacidad de hacer cumplir. De lo contrario, las iniciativas serían contraproducentes. En algunos casos, las normas técnicas relativas al medio ambiente podrían utilizarse para introducir medidas proteccionistas, que podrían tener efectos negativos en la productividad y la SST.
  43. Un participante empleador de Alemania dijo que la industria química otorgaba prioridad a la SST como factor de éxito y que ésta revestía un interés fundamental tanto para los empleadores como los trabajadores. Puso en tela de juicio las estadísticas que figuraban en el párrafo 52 del documento temático y solicitó que se aclararan. El orador estaba de acuerdo en que la «prevención basada en el comportamiento» era sólo un enfoque posible de la SST y no impedía otros métodos de prevención. Debería aplicarse un enfoque



---

integral que fomentara la responsabilidad compartida y varios países suministraron ejemplos de buenas prácticas en ese sentido. No obstante, no debería pasarse por alto el riesgo y éste debería gestionarse con sensatez. El orador hizo suya la declaración del Grupo de los Trabajadores en relación con la eliminación de la corrupción en el sector.

44. Un participante empleador del Reino Unido dijo que la SST era una prioridad fundamental de la industria química. En relación con el uso de nanomateriales, indicó que las normas en vigor eran adecuadas para la gestión de cualquier riesgo posible de los nanomateriales.
45. Un representante del Gobierno de Argelia señaló que la discusión sobre la SST en la industria química debería tener en cuenta la protección contra los plaguicidas. Las Fichas Internacionales de Seguridad Química contribuían a este objetivo.
46. El coordinador del Grupo Gubernamental destacó que la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT y la lucha contra la corrupción eran dos de los principales puntos de acción de los gobiernos.

### **Punto de discusión 3: ¿Qué medidas deben adoptarse para apoyar la responsabilidad social de las empresas (RSE) y las iniciativas voluntarias destinadas a promover el trabajo decente por medio del diálogo social en la industria química, en particular entre las pequeñas y medianas empresas, y para afianzar la contribución de la industria a la sostenibilidad?**

47. El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que uno de los aspectos más importantes del trabajo decente era la promoción del diálogo social. El sector se centraba en los objetivos de corto plazo y no en los compromisos de largo plazo. Aunque los trabajadores comprendían las importantes inversiones realizadas por los accionistas, las empresas no deberían centrarse en las utilidades en detrimento de las perspectivas de largo plazo y los principios del trabajo sostenible. La tecnología en la industria química podría contribuir a dar una respuesta a problemas mundiales como el cambio climático. La industria química dependía de demasiados contratistas, lo que disminuía los valores de la RSE. Por consiguiente, las empresas deberían ser responsables de los contratistas. También reconoció el diálogo social a nivel de la Unión Europea, pero subrayó que el diálogo social debería organizarse a todos los niveles, en particular en las PYME. La industria química había prestado gran atención a las iniciativas voluntarias centradas en la imagen del sector, como la iniciativa Gestión Responsable. No obstante, debería incluirse en ellas a todos los interesados. Los AMG también eran un instrumento importante para el trabajo decente ya que podían lograr condiciones equitativas para todos. Debería vigilarse a las empresas multinacionales para que el trabajo decente se promoviera en todas sus filiales. Un memorando de entendimiento podría ser beneficioso para la industria química. La RSE podría utilizarse para promover el trabajo decente y los programas de formación para los trabajadores, y establecer condiciones de trabajo decentes. Los gobiernos deberían garantizar la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de la industria química. El Foro debería llevar al seguimiento apropiado, a compromisos escritos y a convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Los sindicatos eran los verdaderos representantes de los trabajadores y deberían incluirse en el diálogo social. Además, faltaba el diálogo social en las propias PYME, y el coordinador exhortó a que se estableciera la representación sindical en todas las empresas.

- 
48. Un participante trabajador de Suiza observó que la RSE era una iniciativa importante para los sindicatos. No obstante, las iniciativas de esta índole sólo podían ser efectivas si la comunicación, la consulta y la cooperación incluían a los trabajadores. Destacó tres normas internacionales, a saber: la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) sobre las Empresas Transnacionales. La imagen y la reputación del sector era importante y el sector podría aportar considerables contribuciones a la economía, pero los trabajadores deberían aprovechar estas oportunidades a fin de mantener discusiones abiertas para establecer medidas de acción conjunta.
49. El coordinador del Grupo de los Empleadores afirmó que la RSE constituía una responsabilidad compartida entre los interlocutores sociales. Las organizaciones de empleadores contribuían a estas iniciativas aportando una mayor comprensión de las condiciones de trabajo. Estas iniciativas también ayudaban a promover la sostenibilidad. Todas las partes eran responsables del logro de estos objetivos por medio del diálogo social.
50. Un participante empleador de Alemania señaló que el diálogo social podía asumir muchas formas y se entablaba de diferentes maneras. Aunque la negociación colectiva era un buen instrumento de diálogo social, en muchos países éste asumía otras formas. Los AMG eran sólo un criterio y debería adoptarse un enfoque que se ajustara a las necesidades de cada caso.
51. La coordinadora del Grupo Gubernamental dijo que en general las iniciativas voluntarias y la RSE en general sólo se encontraban en las grandes empresas, ya que eran más problemáticas desde la perspectiva financiera para las PYME. En tal sentido, el modelo «hermano mayor-hermano menor» había tenido éxito. En algunos países, las empresas cumplían con las iniciativas voluntarias pero no con lo dispuesto en la correspondiente legislación del trabajo. Además, la RSE también debería incluir disposiciones para mejorar la justicia social, así como la equidad y las buenas prácticas. Las empresas deberían ayudar a las comunidades de las zonas adyacentes a las que funcionaban, del mismo modo que los gobiernos trataban de ejecutar iniciativas con el sector privado para mejorar las comunidades. Los gobiernos podían adoptar diferentes principios, como el principio de que quien contamina paga, para incentivar a las empresas a cumplir lo prometido. Las empresas, que desempeñaban un papel importante en el éxito de las iniciativas voluntarias, también deberían establecer buenas prácticas de capacitación. La SST, así como el bienestar de los trabajadores, eran aspectos importantes del trabajo decente y productivo.
52. La representante del Gobierno de Filipinas dijo que las iniciativas voluntarias no deberían sustituir a la legislación nacional sino complementar las reglamentaciones en vigor. Su país había puesto en marcha un programa que incluía a 115 grandes empresas y unas 1 400 PYME de las cadenas de suministro. La finalidad era que las grandes empresas prestaran servicios voluntarios de orientación, tutoría y ayuda a pequeñas empresas para que éstas cumplieran con lo dispuesto en la legislación del trabajo. El programa se elaboró utilizando instrumentos de evaluación conjunta, planes de acción y sistemas de vigilancia. La OIT y el Departamento de Trabajo y Empleo, por conducto del Programa Kapatiran WISE-TAV, habían aportado directrices, un marco jurídico sólido, mecanismos de aplicación e incentivos para alentar el cumplimiento voluntario.
53. La representante del Gobierno de Tailandia señaló que la disminución del apoyo y los recursos constituían obstáculos para el cumplimiento de la RSE en las PYME. El Gobierno de Tailandia usaba incentivos fiscales para ayudar a las PYME a realizar auditorías e inspecciones y había creado un fondo de SST y medio ambiente para las PYME, que promovía buenos proyectos de RSE. Las iniciativas de RSE se ponían en práctica en grandes empresas y en su mayoría se centraban en el cuidado del medio ambiente.

