



Consejo de Administración

358.ª reunión, Ginebra, 9-19 de noviembre de 2026

Sección de Formulación de Políticas

POL

Segmento de Diálogo Social

Fecha: 16 de octubre de 2026

Original: inglés

Primer punto del orden del día

Seguimiento de la evaluación de alto nivel del programa Better Work de la OIT

Progresos y enseñanzas extraídas de la estrategia para la fase V
(2022-2027) y consecuencias para la fase VI

Finalidad del documento

En el presente documento se da seguimiento a la evaluación independiente de alto nivel del programa Better Work y a la evaluación de mitad de periodo de la fase V (2022-2027) de Better Work. Se proporciona información actualizada sobre la evolución del programa desde la discusión del Consejo de Administración sobre Better Work celebrada en 2024 en su 350.ª reunión (marzo de 2024), se informa sobre los progresos realizados en la aplicación de la respuesta de la Oficina a las recomendaciones de la evaluación, y se señalan las principales enseñanzas extraídas. Se exponen asimismo algunas consideraciones que podrían servir de base para las posibles orientaciones estratégicas de la fase VI de Better Work (mediados de 2027-2032). (Véase el proyecto de decisión en el párrafo 53).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultados 2, 4, 5, 6, 7 y 9.

Repercusiones en materia de políticas: Fundamentación y aplicación de las estrategias y actividades de la Oficina, incluidas las relacionadas con el trabajo decente en las cadenas de suministro.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión en el párrafo 53.

Unidad autora: Departamento de Gobernanza del Trabajo y Políticas Sectoriales (GOVERNANCE).

Documentos conexos: [GB.350/POL/2](#); [GB.350/POL/2/Decisión](#); [GB.355/PFA/6](#); [GB.356/INS/7](#).

► Introducción y visión general

Introducción

1. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración tomó nota de la información actualizada sobre el programa Better Work suministrada por la Oficina y pidió al Director General que tuviera en cuenta sus orientaciones en la gestión del programa y que, en su reunión de noviembre de 2026, le presentara un informe sobre la evaluación de la estrategia para la fase V (2022-2027), con miras a aportar elementos útiles a la estrategia para la fase VI (mediados de 2027-2032) de Better Work¹.
2. Se presentaron al Consejo de Administración, en su 355.^a reunión (noviembre de 2025), las constataciones y recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel del programa Better Work relativa al periodo comprendido entre 2014 y 2025, junto con la evaluación de mitad de periodo de la fase V. El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones de las tres evaluaciones independientes de alto nivel presentadas en el documento GB.355/PFA/6 (párrafos 22 a 25, 42 a 46 y 69 a 74), y que adoptara medidas para asegurar su adecuada aplicación en consonancia con la respuesta de la Oficina².
3. La discusión sobre el programa Better Work tiene lugar en un entorno operativo muy cambiante, caracterizado por las transformaciones en el comercio y las cadenas de suministro, las tensiones geopolíticas y las presiones a que se ve sometida la asistencia oficial para el desarrollo. Se produce asimismo en el contexto de la aplicación de la [Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro](#), la discusión celebrada en marzo de 2026 sobre [posibles iniciativas que complementen el corpus de normas internacionales del trabajo para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro](#), la [Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo](#) y otras estrategias y planes de acción pertinentes, así como el proceso de reforma y redefinición de prioridades de la Oficina en curso.
4. En el presente documento: i) se ofrece una visión general del programa Better Work; ii) se informa sobre la evolución del programa desde la información actualizada presentada en 2024, en particular, los resultados obtenidos a partir de las investigaciones y los datos empíricos; iii) se presentan las recomendaciones de la evaluación de alto nivel, los progresos realizados en su aplicación y las principales enseñanzas extraídas, y iv) se exponen algunas consideraciones relativas a la fase VI.
5. El programa se encuentra en una encrucijada importante. Las consideraciones relativas a la próxima fase se inscriben en dos ámbitos principales: i) el futuro de la labor que se realiza a nivel de empresa en el marco de Better Work con objeto de promover el cumplimiento de las normas y el trabajo decente y ii) una mayor contribución de la experiencia, los datos empíricos y los enfoques que aporta Better Work a los esfuerzos más amplios de la OIT y sus mandantes por crear un entorno favorable para el trabajo decente y la competitividad, dentro de los marcos del enfoque «Una OIT».

¹ GB.350/PV, párr. 773.

² GB.355/PV (Rev. 1), párr. 1205.

Visión general del programa

6. **Better Work** es un programa de referencia de la OIT que se ejecuta en colaboración con la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo Banco Mundial. Tomando como punto de partida el sector de la confección, Better Work presta apoyo a las empresas para que cumplan la legislación laboral nacional y los principios de las normas internacionales del trabajo, así como para que mejoren las condiciones de trabajo mediante evaluaciones a nivel de empresa, servicios de asesoramiento y formación, contribuyendo al mismo tiempo a los esfuerzos más amplios para promover el trabajo decente y la competitividad.
7. El programa se ejecuta actualmente en 11 países de cuatros regiones y cuenta con la participación de unas 2 326 fábricas y 3,8 millones de trabajadores³. Comprende una amplia gama de partes interesadas, incluidos Gobiernos, organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, la dirección y los trabajadores de las fábricas, asociados para el desarrollo y marcas, minoristas y fabricantes del sector de la confección. El programa ha establecido alianzas de colaboración público-privada con 49 marcas y empresas minoristas de ámbito mundial. Además, más de un centenar de marcas adquieren informes de evaluación y se han comprometido a apoyar los procesos de mejora en las fábricas (para más información sobre cada país, véase el anexo 1).
8. El diálogo social y la igualdad de género son esenciales para esa labor. Better Work apoya los mecanismos de diálogo social bipartito a nivel de empresa, incluidos la cooperación en el lugar de trabajo y los comités de trabajadores y directivos, especialmente cuando la legislación así lo exige. También promueve la igualdad de género y la no discriminación, en particular, la participación de las mujeres en el diálogo social, el desarrollo de competencias, la inclusión de las personas con discapacidad y las medidas para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo.
9. El programa comparte sus enfoques y datos empíricos con los mandantes y con las partes interesadas del sector, y colabora con los departamentos técnicos y de políticas de la OIT para detectar y abordar los déficits de trabajo decente, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y generalizar las buenas prácticas más allá del ámbito directo de sus operaciones.
10. Las estructuras de gobernanza general del programa comprenden un **Consejo de Dirección** y un **Comité Consultivo**. El Consejo de Dirección, compuesto tradicionalmente por dos altos funcionarios de la OIT y dos altos funcionarios de la CFI, imparte orientaciones estratégicas al programa. Cuenta con el apoyo del Comité Consultivo, integrado por representantes de los Gobiernos donantes, organizaciones internacionales, nacionales y sectoriales de empleadores y de trabajadores, socios compradores y expertos independientes.
11. A nivel nacional, los comités consultivos tripartitos de los proyectos están compuestos por representantes de los ministerios de Trabajo y, cuando procede, de otros ministerios, así como por interlocutores sociales nacionales y sectoriales. Los comités consultivos de los proyectos brindan orientación estratégica, en particular, en materia de sostenibilidad y transiciones, y apoyan la armonización del programa con las prioridades nacionales y sectoriales. Las constataciones y los datos empíricos relativos al programa también se tienen en cuenta en las discusiones de los comités consultivos de los proyectos sobre las respuestas

