



ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO (CIMT)

RED INTERAMERICANA PARA LA ADMINISTRACION LABORAL (RIAL)

SEMINARIO HEMISFÉRICO:

LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACION COLECTIVA Y DESARROLLO SOSTENIBLE EN UN ESCENARIO DE CRISIS ECONOMICA: PRESERVACION DE LA CIUDADANIA

Washington D.C. 11 de octubre de 2012

RESUMEN DEL EVENTO

CONTENIDO

I.	Descripción y participantes.....	1
II.	Resumen de las presentaciones y discusiones	2

I. DESCRIPCION Y PARTICIPANTES

Este Seminario se realizó el 11 de octubre, 2012 en la sede de la OEA en Washington D.C., inmediatamente después de la Primera Reunión de los Grupos de Trabajo en el marco de la XVII CIMT los días 9 y 10 de octubre.

El Seminario fue aprobado por las autoridades de la CIMT dentro de su Calendario 2012-2013, como respuesta a una solicitud expresa del movimiento sindical y en seguimiento a mandatos de la XVII CIMT en 2011; en particular el artículo 8,f del Plan de Acción de San Salvador que encomienda: "Incorporar el diálogo social como un elemento transversal en las discusiones de los Grupos de Trabajo y continuar expandiendo la cooperación, el intercambio y la sistematización de experiencias sobre el fortalecimiento del diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva."

Más que ningún otro evento de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL), este seminario fue planteado como un espacio tripartito y por ello en cada uno de los paneles hubo intervenciones de gobiernos, representantes sindicales y empresariales,

agrupados en los dos órganos consultivos de la Conferencia: el Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE), que tiene como facilitador a la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL).

Los resultados esperados del Seminario, que fueron alcanzados, son:

- Conocimientos más consistentes con respecto a los desafíos, posibilidades y estrategias de promoción de la libertad sindical y el fomento a la negociación colectiva;
- Intercambio de iniciativas y buenas experiencias de los gobiernos, trabajadores y empleadores que sean útiles para fundamentar, perfeccionar y tornar más efectivas las políticas públicas y los programas destinados a promover la libertad sindical y la negociación colectiva;
- Identificación de aspectos relevantes asociados a la libertad sindical y la negociación colectiva a ser objeto de atención futura de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

El Seminario contó con la participación de 23 delegaciones de Ministerios de Trabajo del Hemisferio, miembros de COSATE, CEATAL y la OIT.

Toda la información del evento se encuentra disponible en: www.rialnet.org, bajo “Talleres y Seminarios”

II. RESUMEN DE LAS PRESENTACIONES Y DISCUSIONES

APERTURA DEL EVENTO

- **Presidencia de la XVII CIMT:** Javier Rivas, Director de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador leyó un mensaje del Ministro Humberto Centeno, Presidente de la CIMT, en el que destacó que la democracia, la libertad sindical y los derechos humanos son un todo indivisible y señaló que la ausencia de la libertad sindical dificulta el funcionamiento del sistema político y pone en peligro la gobernabilidad y la paz social; por ello, debe ser tan importante para los trabajadores como para los empleadores. Mencionó que la acción sindical se ha debilitado, con menos trabajadores sindicalizados en el mundo, lo que pone en riesgo no sólo los derechos de los trabajadores sino varias conquistas sociales. Destacó que el Estado debe asumir una acción proactiva y comprometida con el ejercicio de los derechos de la actividad sindical y finalizó indicando que los pueblos necesitan del sindicalismo, de esa fuerza organizada de los trabajadores, que permite enfrentar los efectos de la crisis, la

precariedad laboral, las injusticias, y empujar transformaciones democráticas para que los trabajadores y sus familias vivan dignamente.

- **Secretaría Técnica / OEA:** Jorge Saggiante, Secretario Ejecutivo para el Desarrollo Social de la OEA destacó que este Seminario se originó como una propuesta del movimiento sindical que fue acogida por los Ministros(as) de Trabajo en la CIMT, lo que demuestra la relevancia suprema que le asignan al tema. Enfatizó que para la OEA la libertad sindical y la negociación colectiva son pilares fundamentales de la democracia, del crecimiento económico con equidad y del desarrollo de nuestras naciones. Señaló que uno de los propósitos de la OEA es fortalecer la gobernabilidad democrática, que tiene como eje la construcción de consensos, el diálogo y la participación; en esa medida, este Seminario, como espacio de diálogo entre trabajadores, empresarios, gobiernos y organismos internacionales es en la práctica una forma de construir gobernabilidad democrática y con mayor razón al tener como eje la libertad sindical y la negociación colectiva.

