



Consejo de Administración

325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/POL/4

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Diálogo Social

POL

Fecha: 12 de octubre de 2015

Original: inglés

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Esfera de importancia decisiva: Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo

Finalidad del documento

En este documento se presentan los principales elementos de la estrategia relativa a la esfera de importancia decisiva sobre el «Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo» (ACI 7) e información sobre los avances ya logrados en su aplicación.

Se invita al Consejo de Administración a que brinde su opinión sobre la estrategia, su aplicación y el camino a seguir, lo cual también servirá de orientación a la Oficina para la ejecución del resultado relativo a la «Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo» del Programa y Presupuesto para 2016-2017 (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 32).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: La orientación del Consejo de Administración guiará la fase final de aplicación de la ACI 7 y ayudará a definir la orientación estratégica y la ejecución de las actividades futuras en el marco de la esfera de resultados en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo en el bienio 2016-2017.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Integración de la orientación proporcionada por el Consejo de Administración en las estrategias y actividades pertinentes de la Oficina.

Unidad autora: Departamento de Gobernanza y Tripartismo (GOVERNANCE).

Documentos conexos: Programa y Presupuesto para 2014-2015, Programa y Presupuesto para 2016-2017, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998, anexo revisado en 2010), Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

Fundamento

1. El «Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo» se incluyó como una esfera de importancia decisiva (ACI 7) ¹ en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, con la finalidad de desarrollar la capacidad de los mandantes para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo de las leyes y reglamentaciones nacionales del trabajo, las normas internacionales del trabajo ratificadas y los convenios colectivos aplicables.
2. El objetivo general era fortalecer las funciones de prevención y control del cumplimiento que desempeñan los servicios de inspección del trabajo y promover la colaboración de los empleadores y los trabajadores en dicho cumplimiento, mediante la prestación de servicios de asistencia técnica y de desarrollo de la capacidad a las instituciones públicas encargadas de velar por la inspección y el cumplimiento de las normas y a los interlocutores sociales, y la prestación de asistencia para diseñar la legislación laboral y mecanismos eficaces de solución de conflictos.
3. Un objetivo importante para esta ACI, al igual que para las otras esferas de importancia decisiva, ha consistido en fomentar los conocimientos, la comprensión y la capacidad para asesorar a los mandantes en la formulación de políticas eficaces, contemporáneas y basadas en datos empíricos. Para ello, se estableció un grupo de trabajo encargado de hacer un balance de los conocimientos que poseíamos, las lagunas en nuestros conocimientos y en nuestro asesoramiento en materia de políticas y las nuevas herramientas de información y creación de capacidad que se necesitaban.
4. Otro objetivo era asegurar una sinergia entre las distintas intervenciones de la OIT, asociando los recursos a los conocimientos especializados y coordinando la asistencia técnica ofrecida por las diferentes unidades y oficinas exteriores de la OIT en los planos nacional y sectorial y en los lugares de trabajo, incrementando así la repercusión de las intervenciones en los distintos países. En definitiva, la ACI 7 tenía por objeto crear programas integrales sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y posibles modelos de intervención que aprovecharan la labor complementaria efectuada por varios proyectos y programas de la OIT.

Estrategia

5. La labor de la OIT en esta esfera se rige por las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150). Los siguientes factores también se tuvieron en cuenta como elementos de la estrategia de la ACI 7:
 - *Un enfoque diferenciado y pragmático.* Cada Estado Miembro tiene problemas distintos con respecto al cumplimiento de las normas y utiliza enfoques específicos para abordarlo. Una estrategia general debería contemplar la suficiente flexibilidad para dar cabida a todas esas diferencias.

¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/14-15/pbfinalweb.pdf>.