³ Bangladesh, Camboya, Egipto, Etiopía, Haití, Indonesia, Madagascar, Pakistán, Sri Lanka, Uzbekistán y Viet Nam. Cifras correspondientes a octubre de 2026.

de política e institucionales a las limitaciones sistémicas que no pueden abordarse únicamente a nivel de empresa.

Evolución del programa desde 2024

12. El modelo de dotación de personal de Better Work refleja la gran importancia que otorga el programa a la ejecución y el impacto a nivel de los países. La inmensa mayoría de sus 174 empleados están destinados a 11 programas por país y colaboran estrechamente con los mandantes. Esta presencia sobre el terreno se beneficia del apoyo de una estructura mundial ágil, integrada por 9 miembros del personal adscritos a la secretaría de Ginebra y otros 11 miembros destinados en Bangkok, que proporcionan orientación estratégica, apoyo técnico, servicios de coordinación mundial y supervisión.
13. La cartera de programas por país de Better Work ha evolucionado considerablemente desde 2024. Las operaciones del programa en Nicaragua cesaron en 2025 tras la comunicación del Gobierno recibida en febrero de 2025, en la que informaba de su decisión de retirarse de la OIT⁴, mientras que los recortes de fondos imprevistos afectaron negativamente a las operaciones en Jordania y Haití. En Haití, las operaciones han proseguido a menor escala, primero con el apoyo de la financiación del sector privado y, más tarde, con financiación del Gobierno. Las operaciones en Jordania se suspendieron en 2025, pero posteriormente el Gobierno ha solicitado el restablecimiento del programa, con una posible financiación gubernamental y el apoyo de otras fuentes de financiación, con arreglo al enfoque integrado de «Una OIT». En Benin, se está realizando una evaluación de la viabilidad después de recibirse una solicitud para la puesta en marcha del programa Better Work con miras a una posible colaboración aplicando el enfoque integrado de «Una OIT».
14. Los marcos de comercio e inversión siguen configurando el contexto en el que actúa el programa Better Work. En algunos países, la participación de las fábricas en Better Work continúa estando vinculada a los requisitos en materia de comercio y exportación, como sucede en Camboya y Haití. En términos más generales, la evolución de los requisitos relacionados con el comercio, la inversión y el acceso a los mercados está haciendo que se preste mayor atención al cumplimiento de las normas y al trabajo decente, lo que se traduce en un aumento de las solicitudes de apoyo recibidas de sectores distintos del de las fábricas de confección exportadoras.
15. Aunque Better Work continúa siendo un programa de colaboración conjunto entre la OIT y la CFI, sus estructuras de gobernanza general han evolucionado a raíz de la reestructuración del Grupo Banco Mundial en 2026. Actualmente, el Consejo de Dirección está compuesto por dos altos representantes del Grupo Banco Mundial, en lugar de los representantes de la CFI.
16. Como parte del proceso de reforma y redefinición de prioridades de la OIT, ha cambiado la posición que ocupa Better Work dentro de la estructura orgánica de la Oficina. Better Work es ahora un programa que depende del Departamento de Gobernanza del Trabajo y Políticas Sectoriales (GOVERNANCE). Con la nueva estructura se pretende facilitar mayores sinergias y formas de trabajo más integradas dentro del Departamento y en el conjunto de la Oficina, entre otras cosas, mediante la vinculación de la experiencia, la información y los datos empíricos acumulados por Better Work a nivel de las empresas con la labor técnica y normativa pertinente en los planos sectorial y nacional.

⁴ GB.353/INS/15 (Add.1).

17. Durante el **bienio 2024-2025**, Better Work contribuyó a los resultados del Programa y Presupuesto de la OIT en ámbitos como la mejora del cumplimiento de las normas, la productividad, la igualdad de género, la administración y la inspección del trabajo, el diálogo social y las relaciones laborales. Investigaciones independientes recientes ofrecen pruebas adicionales de la contribución de Better Work a la mejora del cumplimiento de las normas y del trabajo decente. Los resultados muestran avances sustanciales en materia de cumplimiento de las normas a lo largo del tiempo y ofrecen pruebas en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva, la igualdad de género, la productividad y la competitividad, así como relativas a las condiciones necesarias para mantener esas mejoras (véase el anexo 2).
18. Better Work ha mantenido una amplia variedad de fuentes de financiación durante la fase estratégica. Se ha recibido financiación de asociados para el desarrollo de larga data (47 por ciento), entre ellos, Alemania, Australia, el Canadá, el Japón, el Reino de los Países Bajos, la República de Corea y Suiza, así como de la Comisión Europea y los Estados Unidos de América. Ha aumentado (42 por ciento) la financiación procedente de asociados del sector privado, incluidas marcas internacionales, fábricas y fundaciones empresariales. También se han recibido contribuciones de los Gobiernos y los homólogos nacionales (7 por ciento), la OIT (3 por ciento) y las instituciones financieras internacionales y regionales (1 por ciento), entre ellas, el Grupo Banco Mundial, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y el Banco Asiático de Desarrollo.
19. La base de financiación del programa se ha ido diversificando como consecuencia, entre otras cosas, de una mayor financiación con recursos nacionales, como las nuevas contribuciones de Haití y Uzbekistán, así como de la financiación continua aportada por los Gobiernos y la industria en Camboya y el Pakistán, además de una contribución financiera que está previsto recibir de Jordania. El caso de Camboya ilustra cómo puede evolucionar la financiación a lo largo del tiempo. Aunque inicialmente el programa dependía en mayor medida de la financiación recibida de los asociados para el desarrollo, actualmente se financia principalmente mediante contribuciones de Gobiernos nacionales y de la industria. La experiencia adquirida en Camboya y en otros países en los que se ha aplicado el programa puede servir para orientar enfoques de financiación adaptados a las circunstancias nacionales, al tiempo que se mantiene un equilibrio adecuado entre las distintas fuentes de financiación para salvaguardar la independencia, la imparcialidad y la credibilidad del programa.
20. Si bien el programa sufrió recortes de financiación imprevistos en 2025, logró mantener la mayor parte de sus actividades gracias a la diversificación de su base de financiación, la reducción de los gastos y los ajustes selectivos en la dotación de personal. La financiación procedente de los asociados para el desarrollo tradicionales seguirá siendo limitada, y persiste la incertidumbre con respecto a los niveles de financiación en la siguiente fase.