PANEL 1 – LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTOS DE PROMOCION DEL TRABAJO DECENTE

- **Presentación de OIT,** Tania Caron, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, Oficina de OIT en Costa Rica – Las normas internacionales del trabajo son fundamentales no sólo para la democracia, sino para la economía; la solución a la crisis económica debe ser negociada como parte del proceso de diálogo social. La libertad sindical y negociación colectiva (LSNC) son una piedra angular de la OIT, desde su constitución en 1919 han sido principios orientadores, se consideran indispensables para la búsqueda de la justicia social y el trabajo decente en el proceso de globalización y hacen parte de los principios y derechos fundamentales del trabajo, según fue reconocido en la Declaración de 1998. Esto quiere decir que todos los países, aunque no hayan ratificado los Convenios fundamentales sobre el tema (87 y 98), deben respetarlos y que son uno de los pilares del concepto de Trabajo Decente. Destacó que un reciente estudio de la Comisión de Expertos de la OIT sobre los Convenios 87 y 98 señala que la crisis ha presionado hacia el no respeto de los principios y derechos fundamentales, en particular la LSNC, aunque investigaciones de OIT y OECD muestran que la aplicación de estos principios produce una distribución más equilibrada del ingreso y disminuyen desigualdades, además, permite el desarrollo y respeto de otros principios (como no discriminación) y otras normas, como las relativas a salarios u horas de trabajo. Llamó la atención sobre la protección del sindicalismo en la administración pública y la importancia de respetar la negociación colectiva en el sector público, mencionó que la Comisión de Expertos en 2013 hará un estudio sobre los Convenios 151 y 154 que tratan estos temas. Destacó algunas buenas prácticas sobre LSNC: Los programas de trabajo decente por país, que se elaboran a través de mesas de trabajo tripartitas, han servido para avanzar estos temas; los acuerdos tripartitos, como el que se firmó en febrero 2012 en Panamá, donde se crean comisiones tripartitas para examinar la legislación o analizar quejas o reclamos de sindicatos u organizaciones de empleadores; y acuerdos bilaterales, como uno reciente en Haití en sector textil, en el que trabajadores y empleadores firman un documento de principios y crean mesas de diálogo para hablar sobre LSNC.

- **Intervención de Brasil.** Mario Barbosa, Asesor Especial para Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo y Empleo - La negociación colectiva y el diálogo social fueron un componente muy importante de todo el arsenal de medidas para afrontar la crisis con la intención de preservar y crear empleo. La experiencia de Brasil muestra cómo las luchas sindicales van más allá de lo laboral y económico y pasan a formar parte de la reivindicación de libertades democráticas y los consensos políticos; por ello son un elemento clave de la gobernabilidad democrática. En 2006 Brasil aprobó la Agenda nacional de trabajo decente y luego un Plan nacional de empleo y trabajo decente para implementarla; ambos documentos son fruto de consensos tripartitos, que no fueron fáciles de lograr pero permiten ahora tener directrices e indicadores claros para avanzar los objetivos del trabajo decente. Brasil cuenta, además, con mesas permanentes tripartitas de consulta y negociación en distintos sectores, donde se destaca el reciente compromiso nacional en el sector de la construcción civil, que ahora tiene grandes inversiones en preparación de los juegos olímpicos y mundial de fútbol. Este compromiso pone el objetivo de trabajo decente en los programas y negocios vinculados a la construcción y significa un paso histórico en este sector, reconocido por sus condiciones precarias de trabajo. El concepto de empresa sostenible, que resulta de documento OIT de 2007, es totalmente compatible con el concepto de trabajo decente; implica que las empresas respeten este concepto, que incluye a la negociación colectiva, en sus operaciones y negocios.
- **Intervención de Estados Unidos.** Richard Bock, Consejero de la División de Operaciones y Gerencia, Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) – La NLRB o Junta Nacional de Relaciones Laborales es una agencia gubernamental separada del Ministerio de Trabajo creada en 1935 para velar por el cumplimiento de la Ley sobre Relaciones Laborales. Incluye la protección de los derechos de los trabajadores a organizarse, a formar sindicatos y a ser libres de afiliarse a ellos, también gobierna las relaciones entre empleadores y sindicatos en el sector privado. Se destaca que la Ley protege el concepto de libertad de asociación, incluso en ausencia de sindicatos, bajo el concepto de actividad concertada protegida (Protected concerted activity), que protege a los trabajadores para que discutan y tomen acciones sobre sus condiciones de empleo. La NLRB cumple su misión por dos vías: 1) Investiga, a petición de una de las partes, y sanciona prácticas que atentan contra los derechos mencionados; más del 90% de los casos donde se descubre una violación terminan en una conciliación, el resto pasan a una instancia cuasi-judicial dentro de la Junta, y 2) Conduce elecciones secretas para que trabajadores decidan si quieren o no ser representados por un sindicato; si se obtiene la mayoría de votos, el sindicato es certificado por la Junta y es el único que puede representar a los trabajadores en una negociación colectiva. Actualmente, la Junta estudia nuevos temas, que surgen de las cambiantes relaciones laborales, como las redes sociales y cómo empleadores y trabajadores están haciendo uso de ellas.
- **Intervención de COSATE.** Amanda Villatoro, Secretaria de Política Sindical y Educación, Confederación Sindical de las Américas (CSA), Organismo facilitador del COSATE - Agradecimiento a la CIMT, especialmente a los Ministerios de Trabajo de Brasil, Argentina y El Salvador, así como a la Secretaría Técnica, por hacer este seminario posible. No puede hablarse de LSNC sin hablar del contexto, que hoy está marcado por un alto índice de crimen violento