- 
- 54.** El coordinador del Grupo de los Empleadores reconoció la necesidad de la RSE en las PYME e indicó que los empleadores habían adoptado medidas para ayudar a éstas a poner en práctica esas iniciativas. No obstante, los gobiernos deberían seguir promoviendo las iniciativas de RSE. Los empleadores también reconocían que los programas de RSE no sustituían el cumplimiento de la legislación. Lo cierto es que los empleadores deseaban contribuir a la discusión de nuevas leyes y reglamentaciones para mejorar el cumplimiento. Celebró la iniciativa innovadora sobre las cadenas de suministro presentada por la representante del Gobierno de Filipinas.
- 55.** Un participante empleador de Colombia sugirió que los gastos se compartieran entre los interesados a fin de ayudar a las empresas que no podían establecer sus propias iniciativas de RSE.
- 56.** Un participante empleador de Bélgica reconoció que la RSE tenía muchos aspectos positivos pero que era sólo una parte de la responsabilidad social. Hizo suyo el argumento presentado por el Grupo Gubernamental de que el bienestar de los trabajadores y los lugares de trabajo saludables no se limitaban a la RSE.
- 57.** Un participante empleador de Alemania dijo que la sostenibilidad era una responsabilidad compartida por todos los actores y que, en su calidad de representante de una empresa multinacional, su empresa tenía no sólo una responsabilidad jurídica sino también ética respecto de las prácticas empresariales económicas, ecológicas y equitativas. Tanto los trabajadores como los administradores eran responsables de la seguridad en el trabajo. El papel de los gobiernos consistía en crear marcos para las iniciativas voluntarias.
- 58.** Otro participante empleador de Alemania declaró que la sostenibilidad era una de las cuestiones más importantes para la industria y era una responsabilidad integral que tenía tres dimensiones, la ambiental, la social y la económica. Los objetivos de la industria creaban conflictos entre esas tres dimensiones. Por consiguiente, los gobiernos deberían ofrecer incentivos para aplicar la RSE. Las cadenas de suministro eran una cuestión fundamental y las empresas estaban trabajando en pos del logro de cadenas de suministro eficaces. Las asociaciones de empleadores tenían la experiencia y los recursos para ayudar a las PYME a participar en el diálogo social.
- 59.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores observó que se necesitaban entornos propicios para organizar el diálogo social. Había una serie de obstáculos que impedían el diálogo social eficaz y exhortó a todos los interlocutores sociales a que cooperaran en la búsqueda de soluciones. Las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social<sup>3</sup> adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2013 confirmaron la negociación colectiva como un instrumento para el diálogo social. Para organizar el diálogo social eficazmente a nivel de las PYME, todos los interlocutores sociales deberían estar representados en forma apropiada. Además, la RSE debería abarcar toda la cadena de suministro y todos deberían compartir dicha responsabilidad.
- 60.** Una participante trabajadora de Alemania puso en tela de juicio el alcance de la RSE y el papel de la sostenibilidad para resolver los problemas mundiales. La responsabilidad de los empleadores trascendía las empresas y éstos deberían promover las iniciativas de SST en las PYME. Debería mejorarse la tecnología y los interlocutores sociales deberían participar en su desarrollo, en particular en relación con la nanotecnología. Los trabajadores debían

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS\\_216305/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS_216305/lang--es/index.htm).

---

tener conciencia de las nuevas tecnologías y de las cuestiones de SST derivadas de éstas, y estar protegidos a este respecto.

- 61.** Un participante trabajador de Suiza cuestionó la declaración del Grupo Gubernamental en el sentido de que algunos empleadores no cumplían con la legislación nacional aunque sí cumplían con la RSE. La legislación nacional era obligatoria para todos. La RSE y las iniciativas voluntarias eran especialmente beneficiosas en países cuya legislación era inadecuada y deberían establecerse normas aplicables en todo el mundo. Las buenas prácticas de las industrias del vestido y de la electrónica podían aplicarse a la industria química. En particular, debían controlarse las cadenas de suministro mundiales para garantizar el cumplimiento de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas.
- 62.** Otro participante trabajador de Suiza afirmó que si bien la responsabilidad social debería compartirse, las empresas ocupaban un lugar importante en la sociedad y deberían participar en la resolución de problemas por medio del diálogo social. Las cadenas de suministro se habían vuelto cada vez más complejas y globalizadas, y las empresas matrices habían perdido el verdadero control. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE sobre las Empresas Transnacionales eran importantes a fin de reconocer los desafíos. Por consiguiente, ya no era aceptable que las empresas negaran su responsabilidad respecto de las cadenas de suministro. Por razones morales y éticas y en aras de la sostenibilidad de largo plazo, los procesos de la cadena de suministro deberían examinarse y cuestionarse por medio del diálogo social.
- 63.** Un representante del Gobierno de Argelia afirmó que el establecimiento de un entorno propicio para el diálogo social dependía de la cooperación entre los interlocutores sociales. El diálogo social debería impulsar la armonización de la capacidad de los recursos humanos con los objetivos del sector junto con el fomento del valor del capital humano; el desarrollo de sistemas de comunicación y capacitación en materia de SST; la sensibilización; y la ejecución de auditorías sobre el terreno y medidas correctivas. La creación de trabajo decente se fundamentaba en el cumplimiento de las obligaciones sobre prevención. En tal sentido, deberían realizarse investigaciones sobre prevención y otorgarse subsidios a los órganos encargados de la formulación de políticas de SST.
- 64.** Una representante del Gobierno de Sudáfrica dijo que las asociaciones de empleadores de la industria química prestaban más apoyo al cumplimiento de las iniciativas voluntarias que a los requisitos jurídicos. No obstante, era una cuestión de responsabilidad, no de aplicación. Otro problema podría haber sido la falta de concienciación y conocimientos sobre las iniciativas voluntarias de la industria.
- 65.** El coordinador del Grupo de los Empleadores afirmó que el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones oficiales era obligatorio para las empresas químicas. En tal sentido, las iniciativas voluntarias establecen, como mínimo, el cumplimiento de esas leyes y reglamentaciones. Aunque reconoció la falta de participación de las PYME en el diálogo social, destacó las iniciativas adoptadas por las organizaciones de empleadores a este respecto. En la Argentina, las PYME representaban el 70 por ciento de todas las empresas y constituían una mayoría en los órganos rectores y de negociación de las organizaciones de empleadores.
- 66.** Un participante empleador de Colombia agregó que la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia había adoptado iniciativas deliberadas para que se adhirieran más PYME.