► Evaluación de alto nivel y aplicación de las recomendaciones

21. En su 350.^a reunión (marzo de 2024), el Consejo de Administración examinó información actualizada sobre el programa Better Work. En el debate se destacó la importancia de mantener una colaboración eficaz con las empresas y una orientación clara del programa; reforzar la integración con la labor técnica de la OIT en este ámbito, evitando duplicaciones; mantener la colaboración con los compradores, y establecer mecanismos sostenibles de transición y financiación específicos para cada país. También se señaló la importancia de adaptar el diseño del programa a cada contexto nacional y reforzar la capacidad y la

implicación de los mandantes y las instituciones; fomentar la participación de los trabajadores, el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva, y mejorar el uso e intercambio de datos y pruebas empíricas.

22. En su 355.ª reunión (noviembre de 2025), el Consejo de Administración examinó la evaluación independiente de alto nivel del programa Better Work de la OIT, junto con la evaluación de mitad de periodo de su fase V (2022-2027). La evaluación de alto nivel concluyó que Better Work era una iniciativa muy pertinente y eficaz, que había contribuido, con resultados mensurables, al cumplimiento de las normas, las condiciones de trabajo y la productividad, y que mantenía una estrecha colaboración con los mandantes y los compradores. Destacó como aspectos fuertes del programa la colaboración entre la OIT y la CFI, los estudios de investigación y la base de datos empíricos del programa, la utilización de la cadena de suministro y el comercio como punto de partida para el trabajo decente, y la combinación de intervenciones a nivel de empresa con una participación más amplia de la OIT en materia de políticas. La evaluación de alto nivel también reconoció la contribución de Better Work a la igualdad de género, en particular mediante la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, la ampliación de sus oportunidades de promoción profesional y los esfuerzos para prevenir el acoso sexual.
23. Se consideró que la sostenibilidad era el aspecto más débil del programa, y se señalaron como principales desafíos la eficiencia y la escalabilidad de un modelo de participación de las empresas que requiere importantes recursos, la dependencia de la financiación de la cooperación para el desarrollo, el lento progreso hacia transiciones nacionales con plazos definidos y la desigual preparación de las instituciones nacionales y los mandantes para asumir las funciones del programa. También se constataron dificultades persistentes para abordar las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo y de libertad sindical y negociación colectiva, lo que pone de relieve las limitaciones de las iniciativas centradas en las fábricas si no se introducen reformas sistémicas, mientras que los avances en materia de igualdad de género e inclusión aún no se habían institucionalizado plenamente ni reproducido a mayor escala.
24. Al examinar la evaluación de alto nivel, el Consejo de Administración reconoció la contribución de Better Work a la mejora del cumplimiento de las normas y de las condiciones de trabajo y destacó la importancia de avanzar más rápidamente en materia de sostenibilidad y transición. En el debate se subrayó, entre otras cuestiones, la necesidad de promover transiciones nacionales sostenibles y dotadas de financiación suficiente, teniendo en cuenta las necesidades y los plazos de cada país; reforzar la capacidad y la implicación de los mandantes y las instituciones, en particular mediante el intercambio de herramientas, enfoques y datos; lograr una mayor integración del programa Better Work en los enfoques más amplios de la OIT, y seguir prestando especial atención al diálogo social, sobre todo a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se puso de relieve la importancia de la experiencia, las herramientas y las pruebas empíricas de Better Work, en particular con respecto a la igualdad de género y la productividad. El Consejo de Administración solicitó al Director General que tomara en consideración las recomendaciones de la evaluación de alto nivel y que adoptara medidas para asegurar su adecuada aplicación en consonancia con la respuesta de la Oficina.

Avances en la aplicación de las recomendaciones de la evaluación de alto nivel

25. Desde que el Consejo de Administración examinó las recomendaciones de la evaluación de alto nivel en noviembre de 2025, la Oficina ha realizado avances en su aplicación, apoyándose, en algunos casos, en iniciativas que ya estaban en curso. A continuación se resumen los progresos logrados durante el año transcurrido desde la evaluación de alto nivel. Varias medidas siguen en proceso de elaboración o se están poniendo a prueba y servirán de base para el desarrollo de la fase VI.