- *Insuficiencia de recursos humanos y financieros.* Las administraciones del trabajo, en general, y los sistemas de inspección del trabajo, en particular, padecen de una grave escasez de recursos que entorpece sus esfuerzos e incide en la sostenibilidad de cualquier estrategia destinada a lograr el cumplimiento de las normas.
- *Necesidad de aclarar el papel de las partes interesadas.* Además de las administraciones del trabajo y de los interlocutores sociales, varios actores de los sectores público y privado (proveedores de servicios técnicos, medios de comunicación, etc.) desempeñan un papel en la sensibilización, la prevención, la capacitación y la prestación de asesoramiento respecto de la aplicación de la legislación laboral. No obstante, el control del cumplimiento de la legislación laboral es una función exclusivamente pública y no puede delegarse. En consecuencia, los sistemas privados de acreditación, auditoría o supervisión no deberían considerarse como sustitutos de los sistemas públicos de control del cumplimiento.
- *Necesidad de una mayor coordinación con los interlocutores sociales.* Es necesario reforzar las consultas y la colaboración con los interlocutores sociales en los procesos de formulación, regulación y seguimiento de las iniciativas relativas al cumplimiento de las normas destinadas a promover la sensibilización, la prevención y el cumplimiento voluntario de las normas.
- *Unas relaciones laborales armoniosas y el diálogo social, incluida la negociación colectiva,* contribuyen a mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. La posibilidad de los trabajadores de ser escuchados en el seno de las empresas, así como el diálogo y la cooperación entre trabajadores y empleadores, ayuda a proteger y mejorar las condiciones de trabajo.
- *La igualdad de género y la no discriminación,* al igual que la mejora del acceso a la justicia para hombres y mujeres por igual, se pueden promover con medidas destinadas a reforzar el cumplimiento de la legislación laboral en el lugar de trabajo, si se tienen en cuenta esas cuestiones en la formulación y la aplicación de dichas medidas.
- *Se requiere un enfoque sistemático con respecto al cumplimiento de las normas para poder ofrecer respuestas integrales en ese ámbito.* La colaboración dentro del sistema de administración del trabajo en su sentido más amplio y con otras organizaciones públicas, como las instituciones de la seguridad social, las autoridades de salud, el Poder Judicial y las fuerzas de la policía, incrementará la capacidad de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de las normas a la hora de abordar los incentivos subyacentes y los déficits de información, mejorará la calidad de la legislación y aumentará la eficiencia en el control del cumplimiento de las normas.
- *Adopción de enfoques modernos.* Las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de las normas, incluidos los servicios de inspección del trabajo, deben analizar las tendencias en el mercado de trabajo, establecer diversas hipótesis y adaptar las estrategias y los programas de manera constante. También deben dedicarse periódicamente a mejorar la planificación, actualizar la tecnología y las herramientas e incrementar la capacidad del personal directivo para atender las necesidades existentes.
- *Aumento del acervo de conocimientos de la OIT.* Es necesario efectuar más estudios comparativos transnacionales sobre iniciativas y buenas prácticas en el ámbito del cumplimiento de las normas, teniendo en cuenta las diferencias entre los países desarrollados y en desarrollo y analizando concretamente los problemas relacionados con los trabajadores vulnerables.