contra sindicalistas, indicadores ascendentes de precarización laboral y restricciones a la negociación colectiva en amplios sectores, sobre todo en el sector público. Hay muchos desafíos en este tema, uno de ellos es el incumplimiento de la normativa; según el Comité de Libertad Sindical de OIT el incumplimiento de sus recomendaciones es de casi 47%, el cumplimiento parcial de 15%, y el cumplimiento total de 38%. La CSA adelantó una encuesta entre sus afiliados de 12 países encontró varios casos preocupantes como: En Chile no existe la sindicalización por rama de actividad o industria, solamente por empresa, además, el sector público está impedido por la ley de negociar colectivamente, y en Guatemala la legislación permite todo tipo de sindicalización, pero en la práctica existen muchas restricciones y mucha violencia (alrededor de un sindicalista asesinado cada 3 o 4 semanas), aunque es una noticia alentadora que se haya firmado recientemente el Plan Nacional de Trabajo Decente. El reciente Congreso de CSA ratificó como una de sus prioridades la promoción y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, que son indispensables para cualquier modelo de desarrollo sustentable. También ese Congreso destacó que los derechos de libertad sindical son derechos humanos y son fundamentales para la gobernabilidad democrática, la estabilidad y la paz social; son, además, instrumentos de ciudadanía, que permiten extender la democracia al lugar de trabajo. Sin libertad sindical, no hay democracia ni acceso a los derechos en el trabajo. La CSA está desarrollando una campaña continental sobre LSNC para movilizar a las personas sobre la importancia de estos temas para la democracia y condena los hechos que atentan contra la democracia como el golpe de estado en Honduras y el golpe de estado parlamentario en Paraguay, también condena recientes leyes de trabajo juvenil en este último país, que pauperizan el trabajo de los jóvenes. Finalizó su intervención destacando que el trabajo decente, el pleno ejercicio de LSNC y la centralidad del trabajo son indispensables para impulsar el desarrollo sustentable.

- **Intervención de CEATAL.** Stefan Marculewicz, Consejo para los Negocios Internacionales de Estados Unidos (USCIB) – Es importante reconocer los convenios fundamentales de la OIT para desarrollo social y económico con trabajo decente, y para empresas sustentables y creación de empleo. Sin trabajadores ni empleadores, no hay trabajo, y sin trabajo decente no hay buen trabajo. La legislación nacional y la práctica definen la negociación colectiva en cada país – la legislación nacional es un balance delicado de los derechos de los trabajadores, sindicatos, empleadores y otros. Las Normas Internacionales del Trabajo crean un marco, y sólo para aquellos países que han ratificado los convenios en cuestión, por ende es importante estar conciente de la distinción entre las normas internacionales y la legislación nacional. La libertad sindical incluyen el derecho de asociarse con un sindicato, pero también el derecho a no hacerlo en dado caso, y no crea la obligación de que un trabajador se una a un sindicato. Como está establecido por el Convenio 87 de la OIT, los trabajadores tienen derecho a ser representados por alguien de quienes ellos mismos escojan, lo que implica que ellos tienen el derecho a ser representados por nadie si así lo deciden. Tenemos la obligación de reconocer ese derecho. La libertad sindical también se refieren a la libertad de expresión y libertad de opinión, derechos que se extienden a los trabajadores y empleadores como individuos. Por ende, los empleadores pueden ejercitar su derecho de libre expresión EN la medida que no interfiere con la habilidad del trabajador de escoger libremente un sindicato. El derecho a la huelga es un “tema caliente” en este momento. En la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de la OIT existe una diferencia fundamental de opinión sobre si el Convenio 87 incluye el derecho a la