Recomendación 1: Transiciones en los programas de larga data

26. Se están aplicando planes de transición con plazos concretos en Indonesia y, en una fase menos avanzada, en Viet Nam, de conformidad con los acuerdos alcanzados con los mandantes nacionales y teniendo en cuenta los compromisos asumidos por los donantes y las consultas celebradas con las partes interesadas. En Indonesia, la labor a nivel de empresa se ha transferido progresivamente a la fundación nacional Yayasan Kemitraan Kerja, establecida con el apoyo de la OIT. Los dos miembros del personal de Better Work que siguen trabajando en Indonesia colaboran estrechamente con el equipo de trabajo decente en el país y la secretaria del programa a fin de preservar los vínculos entre los datos y las pruebas empíricas obtenidos a nivel de empresa y la labor técnica y normativa más amplia de la OIT, apoyar el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, reforzar los procesos de diálogo social y mantener la colaboración con los compradores y las partes interesadas del sector.
27. En Viet Nam, se ha iniciado la transición para reemplazar el modelo de intervención directa de Better Work a nivel de empresa, tras la celebración de consultas con los mandantes tripartitos y la concertación de acuerdos con los donantes. Durante el resto de la fase estratégica, el plan prevé que los mandantes nacionales y otras instituciones locales adopten progresivamente las herramientas y los enfoques pertinentes y asuman las funciones correspondientes, con arreglo a sus respectivas capacidades. Un equipo más reducido de Better Work apoyará y supervisará el proceso de transición en estrecha consulta con el Comité Consultivo del Proyecto y las partes interesadas del sector, y adaptará en consecuencia el apoyo que se presta a nivel de empresa y de sector a fin de preservar la credibilidad del proceso y la confianza de las partes interesadas, teniendo en cuenta la financiación disponible. El equipo también facilitará la colaboración con los compradores y las sinergias con el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) y otros proyectos de la OIT.
28. En Bangladesh y Camboya, Better Work colabora con las oficinas de país de la OIT, los mandantes tripartitos y las partes interesadas del sector en la elaboración de enfoques y calendarios específicos para cada país en materia de sostenibilidad y transición. Partiendo de la base del diálogo social, se tienen en cuenta cuestiones como la capacidad y el grado de preparación institucionales, las prioridades en materia de comercio y desarrollo económico, la exclusión de la categoría de países menos adelantados y la financiación disponible, con miras a determinar las condiciones necesarias para una transición responsable y fortalecer la capacidad y la implicación a nivel nacional.
29. En conjunto, la experiencia adquirida en estos distintos contextos nacionales pone de relieve la importancia de adoptar enfoques de transición adaptados a las circunstancias de cada país y orientados al mismo tiempo por principios comunes. Better Work trabajará conjuntamente con su Comité Consultivo y su Consejo de Dirección para examinar los procesos de transición en curso y elaborar orientaciones al respecto. Entre los aspectos que cabe tener en cuenta figuran la gobernanza tripartita, la supervisión de la OIT, la participación de las partes

interesadas, la armonización con las prioridades del PTDP y el establecimiento de mecanismos para salvaguardar los derechos y la participación de los trabajadores, favorecer la productividad y preservar la credibilidad y la calidad de los servicios pertinentes.

Recomendación 2: Evolución del modelo de colaboración con las fábricas

30. Better Work está introduciendo ajustes en su modelo de participación de las empresas para hacerlo más flexible, escalable y eficiente, conservando al mismo tiempo la calidad del programa, la participación de los trabajadores y los empleadores y la credibilidad de las evaluaciones. Los enfoques que se están desarrollando y ensayando en Camboya y Bangladesh comprenden diversas medidas, como intervenciones más diferenciadas y con plazos definidos según la capacidad de las empresas y las condiciones de trabajo; servicios de asesoramiento y formación simplificados; un mayor recurso al análisis de riesgos y a los datos aportados por el programa, los organismos administrativos y las instituciones nacionales para identificar patrones de cumplimiento y orientar el apoyo, y el fortalecimiento de los sistemas de gestión, el diálogo social y la capacidad de las empresas, de modo que las mejoras puedan sostenerse con un menor apoyo directo de Better Work.
31. Los enfoques de base tecnológica que se están poniendo a prueba incluyen la aplicación de un conjunto de herramientas basado en inteligencia artificial (Smart Toolbox) que permite adaptar las medidas de mejora, teniendo en cuenta también las cuestiones de género; la utilización de herramientas digitales de aprendizaje para los trabajadores en Camboya; y la realización de encuestas rápidas en las fábricas de Bangladesh, Camboya y el Pakistán para recabar información sobre la evolución de las condiciones en las fábricas y los desafíos emergentes. Estos enfoques tienen por objeto mejorar la eficiencia y la eficacia de la participación de las empresas, con salvaguardas adecuadas y mecanismos de aseguramiento de la calidad.
32. A partir de los enfoques presentados al Consejo de Administración en 2024 y en consonancia con los objetivos estratégicos de la fase V, Better Work ha seguido apoyando la adaptación de herramientas y metodologías pertinentes para que puedan ser utilizadas por los mandantes y en el marco de otros proyectos y colaboraciones de la OIT. En Egipto, por ejemplo, un proyecto de la OIT adaptó las herramientas y metodologías de Better Work para la evaluación del cumplimiento con el fin de realizar evaluaciones de referencia en el sector agrícola, algunas de las cuales contaron con el apoyo de Better Work. A finales de 2025, a través de la Better Work Academy y otras colaboraciones, las metodologías de Better Work se aplicaban en 12 sectores adicionales, en los eslabones inferiores de la cadena de valor de la confección y en 14 países que no contaban con programas de Better Work⁵. De este modo, se amplía el alcance de los enfoques de Better Work sin necesidad de implantar el programa en su totalidad.
33. La mejora de la eficiencia en la prestación de servicios también persigue reforzar la sostenibilidad financiera de esos servicios a nivel de empresa, mediante la reducción de los costos de prestación y una mayor recuperación de costos a través de contribuciones del sector, en los casos pertinentes. El margen para la recuperación de costos varía de un país a otro, por lo que sigue siendo importante diversificar las fuentes de financiación a fin de reducir la dependencia de una sola de ellas.

⁵ Estas metodologías han sido utilizadas y adaptadas por los mandantes y por otros proyectos y asociados de la OIT, incluidos compradores e instituciones financieras internacionales, en sectores como la industria del calzado y otras manufacturas ligeras, la agricultura y la agroindustria, y la hostelería.