Ámbitos de intervención

Creación de conocimientos

6. En su constante empeño por convertirse en un centro de excelencia en el ámbito del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, la OIT completó varios temas de investigación en la ACI 7 que orientarán la forma de elaborar y utilizar sus programas y herramientas. Por ejemplo, en un estudio comparativo sobre las estrategias nacionales para el cumplimiento de las normas que se publicará próximamente, se analiza de qué manera estratégica se intenta lograr dicho cumplimiento en el Brasil, Indonesia, China y Colombia en comparación con los correspondientes modelos teóricos. En él se plantea la cuestión de si se puede aplicar el mismo enfoque estratégico con respecto al cumplimiento en todos los países y se señalan los elementos que pueden calcar y aquéllos que tienden a ser más específicos de cada país. También se está preparando otro estudio comparativo, en cooperación con la ACI sobre la «Formalización de la economía informal», sobre las prácticas de inspección laboral destinadas a reducir el trabajo no declarado en América Latina y Europa.
7. Otro proyecto de investigación se centró en un estudio de un caso práctico sobre la interacción entre *Better Work Indonesia*, como acuerdo de colaboración híbrida, y los servicios públicos de inspección ². En dicho estudio no se halló riesgo alguno de sustitución del papel de la inspección pública en este caso. Sí se hallaron, en cambio, pruebas de complementariedad y de un modesto incremento de la eficiencia de la inspección pública. Estos resultados no pueden generalizarse, ya que existen distintos tipos de acuerdos privados y público-privados en los diferentes países y se necesitan más estudios empíricos. En la actualidad, se está preparando un modelo analítico que podría utilizarse para determinar la complementariedad, así como cualquier posible riesgo de sustitución en otros casos.
8. También se preparó un documento de trabajo ³ en el que se estudió la incidencia de las infracciones de las disposiciones relativas al salario mínimo en el sector del servicio doméstico en diez economías en desarrollo, aportando datos desglosados por sexo, edad y, en la medida de lo posible, origen étnico o social. Su finalidad era ampliar los conocimientos sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al salario mínimo, dedicando una atención especial a la dimensión de la igualdad de género y la no discriminación, e incorporarlos a las estrategias de inspección del trabajo. En dicho documento se incluyen ejemplos innovadores para tratar el incumplimiento de la normativa en el sector del servicio doméstico.
9. El intercambio de experiencias entre regiones y dentro de las mismas también fue una parte integral de la estrategia. La ACI 7 facilitó el intercambio de mejores prácticas entre países piloto. Por ejemplo, el proyecto efectuado en Colombia ⁴ compartió con el proyecto efectuado en Turquía herramientas destinadas a inventariar las cadenas de suministro en el sector minero. También compartió estrategias para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo destinadas a reducir las relaciones de trabajo ambiguas o encubiertas en el sector de la palma con Ghana y una metodología de capacitación para nuevos inspectores

² http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/364/Dupper_Fenwick_RDW_paper_June_2015.pdf.

³ Oelz, M. y Rani, U: *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Documento de trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, 2015

⁴ Promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia (COL/11/04/USA).

del trabajo con Viet Nam. El proyecto de Colombia consideró pertinentes para su país varias iniciativas que se estaban desarrollando en esos países y solicitó información sobre las herramientas en fase de elaboración a ese respecto.

Fortalecimiento de la capacidad institucional

- 10.** Con el objetivo de incrementar las repercusiones tangibles de las intervenciones y el asesoramiento de la OIT en la capacidad institucional de los Estados Miembros, se ha preparado y pronto se publicará una reseña de políticas sobre la inspección del trabajo y la libertad sindical y de asociación, así como otra reseña de políticas sobre la inspección del trabajo y el seguimiento del trabajo infantil. También se ha previsto la elaboración de reseñas sobre la planificación estratégica de la inspección del trabajo y sobre la autoevaluación como herramienta para lograr el cumplimiento de las normas. Una reseña de políticas sobre la ampliación de la protección social a través de la inspección del trabajo también se encuentra en fase de preparación y está cofinanciada con la ACI 3. Asimismo, se ha preparado una guía práctica para inspectores del trabajo, titulada *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, que incluye buenas prácticas en la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como orientaciones sobre cómo detectar y notificar accidentes de trabajo⁵. Dicha guía está disponible en español, francés, inglés, vietnamita, bosnio, chino, árabe y, pronto, en portugués. Esta herramienta ya se está utilizando en Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso y en los territorios palestinos ocupados. Uno de sus principales productos también ha sido la preparación de nuevos planes de estudio para la capacitación inicial de inspectores del trabajo en ocho países africanos, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín) y la correspondiente Comisión de la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO)⁶. Asimismo, se elaboró una «Aplicación para el Sistema de Inspección del Trabajo» para Sri Lanka, destinada a informatizar los programas de inspección y mejorar la exactitud, el almacenamiento, el procesamiento y el análisis de los datos. Dicha aplicación tiene la capacidad de telecargar las pruebas y está siendo adaptada para su uso en otros países.
- 11.** Sobre la base de una encuesta mundial, a la que habían respondido 82 Estados Miembros en el momento de prepararse este documento, así como de estudios nacionales, entrevistas y otra documentación disponible, se preparó un documento de trabajo sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las administraciones del trabajo⁷. También se está preparando un panorama comparativo de las innovaciones recientes en la administración del trabajo, que incluye numerosos ejemplos y presentaciones analíticas de reformas administrativas en materia de planificación, coordinación, alianzas, uso de nuevas tecnologías y gestión del desempeño institucional. Se está trabajando en la preparación de una publicación sobre la teoría y la práctica de la planificación estratégica y la gestión del desempeño en la inspección del trabajo. También se está trabajando en la producción de una guía sobre una selección de cuestiones relacionadas con la gestión de la administración del trabajo, que se presentará en forma de preguntas y respuestas y se basará en las normas de la OIT y en la práctica internacional comparada. Dicha guía abarcará unos 20 ámbitos importantes, como el mandato y las funciones, la organización interna, la coordinación,

