



Oficina
Internacional
del Trabajo

TRABAJO DECENTE: UNA ALIANZA PARA EL FUTURO

Las alianzas de colaboración público-privadas de la OIT para el diálogo social

El diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores promueve el progreso socioeconómico, la equidad social y la estabilidad. También juega un papel vital en el fomento de la toma de decisiones democrática y la gestión del proceso de globalización. La primera APP para el diálogo social y las relaciones laborales se firmó en 2008.

Desde entonces, otros 65 proyectos (que representan casi el 26 por ciento del total de APP) se han firmado en esta área, con un presupuesto total de 14 millones de dólares EE.UU. en la región (el 19,07 por ciento del presupuesto total). Se cubren cuatro grandes áreas: diálogo social y relaciones laborales; administración de la mano de obra y legislación laboral; trabajo decente en los sectores económicos y organizaciones de empleadores y trabajadores.

¿Qué es el diálogo social?

El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común.

El diálogo social es esencial para lograr el objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT cuenta con una serie de herramientas para apoyar el desarrollo eficaz del diálogo social, que permita la participación plena de trabajadores y empleadores en las discusiones y la búsqueda de soluciones que beneficien a todos.

Diálogo social y relaciones laborales

Cada vez más, el buen funcionamiento del diálogo social y las relaciones laborales se considera una forma eficaz y sostenible de abordar temas tales como los salarios y las condiciones de trabajo en sectores muy diversos. En particular, las empresas que operan a nivel internacional indican que estos dos factores contribuyen a una mayor fiabilidad de los mercados de producción y demuestran que hay argumentos comerciales claros para apoyar esta línea de trabajo.

Promoción de cadenas de suministro global sostenible en la industria de la confección:

la cooperación entre la OIT y H&M Hennes & Mauritz AB (H&M) data de 2001, cuando H&M se unió al proyecto de la OIT de Mejores Fábricas en Camboya. Entre 2013 y 2015, la cooperación se ha ampliado para abordar las relaciones laborales, los salarios y la capacitación –como parte de una alianza más integradora y estratégica– en Bangladés, Camboya, Etiopía y Myanmar. Esta decisión se basa en la convicción de que los desafíos que presenta la cadena de suministro de la confección (RMG) son sistémicos y requieren acciones que puedan mejorar la gobernanza y desarrollar prácticas y marcos eficaces. La alianza se centra particularmente en las relaciones laborales y los salarios, y también incluye un componente de capacitación. Además, todas las intervenciones en el país se aprovechan del apoyo técnico y financiero

de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo. La alianza adoptó un enfoque de múltiples niveles, que implica que los gobiernos y los interlocutores sociales participan a nivel empresarial, nacional y global, y crean, así, propiedad y mejoras sostenibles a largo plazo.

Diálogo social y relaciones laborales en Marruecos:

el grupo OCP (Office Chérifien des Phosphates), la empresa más grande de Marruecos y el primer exportador mundial de fosfatos y sus derivados, se asoció con el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), en Turín, para desarrollar actividades de formación personalizada para fortalecer las habilidades de negociación de los representantes de la dirección y de los trabajadores. Diez talleres de una semana se llevaron a cabo en Turín para los empleados del grupo OCP. En total, asistieron 165 representantes de los trabajadores y funcionarios de salud y seguridad, y 20 representantes de la dirección de OCP. La formación contribuyó a una mejor comprensión de las ventajas del diálogo social en el lugar de trabajo y las posibles formas que puede tomar. También aumentó la capacidad de los participantes de adoptar una actitud cooperativa entre los representantes de la dirección y de los trabajadores, y mejoró sus habilidades de negociación y búsqueda de consenso.

«Vemos la cooperación como una gran oportunidad para fortalecer aún más nuestro trabajo hacia el buen funcionamiento de las relaciones laborales en todos nuestros mercados estratégicos de producción. La OIT, con su composición tripartita única, es el aliado perfecto para abordar temas como los salarios, la formación y el desarrollo de competencias en la industria textil.»