huelga o no. La posición de la OIT es que el derecho a huelga es una criatura de la legislación nacional. En cuanto a los trabajadores escogiendo a sus representantes, debe haber una concientización de que hay de dos conjuntos de intereses. Están los intereses de los trabajadores, y están los intereses de las instituciones que los representan, y estos intereses no siempre son los mismos. Por ejemplo, un trabajador que no quiere ser representado por un sindicato y un sindicato que quiere tener a ese trabajador como miembro están en desacuerdo. Una concientización de esta distinción debe informar a la formulación de políticas. Existe también una diferencia entre la promoción de la negociación colectiva y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. La negociación colectiva es un medio de trabajo decente, y no un fin por si mismo. Existe otro importante concepto, el deber de debida representación, esto significa que todos los trabajadores representados por un sindicato deben estar igualmente representados. Este quiere decir que un trabajador que vota en contra de la creación de un sindicato debe también estar debidamente representado si ese sindicato llega a crearse. Este es otro punto a tomar en consideración y uno que no está representado en el Convenio de la OIT.

- **Espacio de diálogo:**

- El delegado de Paraguay compartió avances en los últimos 4 años en materia de diálogo social que incluyen: las mesas tripartitas sobre inserción juvenil (elaboró ley de empleo juvenil) y política salarial y la Comisión Tripartita de Igualdad de Género; así como consultas tripartitas y construcción de consensos en políticas públicas y proyectos de ley. Destacó, además, el mecanismo de conciliación y mediación que ha mediado en conflictos laborales importantes en sector público y privado.
- El delegado de El Salvador destacó que en su país a partir de 2009 se reconoce el derecho de trabajadores del sector público y se sigue avanzando en LSNC en ese sector. En febrero 2012 inició la vigencia de un Instructivo de relaciones laborales para la rama ejecutiva del poder público que incluye procesos de reclutamiento, protección contra la discriminación y beneficios laborales. Los espacios de diálogo social se han potenciado a través de la creación del Consejo Económico y Social y el fortalecimiento del Consejo Superior del Trabajo y el Consejo Nacional de Salario Mínimo para que trabajadores puedan incidir efectivamente en la política pública.
- La Vicepresidenta de COSATE se refirió a la huelga, cuya discusión se dio en la Comisión de Aplicación de Normas de OIT este año con dos temas: uno de forma, referido a la contradicción de discutir el dictamen de la Comisión de Expertos aun acatando los dictámenes de la Comisión de Libertad Sindical; y el otro de fondo, que es el que se debe analizar. Explicó que para los sindicalistas la huelga es un derecho, los trabajadores tienen derecho a decir que no van a trabajar y en el marco de las normativas internacionales se podrá definir lo que se llama el derecho a servicios esenciales para garantizar la convivencia de la sociedad. Pero el derecho de la huelga es un derecho fundamental y está en el marco del Convenio 87.

- La delegada de OIT se refirió al derecho de huelga, indicando que es cierto, como mencionó el representante de CEATAL, que el Convenio 87 no tiene una disposición sobre el derecho de huelga pero siempre los órganos de control de la OIT han dicho que, de acuerdo con el artículo 3 y 10 del convenio, el derecho de la huelga es corolario indisociable del derecho de sindicalización. Al mismo tiempo, el Comité de Libertad Sindical, ha dicho que no es un derecho absoluto, que hay restricciones; por ejemplo, en el sector público en los servicios esenciales. Informó que recientemente se recibieron consultas tripartitas sobre el sistema de los órganos de control, que será un tema a analizarse por Consejo de Administración en 2013.