- 
67. Un participante empleador del Reino Unido dijo que, aunque respetaba la aspiración de los trabajadores a la negociación colectiva, no pensaba que necesariamente constituyera la única vía para el logro del trabajo decente. Muchas organizaciones que ofrecían trabajo decente no participaban en la negociación colectiva y había muchos otros ejemplos de diálogo social eficaz.
68. Un participante empleador de Alemania dijo que no había dudas de que debían cumplirse los requisitos jurídicos. Por ser una mayoría en muchos países, las PYME deberían estar debidamente representadas. Los compromisos por medio de iniciativas voluntarias deberían aplicarse a todas las empresas, incluidas las PYME, aunque deberían recibir más apoyo.
69. El coordinador del Grupo de los Trabajadores dijo que, aunque la industria química necesitaba crear trabajo decente, el objetivo del Foro era la promoción del trabajo decente y productivo y, por consiguiente, los derechos de los trabajadores deberían ser un tema central de las discusiones. Los principales pilares de estos derechos eran la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Estaba de acuerdo en que la negociación colectiva era sólo una forma de diálogo social, aunque debía aspirarse a ella pues facilitaba el diálogo sobre la base del consenso. El diálogo social debería no sólo tener en cuenta el estatuto de los trabajadores sino también aspectos económicos, sociales y ambientales, así como la situación financiera de las empresas, que afectaban también a los trabajadores. En tal sentido, pidió más información, un diálogo abierto y cooperación con los empleadores. Destacó la voluntad de la industria de incluir a las PYME en el diálogo social. No obstante, se carecía de los medios para facilitar su representación adecuada. Además, las condiciones de los sindicatos variaban según el país y muchos trabajadores de PYME con frecuencia carecían de protección sindical, lo cual limitaba su participación en el diálogo social.
70. Una participante trabajadora de Alemania dijo que la industria desempeñaba un papel importante en la formulación de políticas por medio del diálogo social. Las discusiones deberían establecer claramente las cuestiones a las que hacía frente la industria, incluidos los problemas de la competencia, los efectos de la investigación y el desarrollo, y la necesidad de una definición común de sostenibilidad. Estas cuestiones centradas en la industria deberían ocupar un lugar destacado en el diálogo social.
71. Un representante del Gobierno de Argelia respaldó las buenas prácticas enunciadas por los interlocutores sociales. Los trabajadores deberían considerarse el principal capital de la industria. Las distintas partes deberían mostrar flexibilidad con miras al logro del consenso en aras de los intereses comunes.

#### **Punto de discusión 4: Recomendaciones sobre actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros**

72. El coordinador del Grupo de los Trabajadores afirmó que los gobiernos deberían hacer todo lo que estuviera a su alcance para ratificar los convenios pertinentes de la OIT, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Los gobiernos deberían elaborar marcos jurídicos nacionales para el diálogo social, incluido el diálogo social sectorial. También instó a los países a incorporar el Programa de Trabajo Decente de la OIT en las políticas nacionales. En relación con las recomendaciones formuladas sobre las actividades de organizaciones de

---

empleadores y trabajadores, instó a hacer especial hincapié en el diálogo social, que era un medio indispensable para el logro de progresos económicos y sociales en el sector. Todos los interlocutores sociales deberían participar en la aplicación de la iniciativa Gestión Responsable. Todos los Estados Miembros e interlocutores sociales deberían aplicar las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el diálogo social<sup>4</sup> adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2013. Los AMG tenían gran importancia y deberían promoverse como un medio de establecer políticas sociales en todos los países en que funcionaban las empresas multinacionales. Los mandantes tripartitos de la OIT tenían la responsabilidad compartida de toda la cadena de producción química, desde las materias primas hasta los productos finales. Debería tenerse permanentemente en cuenta la sostenibilidad. En relación con las recomendaciones de actividades futuras de la OIT, la Oficina debería velar por que se aplicara la Declaración sobre las Empresas Multinacionales en la industria química. En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2016 se examinaría el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales y la industria química debería participar en la labor preparatoria a este respecto.

