

Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzadoGinebra
23-25 de septiembre de 2014**Puntos de consenso ¹****Principales temas relacionados con los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado**

1. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado son intensivos en mano de obra, mayoritariamente femenina, y se caracterizan por una producción geográficamente dispersa y por los rápidos cambios impulsados por los mercados, dado que son los compradores quienes determinan quién produce y en qué lugar. Se han creado gran cantidad de puestos de trabajo en países en desarrollo, especialmente para mujeres, jóvenes y trabajadores poco calificados. En un momento en que el potencial de creación de empleo sigue aumentando en muchos países, estos sectores también pueden contribuir de manera importante al desarrollo industrial, por cuanto a menudo actúan como vía de acceso a la actividad manufacturera.
2. Los contextos nacionales varían considerablemente. Los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado son muy competitivos y por lo general presentan escasos márgenes de beneficio para los fabricantes. Los compradores y los mercados presionan para reducir los costos de aprovisionamiento y en particular los costos de fabricación, que a su vez incluyen los costos de la mano de obra.
3. Los niveles de salario mínimo en estos sectores suelen ser bajos y en ocasiones no resultan suficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias. A veces, sólo se consigue cubrir estas necesidades mediante el exceso de horas extraordinarias. Los niveles salariales también dependen de las políticas nacionales y de los precios que los compradores están dispuestos a pagar.
4. La fluctuación de la demanda y la brevedad de los plazos propios de estos sectores exigen una flexibilidad en el tiempo de trabajo que, sin una gestión adecuada, muchas veces dan lugar a jornadas laborales demasiado prolongadas. El exceso de horas extraordinarias representa un problema para la seguridad y salud en el trabajo, así como para el equilibrio

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

entre la vida profesional y personal de los trabajadores. El recurso a las horas extraordinarias debería ser una excepción.

5. El cumplimiento de la legislación constituye un desafío en estos sectores, tanto en lo referente a los salarios como en cuanto al tiempo de trabajo. La presencia de productores que incumplen las normas obstaculiza el cumplimiento en todo el sector, lo que a menudo conduce a situaciones de competencia desleal y a una falta de ética en materia de abastecimiento.
6. El diálogo social contribuye de manera importante a definir los salarios y el tiempo de trabajo, y su ausencia es fuente de problemas. Los gobiernos deberían garantizar que se promuevan, respeten y apliquen los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
7. Por lo general, se carece de datos nacionales sobre los salarios, el tiempo de trabajo y la desigualdad de género, según se indica en el párrafo 22, *d*).

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

8. En los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado existen notables discrepancias entre el derecho y la práctica en lo que a salarios y tiempo de trabajo se refiere. Dada la importancia del cumplimiento de la normativa para lograr el trabajo decente e impedir que los derechos humanos y los derechos del trabajo puedan verse vulnerados, resulta imperativo que los gobiernos velen por el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales y los convenios de la OIT que hayan ratificado. El cumplimiento se ve dificultado por diversas causas, como la informalidad, la corrupción y la laxitud de los gobiernos respecto de la aplicación de la ley.
9. Un sistema eficaz de inspección del trabajo es clave para asegurar el cumplimiento de la legislación y contribuir a garantizar la igualdad de condiciones. Para asegurar la eficacia de los sistemas de inspección del trabajo, los países deberían llevar a cabo una revisión y una actualización periódicas del funcionamiento y las capacidades de dichos sistemas mediante la formación de los inspectores y el establecimiento de una dotación de recursos adecuada. Las tecnologías de la información pueden contribuir considerablemente a aumentar su eficacia, ya que permiten una mejor recopilación de los datos necesarios. Es fundamental efectuar inspecciones periódicas.
10. Además de llevar a cabo una labor de sanción y penalización, la inspección del trabajo y las políticas generales en materia de aplicación de la ley deberían establecer incentivos favorables al cumplimiento. Deberían proporcionar a empleadores y trabajadores la información técnica y el asesoramiento pertinentes, y adoptar medidas para preservar a los inspectores de influencias externas indebidas. Las campañas de información y sensibilización pueden servir para facilitar el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo.
11. Las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación no pueden sustituir a la inspección del trabajo, aunque sí pueden complementar los esfuerzos de los países para lograr un mayor cumplimiento. Sin embargo, las experiencias de los programas de responsabilidad social de las empresas que se basan en un modelo de auditoría y

prescinden de la participación de los interlocutores sociales han puesto de manifiesto las limitaciones de este enfoque.

12. Los gobiernos, en consulta con los empleadores y los trabajadores, tienen la importante labor de promover medidas que favorezcan la igualdad de género mediante marcos jurídicos e institucionales apropiados. Los interlocutores sociales y los gobiernos deben colaborar, entre otras cosas, para adoptar medidas que permitan el acceso de las trabajadoras a la educación, la capacitación y las oportunidades de empleo, sin discriminación alguna, y que den facilidades a los trabajadores y trabajadoras con personas a su cargo.
13. Asimismo, los gobiernos deben hacerse cargo de recabar datos desglosados por sexo susceptibles de emplearse para evaluar la situación en estos sectores con el fin de orientar la formulación de políticas públicas y las acciones tripartitas en el futuro.
14. Habida cuenta que la educación y las competencias profesionales son factores que tienen gran incidencia en los niveles salariales, debería ser prioritario ofrecer a los trabajadores más oportunidades de formación y reciclaje, incluida la formación en el empleo.

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

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

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

21. Sobre la base de la discusión celebrada en el Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, se recomendaron las siguientes actividades futuras.

22. La Oficina debería:

- a) seguir promoviendo la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) y los instrumentos relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como el fomento, el respeto y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- b) promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva, en estos sectores y reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos para participar de manera eficaz en el diálogo social;
- c) crear programas de asistencia técnica para ayudar a los Estados Miembros y a los mandantes a diseñar y aplicar marcos normativos e institucionales adecuados para mejorar las condiciones de trabajo, las competencias profesionales, la productividad, los salarios, la competitividad, la formación de inspectores del trabajo y la sostenibilidad en estos sectores;
- d) ayudar a los Estados Miembros a diseñar sistemas de datos unificados para recopilar periódicamente datos sobre los niveles de empleo, los salarios mínimos, las estructuras salariales, el tiempo de trabajo, las indemnizaciones, los costos de mano de obra, la productividad y otros datos pertinentes que permitan tener una visión más ajustada del panorama nacional, y
- e) realizar estudios y análisis comparativos a escala internacional, identificar las buenas prácticas e intercambiar conocimientos sobre todos los datos enumerados en el párrafo d) y sobre los márgenes de beneficio en el plano mundial.

23. Los gobiernos deberían:

- a) procurar fomentar mejores condiciones de trabajo en estos sectores a través de la aplicación de las leyes del trabajo y de una protección eficaz de los derechos de los trabajadores, así como mediante el fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y los empleadores;
- b) garantizar el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo mediante sistemas de inspección del trabajo dotados de métodos de gobernanza eficientes y eficaces, que sean transparentes y que permitan establecer alianzas amplias (inclusive iniciativas privadas), también con los compradores internacionales;
- c) abastecerse en empresas que cumplan la legislación;
- d) formular y mejorar políticas públicas que tengan por objeto la transición de la economía informal a la economía formal;

-
- e)* ayudar a los interlocutores sociales, a petición de ambas partes, a establecer órganos de negociación representativos adecuados;
 - f)* promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva, en estos sectores y reforzar la capacidad de los mandantes bipartitos para participar de manera eficaz en el diálogo social, y
 - g)* fomentar, respetar y aplicar los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

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

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