Recomendación 3: Fortalecimiento de la colaboración en el seno de la OIT

34. Better Work ha reforzado la colaboración en toda la Oficina, haciendo mayor hincapié en los enfoques integrados de «Una OIT» y, cuando procede, en una programación conjunta que aúna la experiencia, los datos y las pruebas empíricas que Better Work recopila a nivel de empresa con los mandatos técnicos y normativos de los departamentos y unidades pertinentes de la OIT.
35. Como complemento de los esfuerzos relativos a la cooperación en el lugar de trabajo, la labor conjunta con el Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo (LABGOV) y el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) en materia de libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva ha incluido actividades de fortalecimiento de la capacidad del personal de Better Work, los asociados nacionales y los agentes del sector. La colaboración con el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y Entorno de Trabajo (OSHE) contribuye a reforzar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las herramientas de evaluación de riesgos, integrando en ellos consideraciones relativas al acoso sexual y la violencia de género. Asimismo, se están desarrollando en colaboración con el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Condiciones de Trabajo y Migración Laboral (FAIRWORK) y el Servicio de Protección Social Universal (SOCPRO) enfoques conjuntos y modelos de intervención en materia de salarios y protección social. Todas estas iniciativas ofrecen oportunidades para estrechar los vínculos entre las pruebas empíricas obtenidas a nivel de empresa, la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y los sistemas de protección social, atendiendo a las prioridades de los mandantes y teniendo en cuenta, cuando corresponda, las opiniones expresadas por los órganos de control de la OIT. Better Work también contribuye con su experiencia a la elaboración, junto con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), el Servicio de Cooperación Multilateral y Sur-Sur (MULTILAT) y el Programa de acción prioritario sobre las cadenas de suministro, el comercio y la inversión (AP/SCTI), de materiales de formación para auditores sociales sobre las normas internacionales del trabajo, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
36. Existe una creciente colaboración en materia de investigación y datos, tanto con las unidades pertinentes de la Oficina, incluidos el Departamento de Investigaciones y Estadística (RESTAT), el Servicio de Políticas Sectoriales (SECTOR) y el AP/SCTI, como a través del grupo de investigación sobre cadenas de suministro establecido a nivel de toda la Oficina, lo que contribuye a impulsar el programa de investigación establecido en el marco de la estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro. Los datos empíricos y la experiencia operativa de Better Work también han servido de base para notas de políticas e informes de la OIT destinados a la Conferencia Internacional del Trabajo, entre ellos el informe para la [discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), presentado en la 112.ª reunión de la Conferencia (2024), y el informe para la [discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente](#), presentado en la 113.ª reunión de la Conferencia (2025).
37. Los enfoques integrados y la programación conjunta están cada vez más presentes en el diseño y la ejecución de los programas por país. En Etiopía, Better Work opera en el marco del programa SIRAYE-Una OIT, que combina intervenciones en materia de cumplimiento y productividad en los sectores de la confección, el café y la horticultura, y utiliza los datos empíricos del programa como base para la labor de la OIT sobre políticas salariales y principios y derechos fundamentales en el trabajo. En Jordania, la propuesta de reanudación de las actividades del programa se está articulando a través de un enfoque integrado de «Una OIT»

que vincula la participación de las empresas con el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, la gobernanza del mercado de trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En Bangladesh, la experiencia en materia de protección de la maternidad ha contribuido a orientar los procesos de inspección del trabajo; los datos del programa han servido de base para un diálogo sobre políticas sustentado en pruebas empíricas, y la labor relativa a la protección contra los riesgos profesionales permite estrechar los vínculos con el sistema nacional de protección social. En Camboya, la colaboración abarca el pago digital de los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo y la protección social. Se prevé que este enfoque integrado se siga fortaleciendo a través del próximo memorando de entendimiento (2028-2032), concebido como marco tanto para Better Factories Cambodia (BFC) como para la ejecución del PTDP⁶. En Egipto, los datos de Better Work sobre el cumplimiento de las normas relativas al salario mínimo han servido para aclarar los métodos de cálculo salarial y favorecer una aplicación más coherente.

Recomendación 4: Mejora de la capacidad de los mandantes de la OIT

38. Las intervenciones para el fortalecimiento de la capacidad están dejando de centrarse únicamente en las actividades de formación específica y se orientan cada vez más a reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de las instituciones nacionales, con el fin de lograr mejoras continuas en el cumplimiento de las normas y las condiciones de trabajo. En la mayoría de los países, Better Work colabora estrechamente con los ministerios de Trabajo y con los especialistas en normas del trabajo de la OIT con el objetivo de analizar los resultados obtenidos en las empresas, identificar posibles lagunas en la interpretación y la aplicación de la legislación laboral y reforzar la eficacia de la ejecución.
39. Better Work también presta apoyo a las instituciones nacionales y a los interlocutores sociales para que utilicen y, cuando proceda, apliquen las herramientas y metodologías pertinentes o supervisen su utilización, en el marco de la acción más amplia que lleva a cabo la OIT para reforzar los sistemas de administración del trabajo y de inspección del trabajo. Ello incluye la adaptación y el intercambio de herramientas de evaluación y formación, el apoyo a intervenciones conjuntas y el fortalecimiento de la cooperación con los mandantes y las unidades técnicas pertinentes de la OIT, en particular LABGOV. La colaboración encaminada a promover la justicia laboral para todos, incluido en lo que respecta a la violencia y el acoso en el trabajo y el establecimiento de vías de recurso y reparación eficaces, también pone de relieve la importancia de reforzar la complementariedad entre los mecanismos de remisión y de gestión de las reclamaciones, por un lado, y el sistema de solución de conflictos laborales, incluidos sus componentes tanto judiciales como no judiciales, por otro, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
40. Cada país tiene sus propias experiencias que ponen de manifiesto la existencia de distintos enfoques para reforzar la capacidad nacional. En Viet Nam, Better Work está ayudando a las organizaciones de empleadores a adaptar las herramientas y los enfoques para que sus miembros puedan utilizarlos también en otros sectores, como el sector de la electrónica. En Camboya, Better Work está reforzando la administración del trabajo a nivel nacional y provincial mediante actividades de fortalecimiento de la capacidad y visitas conjuntas. Al mismo tiempo, está transfiriendo progresivamente determinados servicios de formación al

⁶ Tanto el memorando de entendimiento vigente como el anterior se han centrado específicamente en BFC. Para el periodo 2028-2032 se prevé la adopción de un nuevo memorando de entendimiento que ampliaría este marco para abarcar tanto BFC como la ejecución del PTDP, y que se elaborará en consulta con los mandantes tripartitos.

instituto de formación de la organización de empleadores sectorial y desarrollando la capacidad de los sindicatos por lo que respecta a cuestiones como los mecanismos de reclamación, el cálculo de los salarios y la prevención de la violencia y el acoso. En Egipto, Better Work y otras iniciativas de la OIT han prestado apoyo a la inspección del trabajo, entre otras cosas mediante la formación de inspectores del trabajo y el desarrollo de herramientas relativas al trabajo infantil, la seguridad y salud en el trabajo, y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Recomendación 5: Influencia en las prácticas de las marcas