⁵ Disponible en: http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_346717/lang--es/index.htm.

⁶ La Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMAO) está compuesta por Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea-Bissau, Malí, Níger, Senegal y Togo.

⁷ Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems, OIT, 2015 (de próxima publicación).

los recursos humanos, el presupuesto, la planificación y la presentación de informes, la gestión del desempeño, las reformas administrativas, las alianzas, las nuevas tecnologías, etc.

Prioridad para las PYME y la economía informal

12. Para lograr mejores resultados, se ha dado prioridad a la mejora del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en las PYME y en la economía informal. En la actualidad, se está preparando una guía práctica de capacitación sobre la economía informal para inspectores del trabajo, que servirá para impartir un módulo de formación de dos días de duración basado en las normas y políticas de la OIT y también en la buena práctica internacional. Se está preparando igualmente una guía práctica sobre estrategias de cumplimiento de las normas en el trabajo no declarado y en la economía informal, en la que también se abordará la promoción del registro de las empresas, la concertación de seguros sociales voluntarios por parte de los trabajadores y la participación de los interlocutores sociales. Dicha guía estará disponible en varios idiomas en forma impresa y en Internet. Se han organizado y se organizarán seminarios sobre esta cuestión en varios países. Los inspectores del trabajo podrían utilizar esta guía práctica a efectos de capacitación, y los sindicatos y organizaciones de empleadores a efectos de sensibilización y capacitación. También se ha elaborado una herramienta metodológica para la inspección del trabajo en la economía informal para los países francófonos de África, que se ha probado sobre el terreno en Burkina Faso, Madagascar, Togo y Túnez⁸ y que se adaptará próximamente para su uso en otras regiones. Estos esfuerzos han contribuido conjuntamente a la ACI 4 sobre productividad y condiciones de trabajo en las PYME y a la ACI 6 sobre la formalización de la economía informal.
13. La capacitación de trabajadores y empleadores supone un paso importante hacia el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo. En ese sentido, se elaboraron folletos y vídeos cortos sobre la prevención de riesgos laborales para trabajadores y empleadores en las PYME por separado para los sectores de la agricultura, la carpintería y la reparación de vehículos de motor. Hay sectores peligrosos en todos los países y abarcan una alta proporción de empresas pequeñas o informales. Estas herramientas han sido concebidas para grupos destinatarios con niveles bajos o nulos de alfabetización. Contienen mensajes que pueden transmitirse rápidamente al usuario y proponen medidas de prevención y control fáciles de aplicar. Han sido traducidas a muchos idiomas y en la actualidad se está estudiando el impacto que han tenido. También se está preparando un folleto sobre buenas prácticas destinado a promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en las PYME y en la economía informal. Las buenas prácticas y las herramientas de la OIT ya han sido inventariadas y todas las regiones han quedado abarcadas en sendos estudios de casos prácticos. El objetivo era facilitar información sobre la forma en que los gobiernos han tratado las particularidades de las PYME y la economía informal para asegurar condiciones de trabajo más seguras y saludables en sus legislaciones, políticas y programas.