- 73.** El coordinador del Grupo de los Empleadores propuso la creación de grupos de trabajo tripartitos regionales para coordinar el intercambio de información sobre una base permanente con el posible apoyo en este ámbito de las oficinas regionales de la OIT. El Grupo de los Empleadores consideraba que perfeccionar el intercambio de información era la mejor forma de promover el diálogo social y el trabajo decente y productivo en el sector.
- 74.** La coordinadora del Grupo Gubernamental recomendó que las actividades futuras de la OIT y sus Estados Miembros incluyeran el establecimiento de programas de incentivos para mejorar el cumplimiento de la legislación por las PYME; la aplicación de programas de capacitación estructurados para los trabajadores y las PYME, así como para inspectores gubernamentales a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación y mejorar el diálogo social; el establecimiento de marcos legislativos que mejoraran la legislación en vigor y promovieran tanto la aplicación como la ratificación de los convenios; la creación de mejores instituciones de diálogo social, incluida la negociación colectiva; el establecimiento de foros para el intercambio de información y la comparación de nuevos cambios e innovaciones tecnológicos; la elaboración de una definición actualizada de la RSE que reflejara los últimos acontecimientos en esta esfera; la formulación de actividades que promovieran la ratificación de los convenios a petición de los Estados Miembros; el desarrollo de actividades que fomentaran la evaluación y la gestión del riesgo, incluidas directrices modelo para las PYME; la elaboración de un enfoque sobre la información adecuado tanto para países desarrollados como para países en desarrollo; la asistencia para la investigación; la formulación de un programa de educación y formación profesionales; la promoción del programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE); la celebración de un seminario para la promoción del trabajo decente y productivo; y la adaptación de los instrumentos actuales a los avances tecnológicos de la industria química.
- 75.** Un representante del Gobierno de Argelia recomendó que se fortaleciera el papel de la OIT como el principal encargado de la promoción del trabajo decente y productivo. El intercambio de buenas prácticas y políticas relacionadas con la SST era particularmente importante en los países en desarrollo. La industria química debería reconocerse como una industria dinámica y cambiante y, a la luz de ello la OIT debería considerar la posibilidad de llevar a cabo actividades normativas futuras en el sector. El Centro Internacional de Formación de la OIT podría colaborar impartiendo formación sobre el diálogo social en la

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS\\_216305/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS_216305/lang--es/index.htm).

---

industria química. La OIT también podía ayudar a los gobiernos a llevar a cabo investigaciones sobre sustancias peligrosas.

76. El coordinador del Grupo de los Empleadores estaba a favor de las actividades que alentaran a las grandes empresas a actuar como mentores de las pequeñas empresas. Estas iniciativas habían arrojado resultados positivos en su asociación en todas las cadenas de suministro. Había formulado tres programas de la iniciativa Gestión Responsable para organizaciones, distribución y gestión de desechos. El Grupo de los Empleadores acogía con satisfacción la celebración futura de un taller regional tripartito de la OIT en América Latina para examinar la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica en el bienio 2014-2015 y ofreció su apoyo y cooperación para la organización del taller.
77. El coordinador del Grupo de los Empleadores agregó que su Grupo sólo deseaba formular una propuesta de acción concreta consistente en el establecimiento de mecanismos para el intercambio de información a nivel regional. Aclaró que los mecanismos propuestos por el Grupo de los Empleadores no tenían por objeto la organización de una única reunión en una región determinada y que la propuesta no formaba parte de las actividades ya acordadas por la OIT para el bienio siguiente. En cambio, la finalidad era establecer mecanismos permanentes de coordinación del intercambio de información a nivel regional. Su objetivo sería supervisar la aplicación eficaz y la discusión continua de los puntos que surgieran del Foro y de acuerdos anteriores, sin dejar de lado las particularidades regionales.
78. Un participante empleador del Reino Unido agregó que la propuesta del Grupo de los Empleadores tenía por objeto constituirse en un medio para la acción a largo plazo.
79. El coordinador del Grupo de los Trabajadores aceptó la recomendación formulada por el Grupo de los Empleadores, pero afirmó que toda acción futura debería incluir los acuerdos previos así como los puntos dimanados del Foro.
80. Un participante empleador de Alemania afirmó que el Grupo de los Empleadores no se proponía cuestionar ningún acuerdo dimanado del Foro o convenido en la reunión sectorial de 2011. Se trataba de determinar cómo se adoptarían medidas concretas en el futuro, sobre la base de lo que los Grupos acordaran en el Foro.
81. La Secretaria General aclaró que la intención del Foro no era forzar a los Grupos a presentar propuestas. Tras la adopción de los puntos de consenso, éstos se presentarán al Consejo de Administración en marzo de 2014. El Consejo de Administración luego invitaría al Director General a que tuviera en cuenta las recomendaciones en la planificación futura. En cuanto a la propuesta formulada por el Grupo de los Empleadores, sólo podía ponerse en práctica una vez que el texto se adoptara, ya que sería una forma de avanzar en relación con su aplicación.

## **Examen y adopción del proyecto de puntos de consenso**

82. Tras examinar el proyecto inicial de la Oficina, preparado sobre la base de la discusión en el plenario, el Foro adoptó los puntos de consenso, que incluyeron las enmiendas acordadas durante la sesión de clausura.
83. La propuesta de los Empleadores de establecer grupos de trabajo regionales permanentes para promover los puntos de consenso resultantes del Foro y de aplicar e intercambiar buenas prácticas en relación con el trabajo decente y productivo se consideraba una

---

iniciativa positiva para el apoyo de la Oficina. Todo órgano de este tipo debería tener en cuenta la labor existente a este respecto y servir de mecanismo para el diálogo social de conformidad con las condiciones específicas de las regiones respectivas.

## **Declaraciones de clausura**

- 84.** El coordinador del Grupo de los Empleadores dijo que el Foro podía enorgullecerse de los resultados obtenidos. Dio las gracias a la Secretaría y a la Presidenta y encomió a los Grupos por la flexibilidad con que habían celebrado las discusiones.
- 85.** El coordinador del Grupo de los Trabajadores estaba satisfecho con el consenso alcanzado, que había tenido plenamente en cuenta las posiciones de las respectivas partes con un espíritu de diálogo social. Agradeció a todas las personas cuya labor había permitido llegar a ese resultado.
- 86.** La coordinadora del Grupo Gubernamental agradeció a los demás representantes gubernamentales la confianza depositada en su dirección y expresó su reconocimiento a la Secretaría y a la Presidenta por su labor. Los gobiernos, en su calidad de formuladores de políticas, no podían trabajar sin los empleadores y los trabajadores, que las aplicaban. Esa dinámica se había reflejado en el espíritu de diálogo social que caracterizó al Foro.
- 87.** La Secretaria General encomió al Foro por la madurez con que había celebrado su discusión, lo que dio lugar a una experiencia positiva basada en la labor realizada en 2011. Agradeció a los tres coordinadores de Grupos por su respectivo liderazgo y encomió a la Presidenta por su dirección del Foro.
- 88.** La Presidenta dijo que las discusiones y el intercambio de ideas del Foro habían resultado provechosas en cuanto a los resultados concretos que podrían lograrse en la industria química por medio del diálogo social. Las intervenciones de diferentes regiones del mundo habían aportado al Foro algunos modelos únicos que podían adoptarse y duplicarse. Todos los participantes habían destacado la importancia del diálogo social, la mejora de la negociación colectiva y la responsabilidad compartida, y la adopción de los Puntos de consenso demostraban el compromiso de los mandantes tripartitos con el trabajo decente.