41. En consonancia con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, Better Work sigue colaborando con los compradores para fomentar la participación de las empresas, reducir la duplicación de esfuerzos y los costos operativos a nivel de las empresas, y promover prácticas empresariales responsables que contribuyan a una mejora sostenida de las condiciones de trabajo. La colaboración con los compradores y con el sector en general comprende el intercambio de datos empíricos y la promoción de una mayor coherencia y enfoques colectivos, lo que contribuye a una armonización más eficaz de los enfoques de diligencia debida con la legislación laboral nacional y los principios de las normas internacionales del trabajo, en colaboración con los especialistas técnicos de la OIT. La colaboración técnica con las iniciativas sectoriales, entre otras cosas mediante la actualización de la metodología de evaluación de Better Work, está contribuyendo al desarrollo de una herramienta genérica y de acceso público para favorecer dicha armonización.
42. La labores que se llevan a cabo incluyen también la promoción de enfoques colectivos o armonizados para abordar los retos persistentes y los nuevos retos en materia de trabajo decente identificados en el marco de las intervenciones de Better Work a nivel de empresa, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y las orientaciones pertinentes de la OIT, entre ellas las relativas a la igualdad de género, la seguridad y salud en el trabajo, incluido el estrés térmico, los mecanismos de reclamación y el acceso a la justicia laboral. Junto con sus socios compradores, Better Work está estudiando de qué manera las políticas y prácticas de los compradores pueden ayudar a los proveedores a prevenir y combatir la violencia y el acoso.

► Principales enseñanzas extraídas

43. Las constataciones de la evaluación de alto nivel, los datos empíricos obtenidos en el marco del programa y los avances en la aplicación de las recomendaciones formuladas en dicha evaluación permiten extraer varias enseñanzas importantes para la orientación futura de Better Work.
44. La participación de empresa ha contribuido a mejorar el cumplimiento de la legislación y las condiciones de trabajo, pero la sostenibilidad de los resultados en el lugar de trabajo también depende del entorno institucional general. Las intervenciones de Better Work en las empresas y las cadenas de suministro pueden ayudar a identificar lagunas de aplicación y posibilidades de mejora, así como a generar datos empíricos que sirvan de base para la prestación de un apoyo más amplio de la OIT a sus mandantes, en tanto que los conocimientos técnicos y los programas de la Organización pueden contribuir a abordar las limitaciones institucionales y normativas subyacentes y a reforzar la capacidad de los mandantes y de las instituciones. Una

integración más sistemática de todas estas complementariedades en el diseño, la ejecución y la transición de los programas puede facilitar la consecución de resultados más sostenibles tanto en el lugar de trabajo como a nivel institucional.

45. Los procesos de transición en cada país deberían regirse por unos principios comunes aplicables a todo el programa, teniendo en cuenta al mismo tiempo la adopción de enfoques específicos para cada país sujetos a plazos concretos y elaborados de forma conjunta con los mandantes tripartitos. El ritmo y las modalidades de la transición deberían adecuarse a las circunstancias nacionales, la capacidad de los mandantes y de las instituciones, la estructura sectorial, el contexto general de la cadena de suministro y la financiación disponible. La experiencia también pone de relieve la importancia de proteger los derechos y la participación de los trabajadores, así como de velar por que se adopten medidas para mantener la independencia, la credibilidad y la calidad de las funciones y los servicios pertinentes previstos en el programa, especialmente cuando se reducen las actividades de Better Work.
46. Los cambios que se están produciendo en el comercio, las cadenas de suministro y la política económica, así como el hecho de que algunos países han salido de la categoría de países menos adelantados, están modificando el contexto en el que opera Better Work. La experiencia adquirida con la aplicación de este programa confirma, además, la importancia de los incentivos en apoyo de las cadenas de suministro, el comercio y la inversión a la hora de fomentar la participación de las empresas y ofrecer un punto de partida para una mayor implicación de la OIT y sus mandantes. La experiencia también ha demostrado que las herramientas y los enfoques de Better Work pueden adaptarse y combinarse con otras herramientas y métodos de la OIT para abordar los retos relacionados con el trabajo decente en otros niveles, sectores y contextos nacionales. Debería considerarse la posibilidad de ampliar su aplicación, cuando proceda, mediante enfoques integrados de la OIT impulsados por sus mandantes, sin que ello implique necesariamente una ampliación de las intervenciones directas de Better Work.

► Cuestiones que deben tenerse en cuenta al elaborar la estrategia de la fase VI de Better Work

47. Sobre la base de las constataciones de la evaluación de alto nivel, los datos empíricos recopilados en el marco del programa, los avances logrados en la aplicación de las recomendaciones formuladas en dicha evaluación y las consultas internas y externas realizadas, la Oficina señala a continuación tres cuestiones que deben tenerse en cuenta al elaborar la estrategia para la fase VI de Better Work.
48. **En primer lugar, la función y las modalidades futuras de la participación a nivel de empresa.** La participación a nivel de empresa sigue siendo un pilar fundamental del funcionamiento de Better Work, y en la fase actual se abren nuevas oportunidades para mejorar la sostenibilidad, la eficiencia y el alcance de esta participación. Los enfoques que se están aplicando actualmente a título experimental y que se están empezando a introducir podrían servir de base para potenciar la participación de las empresas en el futuro, en particular mediante estrategias más diferenciadas y con plazos definidos que refuercen la implicación de las empresas y su capacidad para mantener las mejoras, así como a través de herramientas y métodos más ágiles que incrementen la eficiencia y amplíen su alcance, y que puedan ser utilizados por los mandantes y otras partes interesadas, según proceda. Para ello, podría recurrirse al intercambio y a la aplicación a mayor escala de herramientas, enfoques,

conocimientos y buenas prácticas relevantes con el fin de favorecer un mejor cumplimiento de las normas y mejores resultados en el lugar de trabajo. De esta forma, Better Work podría también adaptar su respuesta a las solicitudes de asistencia técnica de los mandantes en nuevos países o en ámbitos distintos al ámbito tradicional de aplicación del programa, que es la cadena de suministro del sector de la exportación de prendas de vestir, también mediante enfoques integrados de la OIT. La participación a nivel de empresa también puede generar datos, conocimientos e información fáctica de forma más sistemática sobre los factores que impulsan y los obstáculos que dificultan el cumplimiento de las normas y el trabajo decente, lo que serviría de base para intervenciones más amplias de la OIT, al tiempo que proporcionaría un punto de partida práctico para la colaboración con los mandantes, los compradores y otros actores.