PANEL 2 – FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL COMO ESTRATEGIA PARA ENFRENTAR LA CRISIS ECONOMICA INTERNACIONAL: LAS EXPERIENCIAS DE LA REGION

- **Intervención de Panamá.** Yeskelle J. Pedroza Quintero, Directora Regional Especial de Trabajo y Desarrollo Laboral para la Ampliación del Canal de Panamá – Presentó buenas practicas de su país sobre dialogo social y tripartismo, destacando especialmente el Acuerdo Tripartito suscrito en febrero 2012, mediante el cual se pusieron en funcionamiento: La Comisión de Implementación del Acuerdo Tripartito, y la Comisión de Tratamiento de Quejas sobre LSNC, dedicada a examinar, con carácter de urgencia, las quejas que sobre LSNC se presenten; su objetivo es encontrar soluciones y alcanzar acuerdos consensuados en Panamá para evitar que las quejas lleguen a OIT. Esta Comisión ha dado grandes resultados. Otra buena práctica es el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y la Fundación de Trabajo, mediante el cual el gobierno aportará recursos financieros y ahora hace parte de esa fundación, que originalmente era sólo para empleadores y trabajadores. Dentro del proyecto de ampliación del Canal de Panamá, que mantiene una fuerza laboral de aproximadamente 10 mil personas, se establecieron “Clínicas laborales tripartitas” para darles a trabajadores y empleadores acceso directo y permanente a las autoridades laborales para hacer consultas, plantear reclamos y lograr soluciones. Estas clínicas se ubican físicamente en el lugar de trabajo, para que los trabajadores no deban acercarse al Ministerio, sino que el Ministerio se acerca a ellos; han dado excelentes resultados con disminución de 80% de quejas presentadas dentro de la obra.
- **Intervención de CEATAL.** John Craig, Vocal Alterno de la CEATAL y Abogado del Consejo de Empleadores de Canadá – Afirmó que los empleadores apoyan la libertad sindical y la negociación colectiva, y que este principio ha gozado de un amplio apoyo tripartito por décadas en la OIT. Los empleadores también gozan de este derecho cuando forman asociaciones de empleadores e industria para influir en las políticas y tomar parte en la negociación colectiva. Sin embargo, existen debates importantes sobre el derecho a huelga, la libertad de asociación forzada, y la naturaleza y extensión de la negociación colectiva, en particular sobre la diversidad de los sistemas nacionales. No obstante, CEATAL, sobretodo, apoya ampliamente los conceptos centrales de libertad sindical y asociación colectiva, a saber, la libertad de organizarse, tomar parte en el diálogo y alcanzar acuerdos sobre cuestiones del lugar de trabajo, expresar opiniones, y hacer estas cosas sin indebida interferencia. Destacó que los empleadores también

están preocupados con la necesidad de alcanzar eficiencia económica para asegurar empresas sostenibles. Hoy, esto significa tomar en cuenta el contexto global dentro del cual los lugares de trabajo operan. Muchos empleadores tienen operaciones en múltiples países, lo que puede añadir una complejidad significativa, incluso en el área de trabajo, y la negociación colectiva no puede ser aislada de tales presiones y complejidades. ¿Pueden la negociación colectiva y libertad sindical servir como herramientas de las empresas para ser más competitivas y eficientes, y crear más empleo? Algunos han argumentado que tratar con sindicatos u otras asociaciones es un impedimento para la eficiencia y la creación de empleo, lo que implica que los empleadores están mejor actuando unilateralmente. Este punto de vista no puede ser descartado dado que cualquier lado puede hacer demandas irrazonables y frustrar el progreso en un escenario de negociación colectiva. Sin embargo, si los empleadores y trabajadores comparten objetivos comunes de mejorar la productividad, crear empleos, y compartir el éxito equitativamente desde el nivel gerencial hasta personal de primera línea, entonces la negociación colectiva y libertad sindical pueden contribuir al progreso. También destacó que el reconocimiento de la negociación colectiva y libertad sindical puede ser un componente de responsabilidad social corporativa, una que muestre que las compañías reconocen que estas libertades son una precondition para el crecimiento económico. Los Acuerdos Marco Globales (AMG) son un instrumento cada vez más prevalente, son negociados y firmados voluntariamente por empleadores y sindicatos y son aplicados a las operaciones globales de una compañía. Ford se convirtió en la primera corporación en entrar en los AMG en abril de 2012 cuando firmó un acuerdo con la *International Metalworkers' Federation*, y el *Banco do Brasil* entró en uno en 2011. Estos AMG representan enfoques innovadores y globales al compromiso colectivo y deben ser considerados como modelos para el futuro.