---

## Puntos de consenso

### Punto 1. Promoción del trabajo decente y productivo en la industria química

1. La industria química es un motor para la recuperación de la crisis económica, ya que crea empleo en toda la cadena de valor. El trabajo decente y productivo<sup>1</sup> es condición y consecuencia de los buenos resultados económicos y sirve para promover empresas sostenibles y socialmente responsables, tanto dentro de la industria química como en las cadenas de valor de los procesos de fabricación de productos químicos.
2. La competitividad de la industria requiere capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías y a la evolución de las condiciones económicas, sin perjuicio de las condiciones de trabajo decente. La industria química es clave para restaurar los niveles de empleo anteriores a la crisis. La educación y la formación profesional y el diálogo social constituyen una inversión en el trabajo decente y productivo, ya que posibilitan el perfeccionamiento y el aprovechamiento de los conocimientos de los trabajadores. Las políticas de recursos humanos deberían administrarse de manera integrada. Convendría aceptar la evolución técnica y emplearla para aumentar la productividad, así como para crear empleo y para mejorar las condiciones de trabajo independientemente del tipo de relación de trabajo.
3. El diálogo social<sup>2</sup> es un elemento capital en la promoción del trabajo decente y de unas condiciones mínimas de trabajo correctas, puesto que posibilita la aplicación incluyente de las normas internacionales del trabajo. El diálogo social también permite que los interlocutores sociales tengan presentes las condiciones nacionales en la promoción del trabajo decente y productivo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían colaborar para seguir mejorando las condiciones de trabajo en la industria química y las prácticas de educación y formación profesional conexas.
4. Es necesario brindar una formación estructurada a empleadores y trabajadores, en particular en las pequeñas y medianas empresas (PYME). Los gobiernos y los

<sup>1</sup> El trabajo decente es un concepto amplio, consagrado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Fue enunciado por el Director General en 1999 como «oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanas». El Programa de Trabajo Decente abarca cuatro objetivos estratégicos, y la igualdad de género es un objetivo transversal: Creación de puestos de trabajo, garantía de los derechos en el trabajo, extensión de la protección social y promoción del diálogo social. Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscaba el logro de los demás.

<sup>2</sup> La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 102.ª reunión, 2013, punto 6 del orden del día, Una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social, concluyó (parcialmente): «El diálogo social tiene formas diversas y la negociación colectiva es una de sus piedras angulares. Las consultas, los intercambios de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos también son importantes».

---

interlocutores sociales<sup>3</sup> son conjuntamente responsables de esa formación y en ese sentido deberían tener en cuenta las condiciones nacionales y los requisitos de la industria.

5. El control de la aplicación de las leyes y normativas es responsabilidad de los gobiernos. Los interlocutores sociales tienen la responsabilidad principal de observar las leyes y están dispuestos a colaborar con los gobiernos para lograr un cumplimiento más efectivo de éstas.
6. Los gobiernos deben reglamentar y estimular la formalización de la economía y las condiciones de trabajo de tipo informal en el conjunto del sector y su cadena de suministro. Dentro de ese proceso, debería ampliarse la protección social a todos los trabajadores, sin importar su condición contractual ni el tamaño de la empresa.
7. La eliminación de la corrupción es un elemento importante para alcanzar los objetivos de la promoción del trabajo decente y productivo en la industria.

## **Punto 2. Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química**

8. La seguridad y salud en el trabajo es una de las prioridades de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la industria química. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las organizaciones que los representan, tienen sus correspondientes funciones y responsabilidades al respecto, en particular la de impartir formación en materia de seguridad y salud a todos los trabajadores.
9. La seguridad y salud en el trabajo es una forma reconocida de protección social y un componente importante de la responsabilidad social de las empresas que los gobiernos y los interlocutores sociales deberían promover a todos los niveles. Cabría promover buenas prácticas para facilitar esos esfuerzos que estén adecuadamente adaptadas a las condiciones nacionales.

La declaración insuficiente de los accidentes industriales y las enfermedades del trabajo obstaculiza el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en la industria química.

10. Habría que dar una formación especializada a los funcionarios públicos, en particular a los inspectores del trabajo, como encargados de velar por el cumplimiento de dicha normativa en la industria química, y deberían existir condiciones adecuadas para evitar que inspectores de seguridad y salud en el trabajo ya formados se pasen al sector privado.
11. Las principales herramientas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo son la sensibilización general en cuanto a la formación en la materia, la prevención, la investigación, la formación, la elaboración conjunta de políticas y programas en la materia y la realización de auditorías periódicas. Ello requiere un trabajo constante y la orientación de las culturas organizativas hacia la reducción de riesgos. Los gobiernos y los interlocutores sociales son conjuntamente responsables de la elaboración y la aplicación de las políticas pertinentes mediante mecanismos que resulten aceptables para todas las partes.

<sup>3</sup> A los efectos de estos puntos de Consenso, la expresión «interlocutores sociales», suele hacer referencia a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

- 
12. La legislación y las normativas al efecto no deberían constituir ni promover políticas proteccionistas.
  13. Convendría dar amplia promoción entre todas las partes interesadas a la formación sobre sistemas de seguridad química como las fichas toxicológicas, el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) y otros sistemas de gestión de productos químicos, a fin de lograr un mayor cumplimiento de las leyes y normativas en las cadenas de suministro de los productos químicos a nivel mundial y nacional.
  14. Las iniciativas voluntarias de la industria química han contribuido a mejorar el desempeño de ésta en materia de salud y seguridad e impacto ambiental. El buen desarrollo de las iniciativas voluntarias puede lograrse mediante una participación significativa de los trabajadores y siempre que se respete el derecho de éstos a conocer y rechazar <sup>4</sup> el trabajo peligroso, y a participar en los procesos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  15. Las PYME, con el apoyo gubernamental, necesitan directrices sencillas para cumplir sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, que no les supongan una carga adicional, con el fin de mejorar la gestión de riesgos y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  16. Según lo convenido en la Reunión tripartita de 2011 <sup>5</sup>: En los casos en que se impone la necesidad de utilizar el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo a través de agencias, las empresas químicas y farmacéuticas deberían asegurarse en todo momento de que la legislación y las buenas prácticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo se apliquen a esta categoría de trabajadores, de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y con normas internacionales del trabajo pertinentes. Los trabajadores en régimen de subcontratación y los cedidos por agencias deberían gozar de los mismos derechos fundamentales en el trabajo que los trabajadores contratados directamente por la empresa.