- 49. En segundo lugar, las contribuciones al fortalecimiento de la sostenibilidad institucional mediante la ejecución integrada de las actividades de la OIT.** La experiencia, los datos y la información fáctica adquiridos a nivel de empresa en el marco de Better Work, así como las herramientas y las alianzas desarrolladas en ese contexto, podrían contribuir de forma más sistemática a las iniciativas más amplias que lleva a cabo la OIT para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales, las administraciones del trabajo y las instituciones nacionales pertinentes a fin de promover el cumplimiento y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, entre otras cosas en el marco de los programas de trabajo decente por país y otras intervenciones técnicas y en materia de políticas. En la fase VI se podrían reforzar aún más las contribuciones a la sostenibilidad institucional y las transiciones nacionales, así como los enfoques al respecto, elaborados en colaboración con los mandantes tripartitos y adaptados a las circunstancias nacionales y a la capacidad de los mandantes y de las instituciones. El papel que desempeña Better Work dentro de GOVERNANCE ofrece la oportunidad de fortalecer estos vínculos, según corresponda, tanto dentro del Departamento como en el conjunto de la Oficina, manteniendo al mismo tiempo unas funciones y responsabilidades bien definidas.
- 50. En tercer lugar, un modelo de financiación diversificado.** En un contexto de limitaciones presupuestarias y de recursos, la estrategia de la fase VI podría centrarse en la aplicación de enfoques colaborativos y de optimización de recursos, junto con una mayor diversificación de la financiación, en consonancia con la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la OIT. La financiación con cargo a fondos destinados a la cooperación para el desarrollo seguiría siendo importante, aunque un equilibrio adecuado entre las fuentes de financiación reduciría la dependencia de una sola fuente y contribuiría a salvaguardar la independencia, la imparcialidad y la credibilidad del programa. Para determinar el alcance y los objetivos de la fase VI se tendrían en cuenta los recursos disponibles.
- 51.** En conjunto, todas estas orientaciones servirían de base para el diseño de la fase VI, estructurada en torno a dos ámbitos interrelacionados: la función y las modalidades futuras de la labor que se realiza a nivel de empresa en el marco de Better Work para promover el cumplimiento de las normas y el trabajo decente; y una mayor contribución de las experiencias, los datos empíricos y los enfoques que aporta Better Work a los esfuerzos más amplios que despliegan la Organización, por medio de su iniciativa «Una OIT», y los mandantes con el fin de crear un entorno más propicio para el trabajo decente y la competitividad.
- 52.** El diseño de la fase VI se ajustaría al Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029, a la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2026-2029, a los resultados pertinentes del Programa y Presupuesto, así como a las estrategias, conclusiones y marcos tripartitos clave de la OIT, en particular los relacionados con el trabajo decente en las cadenas de suministro, el diálogo social y el tripartismo, la igualdad de género y la no discriminación, y la política salarial,

incluidos los salarios vitales. Better Work también podría contribuir, junto con otras intervenciones de la OIT, a dar un seguimiento adecuado a las discusiones que se han mantenido en el Consejo de Administración a lo largo de 2026 sobre posibles iniciativas en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro, entre otras cosas mediante los datos que aporta con respecto al cumplimiento y el control de la aplicación de las normas, así como a través del intercambio y la difusión a mayor escala de las herramientas y enfoques pertinentes de la OIT.

► Proyecto de decisión

53. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de los avances realizados en la aplicación de las recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel del programa Better Work y de las enseñanzas extraídas de la ejecución de la fase V de Better Work (2022-2027);**
- b) reconoce las aportaciones y la pertinencia estratégica de Better Work para la labor de la OIT, así como la importancia de seguir movilizando recursos de conformidad con la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo;**
- c) solicita al Director General que tenga en cuenta las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración para la fase VI de Better Work, en el contexto de la reforma en curso de la OIT.**

► Anexo 1

Visión general de los programas por país de Better Work

Programa por país	Año en que se estableció	Núm. de fábricas	Núm. de trabajadores (% de mujeres)	Núm. de compradores ¹	Núm. de miembros del personal de Better Work	Fuente de financiación ²	Tipo de programa ³
Bangladesh	2015	510	1 338 232 (54 %)	91	52	SP ⁵ , XP ⁶	Voluntario
Camboya	2001	836	807 342 (75 %)	135	49	CN ⁷ , SP, XP	Obligatorio
Egipto	2020	57	87 770 (47 %)	50	5	SP, XP	Voluntario/ Una OIT
Etiopía	2019	21	38 736 (85 %)	6	12 (en el marco del programa SIRAYE-Una OIT)	SP, XP	Voluntario/ Una OIT
Haití	2009	22	21 353 (51 %)	9	4	SP, CN	Obligatorio
Indonesia	2011	210	481 073 (78 %)	82	2	SP, XP	Voluntario
Jordania	2008 (interrumpido en 2025)						
Lesotho						2010 (terminado en 2015)	
Madagascar	2021	–	–	0	5 puestos (contratación en curso)	XP	Una OIT/ iniciativa temática a nivel sectorial
Nicaragua	2011 (terminado en 2025)						
Pakistán	2022	141	309 030 (13 %)	54	11	CN, SP	Voluntario/ Una OIT
Sri Lanka	2022	–	–	0	2	XP	Una OIT/ iniciativa temática a nivel sectorial
Uzbekistán	2023	29	14 789 (73 %)	1	3	XP, CN	Voluntario/ Una OIT
Viet Nam	2009	500	731 630 (77 %)	118	15	SP, XP	Voluntario
Total	–	2 326	3 829 955 (63 %)	–	154 programas basados en países⁴	–	–

¹ En el sentido de socios compradores que han suscrito acuerdos de colaboración público-privada con la OIT y otros compradores que figuran en los informes de fábrica de los dos últimos años. ² En la actualidad, los presupuestos de los programas por país oscilan entre aproximadamente 250 000 y 5 millones de dólares de los Estados Unidos al año. Algunos programas recuperan los costos de funcionamiento (una proporción de los costos totales del programa) a través de contribuciones del sector privado. En 2025, las tasas de recuperación de costos en Bangladesh, Egipto, Indonesia y Viet Nam fueron del 69, 71, 96 y 93 por ciento, respectivamente. En Camboya y el Pakistán, la totalidad de los costos de funcionamiento se sufragaron con una combinación de contribuciones del sector privado y fondos públicos nacionales. ³ En el marco de acuerdos comerciales bilaterales, algunos Gobiernos han supeditado la concesión de licencias de exportación a la participación de las fábricas en el programa Better Work. Los programas en Egipto, Etiopía, el Pakistán y Uzbekistán han sido concebidos de modo que contribuyan al enfoque integrado «Una OIT». Los programas en Madagascar y Sri Lanka son iniciativas temáticas. Su objetivo es compartir herramientas y apoyar el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes, con una participación mínima de las fábricas. ⁴ Esta cifra no incluye las 5 contrataciones pendientes en Madagascar y los 20 miembros del personal en la secretaría global, a saber, 9 en Ginebra y 11 en Bangkok. ⁵ SP = contribuciones del sector privado, incluidos los derechos de participación y las donaciones de empresa. ⁶ XP = financiación extrapresupuestaria aportada por donantes. ⁷ CN = contribuciones nacionales de los mandantes.