- **Intervención de COSATE.** Rafael Molano, Primer Vicepresidente Central Única de Trabajadores (CUT) Colombia – Destacó que hablar de libertad sindical es hablar de progreso y democracia, dado que los sindicatos juegan un papel fundamental en el desarrollo de los pueblos y en la construcción de sociedades más justas y equitativas. Adyacente al tema de libertad sindical se encuentra la negociación colectiva, que es un concepto que muchos funcionarios de gobierno y empresarios confunden porque el movimiento sindical nunca se organizará para destruir empresas, menos para usurpar lo que no le corresponde. Por el contrario, la negociación colectiva ha de llevar a animar el sentido de pertenencia al trabajador hacia la empresa, siempre y cuando esto contribuya al bienestar de los mismos trabajadores, contribuya a una mejor distribución de la riqueza. Mencionó algunos países donde el sector sindical considera que se ha fortalecido la LSNC en la legislación y la práctica, como Argentina, Uruguay y Brasil y que como resultado tienen gobiernos fortalecidos; y otros, como Paraguay, Guatemala y Colombia, donde no se ha cumplido lo pactado generando consecuencias graves para la democracia con deterioro social y exclusión. Resaltó la CIMT en Buenos Aires en 2009 y el compromiso de los Ministros(as) de asegurar el cumplimiento de las legislaciones laborales y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales del trabajo y terminó insistiendo en la necesidad de promover la libertad sindical y ampliar la negociación colectiva para enfrentar la crisis con los menores costos posibles.

- **Espacio de diálogo:**

- El delegado de Bahamas destacó que la LSNC están íntimamente relacionadas con los procesos de democratización y hacen parte de los derechos humanos. Mencionó que en el Caribe muchos líderes políticos vienen del movimiento sindical y que los sindicatos tienen un papel muy activo en el desarrollo de políticas públicas y la consolidación de la democracia. Reconoció que las iniciativas de sindicatos de apoyo a sus afiliados, como cursos de formación o asesoría financiera, contribuyen al bienestar del país. Destacó que este evento es muy oportuno para analizar estos temas y felicitó a la OEA por ello.
- El delegado de COSATE se refirió al Plan de Acción suscrito entre Colombia y Estados Unidos, que el sector sindical considera un paso innovador y prometedor. Destacó que ha habido algún avance sobre protección a sindicalistas, pero llamó la atención sobre incumplimientos en materia de reducir formas de contratación que limitan el ejercicio de la libertad sindical y debilitan la negociación colectiva, lo que es muy preocupante. Mencionó que algunos sectores destacados, como el de puertos, están siendo particularmente amenazados y resaltó que continuarán insistiendo y trabajando por el cumplimiento del Plan.

PANEL 3 – EL PAPEL DE LA CIMT / OEA Y DE SUS ORGANOS EN LA PROMOCION DE LA LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

- **Intervención de la OEA.** Evelyn Jacir de Lovo, Directora del Departamento de Desarrollo Social y Empleo – Destacó que la LSNC, además de ser ejes del trabajo decente, son elementos fundamentales de la cohesión social, entendida como la capacidad de una sociedad para asegurar el bienestar de todos sus miembros y minimizar las disparidades. Presentó la evolución de la LSNC en la CIMT y la OEA, resaltando que desde 1963 los Ministros han reconocido que la libertad sindical constituye una base esencial para asegurar a los trabajadores un papel efectivo en el desarrollo nacional. La Secretaria General de la OEA ha hecho suyos los pronunciamientos de la CIMT, reconociendo que el dialogo social y la LSNC son fundamentales para construir y promover sociedades democráticas e inclusivas, y con ello, la gobernabilidad democrática, la prosperidad y la paz social. Destacó que los espacios de diálogo tripatito a nivel nacional y hemisférico deben seguir institucionalizándose y celebró que la CIMT haya elevado en 2009 a COSATE y CEATAL a órganos consultivos de la Conferencia, dándoles una voz más fuerte. Coincidió con la apreciación sindical presentada en este Seminario sobre las brechas que existen entre marcos normativos y realidades y mencionó que es un reto sobre el que se debe seguir caminando. Destacó el Protocolo de San Salvador sobre derechos económicos, sociales y culturales, que entró en vigor en 1999 y que en su artículo 8 consagra los derechos sindicales. En dicho protocolo, los Estados partes se comprometen a presentar informes periódicos sobre las medidas adoptadas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos; al respecto, la Asamblea General de la OEA en 2012 aprobó el primer grupo de indicadores sobre los derechos de seguridad social, salud y educación, y con base en ellos se iniciará el proceso de informes. Actualmente el Grupo de Trabajo que tiene a su la elaboración de indicadores y el seguimiento está definiendo los indicadores para el segundo grupo de derechos, que incluyen los derechos sindicales. Recordó que la participación de trabajadores y