### **Punto 3. Promoción del trabajo decente y la sostenibilidad en la industria química a través de las iniciativas voluntarias y la responsabilidad social de las empresas**

17. Las iniciativas voluntarias y la responsabilidad social de las empresas (RSE) son el instrumento que permite a la industria química beneficiar a la sociedad más allá de las obligaciones vinculantes que le corresponden por ley e independientemente de los beneficios económicos a corto plazo. La sostenibilidad es un concepto integral que comprende dimensiones de tipo ambiental, social y económico. La RSE es un factor de sostenibilidad, tanto en las empresas multinacionales como en las PYME. Las organizaciones de empleadores siguen brindando su ayuda para dar acceso a las PYME a la RSE y a las iniciativas voluntarias pese a sus pocos recursos, y la participación de los

<sup>4</sup> Artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) de la OIT: «De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.».

<sup>5</sup> Conclusiones sobre la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica (Ginebra, 24 a 27 de octubre de 2011), párrafo 7.

---

trabajadores en dichas iniciativas en la industria química aporta a la RSE una información y un rendimiento de cuentas muy valiosos.

18. El diálogo social es un proceso dinámico que permite a los interlocutores sociales participar y aportar valor añadido a la RSE, en particular por lo que se refiere a las políticas ambientales y tecnológicas. El diálogo social incluye negociaciones de todo tipo, como la negociación colectiva y los acuerdos marco internacionales, las consultas y el intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a nivel interno o transversal, sobre cuestiones de interés común. Cada una de estas modalidades puede favorecer el éxito de la RSE en la medida en que permita la libre circulación de información en la industria y brinde posibilidades de diálogo social.
19. Los gobiernos y los interlocutores sociales son por igual responsables de lograr el éxito del diálogo social y la RSE a todos los niveles y en organizaciones de todos los tamaños. Los gobiernos deberían crear entornos propicios para ambos mecanismos, los empleadores deberían reconocer la importancia tanto de las organizaciones de trabajadores y hacer participar a los trabajadores en el diseño y la formulación de iniciativas voluntarias desde el comienzo, y los trabajadores harían bien en emprender iniciativas de formulación y aplicación de las diversas iniciativas voluntarias y convenios colectivos. Para que exista un diálogo social efectivo debe darse el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social, la voluntad política y el compromiso de participación en el diálogo social de todas las partes interesadas, así como un apoyo institucional adecuado.
20. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas son instrumentos importantes para establecer una RSE y un diálogo social fiables en un contexto de cambios en las infraestructuras y de aparición de nuevas cadenas de suministro en la industria química.

#### **Punto 4. Recomendaciones para acciones futuras por parte de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros**

21. Sobre la base de la discusión celebrada en el Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química, se recomendaron las siguientes acciones futuras.

#### ***Recomendaciones para acciones por parte de***

##### **22. Los gobiernos:**

- a) deberían brindar un marco legislativo y normativo adecuado y vinculante en pro del diálogo social y del respeto de los derechos humanos y los derechos laborales;
- b) harían bien en ratificar y aplicar entre otros los siguientes instrumentos de la OIT: C170 (Convenio sobre los productos químicos), C174 (Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores), C155 (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores), C187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), y C162 (Convenio sobre el asbesto);
- c) harían bien en aplicar el Programa de Trabajo Decente de la OIT;

- 
- d) deberían introducir programas de formación específicos y especializados para los inspectores de la administración, los trabajadores y las PYME, a fin de velar por el cumplimiento de la ley y mejorar el diálogo social;
  - e) deberían establecer foros para el intercambio de información y el establecimiento de criterios de referencia en relación con los cambios y las innovaciones tecnológicas.

### **23. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores:**

- a) deberían hacer de las iniciativas voluntarias en la industria química el objeto de un diálogo social constructivo a todos los niveles que corresponda;
- b) harían bien en buscar y promover una interpretación común de la sostenibilidad en la industria química que refleje sus dimensiones económica, ambiental y social;
- c) reafirmar su compromiso con las Conclusiones sobre la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica (Ginebra, 24 a 27 de octubre de 2011);
- d) reconocer que la industria química debe contar con una cadena de suministro sostenible y se comprometen a buscar posibles vías de mejora al respecto.

### **24. La Oficina Internacional del Trabajo:**

- a) la OIT reconoce y aprecia el diálogo social a nivel mundial en la industria química, así como la utilización a tales efectos de todas las herramientas apropiadas;
- b) la OIT debería promover el establecimiento de grupos de trabajo tripartitos a nivel regional para llevar adelante los puntos de consenso de la presente Reunión [foro], a fin de facilitar su ejecución mediante el intercambio de mejores prácticas, teniendo presentes las condiciones específicas de la región de que se trate, y para establecer compromisos comunes con la sostenibilidad. Las oficinas regionales de la OIT deberían aportar un apoyo importante a dichos grupos de trabajo;
- c) se invita al Director General de la OIT a que, al elaborar las propuestas para la labor futura, tenga presentes las recomendaciones del Foro de diálogo mundial, así como las conclusiones y las recomendaciones formuladas en reuniones sectoriales anteriores relativas a la industria química, en particular las Conclusiones sobre la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica (Ginebra, 24 a 27 de octubre de 2011) y las recomendaciones de la Reunión de expertos para examinar los instrumentos, los conocimientos, la promoción, la cooperación técnica y la colaboración internacional como herramientas con miras a elaborar un marco normativo para el uso de sustancias peligrosas (Ginebra, 10 a 13 de diciembre de 2007);
- d) la OIT debería integrar la perspectiva de la promoción del trabajo decente en la cadena de suministro de la industria química durante los preparativos y en los informes de referencia destinados a la discusión general de la CIT de 2016 sobre la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, utilizando como orientación las normas internacionales del trabajo, los principios de Ruggie y otros documentos existentes como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y la versión revisada de las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales;

- 
- e) la OIT debería producir directrices para la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales a fin de concretarla más a nivel regional y sectorial;
  - f) en vista de la próxima reunión tripartita de expertos sobre el diálogo social transfronterizo, la OIT debería integrar la perspectiva y las experiencias de la industria química;
  - g) la OIT debería mejorar la base de datos y la base de conocimientos de la OIT incluyendo buenas prácticas y políticas relativas a la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, en particular por lo que respecta a los países en desarrollo que cuentan con ese tipo de industria;
  - h) la OIT debería seguir prestando asistencia y cooperación técnica, e impartir formación, en particular a través del CIF, a fin de promover el trabajo decente y productivo en la industria química.