Fortalecimiento de la representación laboral y del diálogo social en pro del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo

14. Todo enfoque sistémico del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo debería prever la participación de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, ya que estas entidades representan y defienden los intereses de sus miembros y están familiarizadas con

⁸ *Guide méthodologique d'inspection du travail dans l'économie informelle* (de próxima publicación).

las realidades del lugar de trabajo. La OIT se halla en proceso de revisión de sus modelos de intervención y sus actividades de cooperación técnica en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En ese contexto, se está realizando una encuesta encaminada a evaluar la necesidad de elaborar nuevas herramientas de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, basadas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, se enviaron cuestionarios a diversos destinatarios, incluidos aquellos que ya habían recibido formación en materia de inspección del trabajo en el Centro de Turín, y las respuestas recibidas están siendo procesadas. Ente los objetivos establecidos figura el desarrollo de cursos de aprendizaje electrónico más dinámicos y homogéneos, con miras a impartir formación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los inspectores del trabajo. En octubre se celebrará un taller en el que se debatirán y validarán la estrategia y los materiales proyectados. Todos los productos se pondrán a prueba a escala nacional y, acto seguido, se documentarán las enseñanzas extraídas y se repetirá la experiencia según proceda.

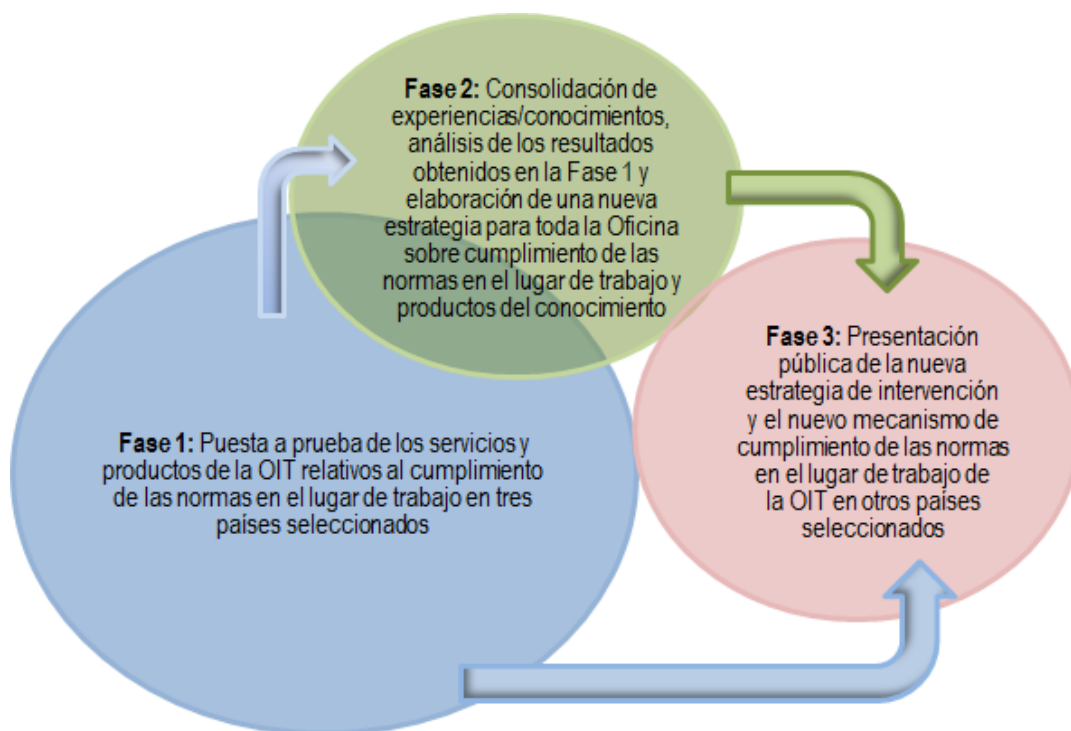
15. La Oficina ha colaborado con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas (AICESIS) y el Consejo Económico y Social de los Países Bajos, a fin de organizar una conferencia internacional sobre «Promoción del Cumplimiento de las Normas en el Lugar de Trabajo, incluidas las Cadenas Mundiales de Suministro: la Función de los Consejos Económicos y Sociales y las Instituciones de Diálogo Social Análogas» en La Haya en octubre de 2015. La OIT ha llevado a cabo una encuesta con el objetivo de documentar buenas prácticas e identificar los obstáculos que enfrentan los consejos económicos y sociales para hacer cumplir las normas en el lugar de trabajo. Esto sirvió para dar gran prioridad a la cuestión del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en las agendas de las instituciones de diálogo social. Las actividades previstas en el marco de la ACI 7 han contribuido a la creación y puesta en marcha de nuevos mecanismos tripartitos en los países piloto. El Consejo Nacional Tripartito de Salarios de Viet Nam constituye un claro ejemplo.