Karl-Johan Persson,
director ejecutivo
de H&M



Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)

Oficina Internacional
del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra
Suiza

Tel. +41 22 799 7309
Fax +41 22 799 6668
E-mail: ppp@ilo.org
www.ilo.org/ppp

Administración del trabajo y legislación laboral

Mejora del cumplimiento de la legislación laboral en Pakistán: para asegurar la aplicación de la legislación laboral mediante la participación activa de la industria textil con el fin de garantizar la continuidad de las exportaciones de Pakistán al mercado global, en 2014, el gobierno de Pakistán, junto con la OIT, desarrolló un programa de informes y cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) para mejorar las prácticas laborales en la industria textil. Parte de este proyecto se lleva a cabo con el apoyo financiero de la Asociación de Exportadores Textiles de Pakistán (PTEA). La OIT ayuda a identificar los vacíos legales, mejorar el sistema de control periódico y brindar asistencia técnica jurídica y práctica con el fin de alinear a Pakistán con las normas internacionales del trabajo. Un total de 210 fábricas y empresas recibirán apoyo para asegurar que cumplan con las normas internacionales del trabajo para mejorar la productividad. El nuevo estatus comercial adjudicado a la industria textil de Pakistán –debido a las mejoras del cumplimiento de la legislación laboral– anticipa un crecimiento de casi el 15 por ciento en los sectores del textil y de la confección combinados durante el período 2014-15 y esto sumará aproximadamente 1,5 millones de dólares EE.UU. a las exportaciones totales de Pakistán.

Trabajo Decente en sectores económicos

Mejora de las condiciones laborales y promoción de la competitividad de las cadenas de suministro global: *Better Work* es un programa técnico desarrollado conjuntamente por la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI). El programa cuenta con el compromiso firme de más de 30 empresas, incluidos algunos de los principales compradores del sector textil, de seguir procesos continuos de cambio y mejora en sus cadenas de suministro. Está vigente en Bangladés, Camboya, Haití, Indonesia, Jordania, Lesoto, Nicaragua y Vietnam, y abarca casi 1,300 fábricas. Las evaluaciones de fábricas participantes en Jordania, Vietnam y Camboya muestran mejoras significativas en el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente con respecto a: prácticas coercitivas, métodos de pago, salarios de horas extras, contratos de trabajo, sustancias químicas y peligrosas, servicios de salud y primeros

auxilios, instalaciones para el personal, documentación y protección de trabajadores jóvenes, injerencias y discriminación, negociación colectiva, disciplina y conflictos, preparación para emergencias, seguridad ocupacional y sistemas de administración de salud y protección de los trabajadores. Las mejoras de los estándares de seguridad y salud en el trabajo han aumentado las probabilidades de que los proveedores retengan a los compradores, reduzcan la rotación de personal y mejoren la productividad.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

Empoderamiento de la participación sindical para fortalecer el rol de los sindicatos en Vietnam: la alianza con la Fundación Levi Strauss pretendió proporcionar a los trabajadores, los empleadores y el público en general una mejor comprensión del rol representativo de los sindicatos en las empresas del sector de la vestimenta en Vietnam. Tuvo los siguientes resultados: se desarrolló un conjunto de herramientas de formación para participantes sindicales a nivel de empresa; 214 personas que recibieron formación en la mejora del rendimiento fueron capaces de aplicar sus conocimientos en la fábrica; 27 instructores desarrollaron habilidades clave para la resolución de conflictos colectivos, comunicación, negociación y negociación colectiva; 1 744 trabajadores de fábricas de prendas de vestir accedieron a sesiones de información sobre el rol de los sindicatos; 30 empresas participaron en la capacitación de habilidades de negociación, contratación y solución de conflictos.

La APP sobre **evaluación del trabajo y el diseño de un proceso de certificación laboral en la industria de la construcción en Uruguay** reunió a organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores en un proyecto conjunto con la OIT. El proyecto dio lugar a un acuerdo sobre las estructuras laborales y las descripciones de los empleos, y al diseño de un proceso de certificación laboral. También condujo al desarrollo de una serie de productos técnicos y al aumento de las capacidades de la Comisión Bipartita de evaluación del trabajo y de las organizaciones de trabajadores y empleadores para trabajar juntos con vistas a desarrollar y actualizar las descripciones de los empleos y los procesos de certificación.