---

## Anexo

La OIT, de conformidad con el Programa de Actividades Sectoriales para 2014-2015, adoptado por el Consejo de Administración en su 317.<sup>a</sup> reunión, celebrada en marzo de 2013:

- i) organizará un seminario regional en América Latina para estudiar la reestructuración y sus efectos en el empleo en las industrias química y farmacéutica <sup>1</sup>;
- ii) llevará a cabo un estudio para analizar los avances tecnológicos y su incidencia en la estructura del empleo en la industria del vidrio <sup>2</sup>;
- iii) en el marco de su labor normativa y recurrente <sup>3</sup>, prestará asistencia a los mandantes tripartitos en sus esfuerzos de promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La OIT seguirá fomentando la ratificación y la aplicación efectivas de las normas internacionales de la OIT relativas a la industria química.

<sup>1</sup> Documento GB.317/POL/5 (anexo – Recomendaciones del órgano consultivo sectorial, párrafo 6).

<sup>2</sup> Documento GB.317/POL/5 (anexo – Recomendaciones del órgano consultivo sectorial, párrafo 7).

<sup>3</sup> Documento GB.317/POL/5, párrafo 15.





---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



---

Chairperson  
Président  
Presidente

Ms Harriet Luyima, Ag Commissioner Industrial Relations and Productivity, Ministry of Gender, Labour and Social Development, Kampala, Uganda.

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

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M<sup>me</sup> Samia Massout, Sous-directrice, Ministère de l’Energie et des Mines, Alger.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

M<sup>me</sup> Amel Midiouni, Chef, Département réglementation et relations de travail, SONATRACH, activité Aval, Oran.

M. Mohamed Abbaci, Assistant au Président-Directeur général, ASMIDAL, Annaba.

M. Mourad Boukadoum, Conseiller, Mission permanente d’Algérie, Genève, Suisse.

**AZERBAIJAN AZERBAÏDJAN AZERBAIYÁN**

Mr Khalig Mustafayev, Deputy Executive Director, Azerikimya Production Union of the State Oil Company (SOCAR), Sumgayit.

**BANGLADESH**

Mr Mashiur Rahman, Chief Inspector, Department of Inspection for Factories and Establishments, Dhaka.

**CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA**

Mr Pok Vanthat, Deputy Director, Occupational Safety and Health Department, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Kong Chandara, Vice Chief, Cabinet of Minister, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh.

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

M. Parfait Abouga Ndzana, Inspecteur des affaires sociales et Diplomate, Chef de la Cellule de la coopération technique, Division des normes et de la coopération internationale, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

**COSTA RICA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Norman Lizano, Ministro Consejero, Misión Permanente de Costa Rica, Ginebra, Suiza.

---

**DENMARK DANEMARK DINAMARCA**

Ms Nanna Rosted Vind, Chemist (MSc), Ministry of Work, The Danish Working Environment Authority, Copenhagen.

**EGYPT ÉGYPTÉ EGIPTO**

Ms Hala Eltaher Abdalla, Labour Counsellor, Permanent Consulate of Egypt, Geneva, Switzerland.

**GAMBIA GAMBIE**

Mr Momodou Musa Darboe, Policy Officer, Ministry of Trade, Regional Integration and Employment, Banjul.

**GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Wolfgang Scholz, Counsellor, Permanent Mission of Germany, Geneva, Switzerland.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Ms Franca König, Intern, Permanent Mission of Germany, Geneva, Switzerland.

**GREECE GRÈCE GRECIA**

Mr Vasileios Giannakopoulos, Official, Directorate for Working Conditions, General Directorate of Working Conditions and Health, Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Ms Evdoxia Katsikogianni, Inspector, Occupational Safety and Health (OSH), Labour Inspectorate, Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens.

**INDONESIA INDONÉSIE**

Mr Decky Haedar Ulum, Head of Sub-Division, Collective Labour Agreement, Directorate of Labour Agreement, Welfare and Discrimination Analysis, Directorate General of Industrial Relations Development and Workers Social Security, Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Adriansyah Iskandar, Staff for Planning and Evaluation Activities, Directorate of Labour Dispute Settlement, Directorate General of Industrial Relations, Development and Workers Social Security, Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta.

Mr Arsi Dwinugra Firdausy, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia, Geneva, Switzerland.

**KENYA**

Ms Mary Wambui Mwangi, Chemist, Assistant Director, Occupational Safety and Health Services, Head of Occupational Hygiene Division, Directorate of Occupational Safety and Health Services, Nairobi.

**MADAGASCAR**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Emi-Haulain Kola, Conseiller, Mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse.

---

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

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

**MOZAMBIQUE**

Ms Dalmázia Helena de Castanheira E Cossa, Legal Adviser, Ministry of Health, Maputo.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Ms Maria Nivalda Lázaro, Director, National Department of Laboratory for Water and Food, Ministry of Health, Maputo.

Ms Oswalda Quintina Das Silva Figueiredo Wilson, Chief, Department of Industrial Policy, Maputo.

Ms Ernestina Chinrindja, Head of Office, Department of Health and Safety at Work, Ministry of Labour, Maputo.

Mr Juvenal Arcanjo Dengo, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique, Geneva, Switzerland.

**MYANMAR**

Ms Soe Soe Aye, Director, Pharmaceutical and Foodstuff Industries, Ministry of Industries, Yangon.

**NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS**

Mr Wiebren van Dijk, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

**OMAN OMÁN**

Mr Khalifa Ben Mohammad Alwahaibi, Director, Ministry of Manpower, Muscat.

**PANAMA PANAMÁ**

Sra. Leyda Barrios, Decana de la Facultad de Farmacia, Universidad de Panamá, Panamá.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Sr. Alejandro Mendoza Gantes, Consejero, Misión Permanente de Panamá, Ginebra, Suiza.