Progresos alcanzados, enseñanzas extraídas y conclusiones

16. El plan de trabajo de la ACI incluyó la prestación de apoyo para las actividades emprendidas en los tres países piloto: Burkina Faso, Colombia y Viet Nam. Durante la segunda fase, Nicaragua, República Unida de Tanzania, Turquía y Uganda se añadieron a la lista. La selección se realizó con arreglo a las prioridades identificadas por los mandantes tripartitos de dichos países en sus Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Los elementos de la estrategia y la intervención antes mencionados fueron aplicados en esos países, en la medida de lo posible, con objeto de ponerlos a prueba y extraer enseñanzas para la planificación de futuras intervenciones de la OIT.

Esfera de importancia decisiva – Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo

Las tres fases del bienio 2014-2015



17. La primera fase comprendió la prestación de asistencia técnica en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo a través de un enfoque de sistemas. En cada caso, se optó por una combinación de actividades y medidas experimentales con enfoques innovadores, a fin de ampliar los conocimientos en la materia. En agosto de 2015, durante la segunda fase, se celebró un taller mundial de intercambio de conocimientos en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, para hacer un balance de la labor realizada en el marco de la ACI 7. En dicha ocasión, diversas delegaciones tripartitas de los países piloto se reunieron con los funcionarios competentes de la Oficina, tanto de la sede como de las oficinas exteriores, así como de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). La tercera fase se halla actualmente en curso de ejecución, y está encaminada al intercambio de experiencias y la presentación pública del mecanismo y la estrategia en cuatro reuniones subregionales.
18. Ha quedado demostrado que el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo reviste un interés particular para todas las regiones, y desempeña un papel esencial en la consecución de varios resultados del Programa y Presupuesto. A la inversa, los trabajos efectuados en el marco de casi todas las demás esferas han enriquecido la labor relativa a la ACI 7. Cabe destacar la sinergia que se ha originado respecto de la Esfera de importancia decisiva sobre productividad y condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas (ACI 4), la Esfera de importancia decisiva sobre la formalización de la economía informal (ACI 6) y la Esfera de importancia decisiva sobre la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo (ACI 8). Este método de trabajo basado en la colaboración se mantendrá durante el próximo bienio.
19. El valor añadido de la ACI 7 radica no sólo en la aplicación de un planteamiento más específico y la asignación de recursos adicionales, sino también en la adopción de un enfoque que conjuga los conocimientos de la Oficina y las prácticas de los mandantes, a fin

de concebir estrategias que dan origen a múltiples intervenciones innovadoras y complementarias para lograr el cumplimiento de las normas en todos los lugares de trabajo. El hecho de aplicar la estrategia a escala mundial y planificar las actividades a nivel nacional, en consulta con los mandantes tripartitos, fomenta la flexibilidad y la innovación.