empleadores en la OEA trasciende el ámbito de la CIMT y ahora incluye la Asamblea General de la OEA y la Cumbre de las Américas, permitiéndoles incidir en todos los temas de la agenda hemisférica.

- **Intervención de COSATE.** Francisco Quijano, Presidente del COSATE y miembro de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) – Recordó que las Declaraciones CIMT reconocen que el diálogo social, la concertación tripartita y la LSNC requieren de actores sociales representativos, protegidos ante prácticas de cualquier naturaleza que impidan o limiten el ejercicio de su autonomía. Lo que implica que sin libertad sindical no se puede hablar de diálogo social, ni progreso hacia la justicia social. Esta libertad garantiza a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en elaboración de políticas sociales. Además, reiteró la Declaración de COSATE en la XVII CIMT, destacó el valor de la CIMT como foro de diálogo institucionalizado en materia laboral, y propuso incorporar la LSNC en la agenda de la CIMT para obtener más información, realizar estudios y, sobre todo, continuar un diálogo efectivo sobre el tema. Señaló que el movimiento sindical demanda un diálogo social real a nivel nacional y regional, que fomente el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, el respeto a sus instituciones, y la negociación colectiva con libertad sindical como hoja de ruta para el respeto del patrimonio de los y de las trabajadores, que son sus derechos. Finalizó destacando que un desafío para el futuro es la posibilidad de articular acciones con otros mecanismos existentes en el marco de la OEA, como el Sistema interamericano de Derechos Humanos, para contribuir a que la LSNC sean amparados y protegidos integralmente como derechos fundamentales.
- **Intervención de CEATAL.** John Craig, Vocal Alternativo de la CEATAL y Abogado del Consejo de Empleadores de Canadá – ¿Cuál es el rol de la CIMT y la OEA en la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva? Las relaciones laborales son influenciadas por experiencias nacionales, sociales y económicas. Un mismo tamaño no sirve a todos cuando se trata de ejercitar la negociación colectiva. Cada país tiene que tomar en cuenta su contexto; aún así, debe ser posible compartir y aprender de las experiencias en los niveles regional, nacional y local. Una fortaleza de la CIMT es que es tripartita, acercando a gobiernos, trabajadores a través de COSATE, y empleadores a través de CEATAL. También es autónoma, en la medida que todos los tres interlocutores sociales contribuyen a la agenda de la CIMT y luego participan en sus actividades. CEATAL y COSATE ahora también participan en la Asamblea General y la Cumbre de las Américas. La promoción y fortalecimiento del diálogo social y tripartismo crea confianza entre los socios y trabajadores y es importante en los niveles local, nacional y regional, y por consiguiente debe permanecer como un compromiso de la CIMT. Mencionó que otro compromiso de largo plazo de la CIMT ha sido el de la cooperación, permitiendo a los países trabajar juntos para mejorar sus sistemas de administración laboral y modernizar sus leyes laborales. La cooperación horizontal implica que el conocimiento y la experiencia pueden ser transferidos entre países; cada país tiene algo que ofrecer basado en sus experiencias únicas, y cada país puede aprender de las experiencias de otros. El rol de la CIMT en promover la libertad sindical y la negociación colectiva debe ser facilitar actividades cooperativas que informen a los gobiernos, empleadores, y trabajadores acerca de las mejores prácticas en la región. Para promover este trabajo, la CIMT, a través o en conjunto con la RIAL, podría promover el fortalecimiento de capacidades en la administración laboral, incluyendo trabajo en las áreas de