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Ms Ma. Celeste M. Valderrama, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

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

Mr Stepan Kuzmenkov, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Ms Zinaida Pechorkina, Deputy Head of Chemical Industry Division, Ministry of Industry and Trade, Moscow.

Mr Victor Chechevatov, Adviser of Head of Chemical Industry Division, Ministry of Industry and Trade, Moscow.

Ms Elena Demidova, Senior Consultant, Department on Chemical-Technological Complex, Ministry of Industry and Trade, Moscow.

---

## **SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Mr Stephen Rathai, Acting Director, Department of Labour, Pretoria.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Ms Milly Ruiters, Director, Occupational Health and Hygiene Adviser, Department of Labour, Pretoria.

Ms Elize Lourens, Deputy Director Occupational Health and Hygiene, IES Branch, Department of Labour, Pretoria.

## **THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

Ms Patana Bhandhufalck, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

## **TURKEY TURQUIE TURQUÍA**

Mr Cemal Burak Yaşaroğlu, Occupational Health and Safety Expert, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute (ISGUM), Ankara.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Ms Hediye Özgen Timuçin, Chemical Engineer, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute (ISGUM), Ankara.

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

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado 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 Anil P. Anand, Member Executive Committee, All India Organisation of Employers (AIOE), New Delhi, India.

Sr. Rodrigo Arcila, Director Ejecutivo, Cámara Farmacéutica de la ANDI, Bogotá, Colombia.

Mr Hassan Behzadi, Expert Consultant, Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), Tehran, Islamic Republic of Iran.

Sr. José María Fumagalli, Director Ejecutivo, Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP), Buenos Aires, Argentina.

Mr Christopher Kibett, Director Human Resource and Communication, Kenya Bureau of Standards (KEBS), Nairobi, Kenya.

Mr Simon Marsh, Employment and Communications Director, Chemical Industries Association (CIA), London, United Kingdom.

Mr Lutz Muehl, Managing Director Social Policies, CSR, Europe and International Social Dialogue, German Federation of Chemical Employers' Associations (BAVC), Wiesbaden, Germany.

Sr. Augusto Rey De La Cuba, Director Ejecutivo, Asociación Nacional de Laboratorios Farmacéuticos (ALAFARPE), Lima, Perú.

---

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

Mr Matthias Dipper, Head of International Labour Relations and Employment, Clariant International AG Clariant, Pratteln, Switzerland.

Mr Koen Laenens, Director Social Affairs, Essenscia, Brussels, Belgium.

Mr Sandro Pettineo, Policy Adviser, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium.

Ms Ruth Steinhoff, European and International Social Affairs, German Confederation of Chemical Employers' Associations (BAVC), Weisbaden, Germany.

Dr Jochen Wilkens, General Manager, Chemienord, Laatzen, Germany.

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

Mr Edson Bicalho, General Secretary, Federation of Workers in Chemical and Pharmaceutical Industries (FEQUIMFAR), São Paulo, Brazil.

Mr Alfons De Potter, Vice-President, ACV – CSC Bâtiment – Industrie et Energie, Brussels, Belgium.

Mr Simon Mofokeng, General Secretary, Chemical Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers Union (CEPPWAWU), Braamfontein, South Africa.

Mr Keith Romig, Policy Analyst, USW, Collective Bargaining, Research and Benefits Department, Nashville, United States.

Mr Nityanand Sahadeo Karanje, Vice-President, Indian National Chemical Workers' Federation (INCWF), Maharashtra, India.

Mr Hasnaoui Smiri, General Secretary, General Federation of Petrochemical Workers (UGTT) Tunis, Tunisia.

Ms Erni Suherni, General Secretary, FSP KEP, Union Officer at Cabot Company, Banten, Indonesia.

Ms Iris Wolf, Head of Division Innovation/Technology, IG BCE, Mining, Chemical and Energy Workers' Industrial Union, Hannover, Germany.

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

Mr Herman Baele, Federal Secretary, La Centrale Générale FGTB, Brussels, Belgium.

Ms Carol Bruce, Director of Women and Non-Manual Workers, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Alexander Bulan, Russian Chemical Workers Union (RCWU), Member of Special Commission of Social Partnership, Moscow, Russian Federation.

Mr Faouzi Chibani, Deputy General Secretary, General Federation of Petrochemical Workers (UGTT), Tunisia, Tunisia.

Mr Ahmet Kabaca, Trade Union Administrative Secretary, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey.

Mr Brian Kohler, Director of Health, Safety and Sustainability, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Riza Köse, Trade Union Officer, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey.

M<sup>me</sup> Marylise Léon, Secrétaire fédérale, FCE-CFDT, Paris, France.

Ms Maike Niggemann, Trade Union International Secretary, IG BCE, Mining, Chemical and Energy Workers' Industrial Union, Hannover, Germany.

Mr Torbjörn Olsson, National Officer, Unionen – Central Ombudsman, Stockholm, Sweden.



---

Mr Kemal Özkan, Assistant General Secretary, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Ole-Kristian Paulsen, Adviser, Head of International Affairs, Industri Energi (IE), Oslo, Norway.

Sr. José Carlos Ruiz, Secretario de Sector Químico, FITAG-UGT, Madrid, España.

Mr Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers Union (RCWU), Moscow, Russian Federation.

Mr Nimetullah Sözen, Education and Organizing Secretary, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey.

Mr Tamás Székely, President, Federation of Chemical and Energy Workers (VDSZ), Budapest, Hungary.

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 Commission (Directorate-General for Energy)  
Commission européenne (Direction générale de l'énergie)  
Comisión Europea (Dirección General de Energía)**

Mr Marco Ferri, First Counsellor of the Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

Mr Timoteo de la Fuente García, Directorate-General for Enterprise and Industry Chemicals/F2, Brussels, Belgium.

Ms Constance De Crombrughe, Intern, Permanent Delegation, Geneva, Switzerland.

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

**International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC)**

Mr Lutz Muehl, General Secretary, International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC), c/o German Federation of Chemical Employers' Associations, Wiesbaden, Germany.

**International Council of Chemical Association (ICCA)  
and European Chemical Industry Council (CEFIC)**

Ms Lena Perenius, Executive Director, International Chemicals Management CEFIC – ICM, Brussels, Belgium.

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

M. Jean Dejardin, Conseiller, Genève, Suisse.

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

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva, Switzerland.