- 20.** Además de los productos mundiales, que son esencialmente productos del conocimiento, otro de los logros alcanzados en el marco de esta ACI fue la ampliación de la cooperación de la OIT en el plano nacional, con el objetivo de abarcar nuevas áreas. En ese sentido, se agregaron nuevos ámbitos o aspectos a la labor que estaba realizando la OIT en todos los países piloto. Por ejemplo, en Colombia, en virtud de la ACI 7, se decidió añadir la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sector minero a las actividades en curso. Además, se ha elaborado un módulo encaminado a desarrollar la capacidad institucional de los servicios de inspección del trabajo para identificar lagunas en materia de cumplimiento de las normas y concebir un plan de intervención que englobe tanto la seguridad y la salud en el trabajo, como las relaciones de trabajo ambiguas y encubiertas en el sector minero. En Colombia también se está realizando un estudio independiente con el objetivo de identificar las lagunas en el cumplimiento de las normas relativas al salario mínimo y la igualdad de remuneración, a partir de los datos compilados en las últimas encuestas de hogares.
- 21.** La ACI 7 también ha permitido dar mayor visibilidad y actualidad a la cuestión del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo entre las altas instancias de política. En este contexto, se han respaldado iniciativas nacionales de envergadura, tales como la primera campaña de inspección del trabajo emprendida por el Gobierno de Viet Nam en 2015, que se llevó a cabo en 360 empresas del sector textil en 12 provincias y para la que se organizaron 11 conferencias tripartitas en todo el país. La primera ley nacional sobre seguridad y salud en el trabajo de Viet Nam también se adoptó en 2015. Por otro lado, esta ACI ayudó a orientar algunas de las discusiones con los países donantes hacia la inclusión de fondos destinados al cumplimiento de las normas.
- 22.** La ACI 7 inspiró nuevas iniciativas de planificación conjunta, así como el desarrollo de sinergias entre los diversos proyectos de cooperación técnica en los países piloto. En algunos casos, el personal encargado de los proyectos adoptó nuevos mecanismos de coordinación con respecto a sus productos, metodologías, etc. Las reuniones de intercambio de conocimientos en las que participaron los consejeros técnicos principales de los distintos proyectos en curso en Viet Nam y Colombia también resultaron de gran utilidad. Cabría examinar esta cuestión con mayor detenimiento, tanto en el contexto individual de cada ACI como entre las distintas esferas.
- 23.** Entre los objetivos de la ACI 7 figuró asimismo la consecución de resultados sostenibles mediante la transferencia de conocimientos, la creación de instituciones duraderas, la responsabilización nacional y el aumento de la pertinencia de las actividades. Por ejemplo, en Burkina Faso, la primera actividad prevista consistió en el levantamiento de mapas de riesgos laborales en todo el país. La aplicación de este enfoque garantizó la pertinencia de las iniciativas emprendidas y condujo a la elaboración de un plan nacional de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 24.** La creación de alianzas sólidas entre las instituciones nacionales resulta esencial para reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Los servicios de inspección del trabajo ejercen una mayor influencia cuando disponen de mecanismos estratégicos de colaboración con otras entidades gubernamentales, los interlocutores sociales, las empresas y la población en general. Por consiguiente, es esencial establecer alianzas y acuerdos de cooperación amplios con los interlocutores sociales y todos los actores clave. La experiencia vivida en Viet Nam puso de manifiesto el valor de la colaboración entre la administración del trabajo, el organismo de seguridad social y las autoridades de salud.