► Anexo 2

Estudios de investigación y datos empíricos

1. Better Work sigue basándose en estudios de investigación independientes y en los datos extraídos del programa para evaluar su impacto en las empresas y los trabajadores y orientar el diseño del programa, la labor técnica de la OIT y el aprendizaje empresarial.
2. Los nuevos análisis independientes de los datos de evaluación y asesoramiento de Better Work, recogidos entre 2009 y 2025 en aproximadamente 3 400 fábricas en 11 países, ponen de manifiesto que se han logrado considerables mejoras en materia de cumplimiento. A partir del quinto año de participación en el programa, las fábricas tienen, en promedio, una tasa de incumplimientos inferior en un 45 por ciento al nivel de referencia, cifra que alcanza el 74 por ciento a partir del décimo año. Las principales mejoras con respecto al nivel de referencia se observan en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo, los contratos y las indemnizaciones. Sin embargo, la seguridad y salud en el trabajo y los horarios de trabajo muestran tasas relativamente elevadas de reincidencia, en particular cuando los progresos requieren cambios en los sistemas de gestión, la cultura en el lugar de trabajo y las normas establecidas (Cajal-Grossi *et al.*, de próxima publicación). Estos resultados ayudarán a orientar el modelo de colaboración con las fábricas de Better Work.
3. En otro estudio de investigación independiente, se puso de relieve la importancia de contar con un entorno propicio y relaciones laborales eficaces para mantener los progresos. En Etiopía, un estudio constató un mayor crecimiento salarial en las fábricas que recibieron apoyo en el marco del programa SIRAYE-Una OIT, así como jornadas de trabajo reducidas y mejoras en las prestaciones no salariales y en los casos de acoso denunciados. Sin embargo, también se observó la persistencia de algunos desafíos relacionadas con la inflación y las restricciones de la actividad sindical (Oya y Schaefer, 2024). En un estudio de investigación realizado en siete países, se constató un mayor respeto de los derechos formales de constitución de sindicatos, aunque también se destacaron desafíos persistentes en el funcionamiento efectivo de los sindicatos y de la negociación colectiva. El respeto de la libertad sindical y de asociación y, en particular, del derecho a la negociación colectiva se asocia con un mejor cumplimiento de otras normas laborales, aunque la intensidad de esa relación varía según los contextos nacionales e institucionales (Li, Kuruvilla y Bae, 2025; Lupo y Verma, 2025). Los análisis efectuados recientemente en Bangladesh también sugieren una correlación entre el cumplimiento en el lugar de trabajo —en particular, con respecto a los contratos de trabajo, los horarios de trabajo y la libertad sindical y de asociación— y la conflictividad laboral, y observa una menor probabilidad de paros laborales en las fábricas que participan en el programa Better Work (Cajal-Grossi *et al.*, de próxima publicación).
4. El estudio de investigación sobre las iniciativas de prevención del acoso sexual en Indonesia y Nicaragua y los resultados del apoyo prestado a otro proyecto de la OIT en Honduras ponen de manifiesto las mejoras obtenidas en materia de sensibilización, confianza en los mecanismos de denuncia y comportamientos respetuosos en el lugar de trabajo. También se señalan, como condiciones importantes para lograr cambios duraderos, un compromiso sostenido, el respaldo de la dirección y una cultura de apoyo en el lugar de trabajo (Koithara Mathew *et al.*, 2025). En una reciente evaluación del programa *Gender Equality and Returns* en Bangladesh, se observó un aumento de la representación de las mujeres en funciones de supervisión y en los salarios de estas, junto con una mayor eficiencia productiva (CFI y OIT, 2025). En un estudio de investigación en Sri Lanka, también se examinaron los obstáculos que

enfrentan las personas con discapacidad para lograr y mantener un empleo en el sector de la confección y los esfuerzos desplegados por el programa para abordarlos, lo que ha ampliado los datos empíricos sobre los lugares de trabajo más inclusivos.

5. En varios estudios de investigación también se examinaron los vínculos entre las condiciones de trabajo, el rendimiento de las empresas y las dinámicas de las cadenas de suministro. En estudios anteriores se asoció la mejora de las condiciones de trabajo con una mayor productividad, rendimiento empresarial y competitividad exportadora ([Better Work, 2022](#); [Cajal-Grossi, 2022](#); [Robertson et al., 2023](#)). Un nuevo análisis realizado en Bangladesh revela que un mayor cumplimiento se asocia con relaciones entre compradores y proveedores de mayor valor, más frecuentes y a más largo plazo, mientras que el abastecimiento «justo a tiempo» se correlaciona con un mayor incumplimiento, lo que pone de relieve la influencia de las prácticas de abastecimiento y de las prácticas de los compradores (Cajal-Grossi *et al.*, de próxima publicación).
6. Por último, en un estudio de investigación de Better Work en curso se están estudiando las nuevas presiones sobre las empresas y los trabajadores. Las encuestas rápidas realizadas en las fábricas en Bangladesh, Camboya y el Pakistán proporcionan información oportuna sobre la evolución de las condiciones, entre otras cosas sobre las presiones macroeconómicas y las respuestas de las empresas. En un estudio de investigación sobre las inundaciones y el estrés térmico relacionados con el clima, se ponen de manifiesto los riesgos que ello entraña para los trabajadores, la productividad y la resiliencia de las cadenas de suministro, mientras que en un estudio que la OIT está llevando a cabo en la actualidad a través de la red de fábricas de Better Work se analiza de qué forma la adopción de la inteligencia artificial está incidiendo en la productividad, la organización del trabajo, las competencias y la calidad del empleo ([CFI y OIT, 2025](#); OIT, de próxima publicación).