25. Todas las actividades que integran la ACI 7 fueron planificadas y validadas por conducto de discusiones tripartitas. Algunos de los instrumentos promovidos por la ACI 7, tales como el nuevo código de conducta contra el acoso sexual en Viet Nam, también se adoptaron por medio de acuerdos tripartitos. La colaboración entre los trabajadores, los empleadores y sus representantes desempeña un papel fundamental: a nivel nacional, para definir marcos de política destinados a promover el cumplimiento de las normas; a nivel sectorial, para orientar y optimizar las iniciativas destinadas a industrias concretas; y a nivel de las empresas, para identificar y resolver problemas y mejorar el cumplimiento de las normas.
26. También existen buenos ejemplos de la forma en que las iniciativas público-privadas de cumplimiento de las normas han complementado esta labor y han abierto nuevas perspectivas de colaboración y asociación. Cabría estudiar con mayor exhaustividad el papel complementario que ejercen las iniciativas privadas de cumplimiento de las normas.
27. A través de programas como *Better Work*, IPEC y SCORE, la OIT ha demostrado que los programas sectoriales que cuentan con la participación de los interlocutores sociales pueden ayudar a coordinar los esfuerzos de los actores privados y las autoridades públicas, con el fin de reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y mejorar la rentabilidad y la productividad de las empresas.
28. La ACI 7 también incluyó actividades en las que se tomaron en consideración los comentarios pertinentes de los órganos de control de la OIT, así como la promoción de la ratificación de los convenios correspondientes. En el caso de Turquía, la OIT se ofreció prontamente a colaborar con el país tras el desastre minero de Soma. La OIT facilitó la adopción de un plan de acción nacional tripartito y diseñó y puso en marcha un proyecto a corto plazo sobre seguridad y salud en el trabajo, allanando así el terreno para la realización de un proyecto más amplio en colaboración con la Unión Europea. Entre las actividades emprendidas figuró el seguimiento de los comentarios de los órganos de control y la prestación de asistencia para las nuevas ratificaciones. Turquía ratificó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), en 2014, y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), en 2015. Las normas internacionales del trabajo también constituyeron un punto de referencia para diversos análisis de las lagunas jurídicas en otros países piloto, que condujeron a la elaboración de una serie de propuestas de enmiendas legislativas.
29. La incorporación de una dimensión regional o subregional puede mejorar las posibilidades de reproducción de las actividades de un país a otro. El proceso de colaboración con la Comisión de la UEMOA desembocó en una reunión ministerial sobre el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, en la que se elaboró una Hoja de ruta para los ocho Estados Miembros de la Unión. Además, la Comisión de la UEMOA financió la replicación de las buenas prácticas de Burkina Faso en otros países.
30. Con respecto a la aplicación de la ACI, se han afrontado desafíos tales como las importantes transformaciones políticas acontecidas en dos de los países piloto, en los que el cambio de gobierno entrañó la aparición de nuevos interlocutores. La traslación de la noción de «cumplimiento de las normas» a ciertos países e idiomas también supuso todo un reto. En lo que atañe a la Oficina, cabe racionalizar numerosos conjuntos de herramientas y productos, ajustándolos y actualizándolos, con el fin de asegurar su pertinencia y sostenibilidad. La necesidad de establecer una cooperación más sistemática y eficaz entre las ACI, los departamentos y las unidades de la Oficina en la sede y sobre el terreno, y los proyectos debe ser objeto de estudio con carácter permanente.

31. En perspectiva, el reto más evidente para la OIT radica en la necesidad de que los servicios de inspección del trabajo hagan un uso eficiente de sus limitados recursos financieros y humanos, y el ámbito más problemático sigue siendo la economía informal. De cara al futuro, los trabajos de la OIT en materia de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo entrañarán la necesidad de: poner un mayor énfasis en la programación en el seno de la OIT; concentrarse en mayor medida en las funciones esenciales que desempeñan ACTRAV, ACT/EMP y el Centro de Turín en las actividades de creación de capacidad; priorizar la voluntad y las acciones políticas a escala nacional; e incrementar el uso de nuevas tecnologías y herramientas de comunicación, tales como las aplicaciones de los teléfonos inteligentes.

Proyecto de decisión

32. *El Consejo de Administración pide al Director General que tome en consideración sus orientaciones al proseguir la aplicación de la estrategia relativa a la ACI sobre el «Reforzamiento del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo», así como al poner en práctica el resultado 7 del Programa y Presupuesto para 2016-2017 sobre «Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo».*