conciliación y servicios de mediación ofrecidos por los Ministerios de Trabajo. Expandir estos servicios debe ser una prioridad desde la perspectiva de los empleadores, dado que son de gran importancia en evitar el conflicto industrial. De hecho, en muchos países en la región, la conciliación es una precondition de las huelgas y cierres patronales, y por ende proveer apoyo asequible y profesional de esta naturaleza tiene claros beneficios sociales y económicos. Los Ministros de Trabajo, en conjunto con los empleadores y trabajadores, deben desarrollar mejores prácticas en esta área, a través del diálogo social, que puedan ser adoptadas por todos los países en la región. También destacó que la OEA y la CIMT también tienen la capacidad de trabajar hacia el involucramiento de mecanismos para empresas sostenibles, de los cuales los Acuerdos Marco Globales (AMG) son ejemplo. Finalmente, otra gran área de interés es esa de la juventud en los lugares de trabajo y en la sociedad. Los jóvenes son un gran recurso para los países de la región y con frecuencia traen una perspectiva fresca que desafía la forma tradicional de hacer las cosas, creando nuevas ideas en el proceso. Los Ministros de Trabajo por ende son alentados a enfocarse en la educación, desarrollo de competencias y emprendedurismo para los jóvenes, por su cuenta y a través de colaboración con la OEA y la CIMT.

- **Espacio de diálogo:**

- El delegado de Trinidad y Tobago resaltó que en el Caribe la LSNC ha sido una gran conquista, que tiene sólidas raíces en el rol que jugaron los trabajadores organizados en la lucha por la independencia. Considerando los grandes avances logrados, ofreció ser proveedor de asistencia técnica en esta materia a través de la RIAL. Destacó la necesidad de que el movimiento sindical, los empresarios y los Ministerios de Trabajo tengan una visión global, dado que las realidades del mundo del trabajo de hoy están marcadas por la globalización, lo que exige desarrollar acciones coordinadas y lograr una mayor coherencia de políticas. Consideró que la CIMT y la RIAL tienen un papel fundamental en promover estas acciones coordinadas y la coherencia de políticas, y celebró que sean un espacio de diálogo e intercambio tripartito. Finalizó destacando que el camino a seguir es el de la cooperación no el de la confrontación, “o nadamos juntos o nos hundimos por separado”.

SINTESIS DE LAS PRESENTACIONES Y DEBATE: PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO PARA LA CIMT

- **Intervención de Brasil.** Mario Barbosa, Asesor Especial para Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil – Destacó que los objetivos del Seminario fueron plenamente alcanzados, dado que se logró estimular el debate acerca de la LSNC y valorizar la libertad sindical como contenido de la democracia y garantía de la ciudadanía frente a un nuevo modelo de desarrollo. Consideró que este evento es un punto de partida en la CIMT para seguir profundizando este tema y planteó como acciones futuras: profundizar el intercambio y diseminación de experiencias y buenas prácticas; analizar políticas públicas para el fortalecimiento de la organización sindical frente al contexto de la crisis económica que atraviesa el mundo y promover la reflexión sobre la viabilidad de la negociación colectiva en el sector público, que son temas recurrentes para todos los países de la región. Indicó que el Informe del GT1 a la próxima CIMT destacará los resultados del Seminario y las acciones futuras

sugeridas, para consideración de los Ministros(as), y destacó que la LSNC es un tema estratégico para la labora de la Conferencia.

- **Intervención de COSATE.** Marta Pujadas, Vicepresidente del COSATE y representante de la Confederación General del Trabajo (CGT) de Argentina - Expresó el agradecimiento y satisfacción del movimiento sindical con este Seminario, que permitió avanzar los debates sobre LSNC, visibilizar este tema y sus desafíos, identificar buenas experiencias y retrocesos. Destacó algunos de los mensajes centrales del sindicalismo durante este Seminario, que retoman varios planteos de la Declaración de COSATE presentada ante la XVII CIMT: la LSNC ha tenido retrocesos, lo que impacta en la calidad de la democracia; son derechos fundamentales que deben ser protegidos tanto por gobiernos como por el sector privado; y cualquier ataque o vulneración a ellos es una violación a los derechos humanos. En la Declaración mencionada el movimiento sindical, llama a los Ministros de Trabajo de las Américas a iniciar dentro de la CIMT la construcción de un análisis objetivo y conjunto sobre el tema de LSNC en las Américas para construir una agenda de trabajo en la que gobiernos, sindicatos, empresarios y el resto de la sociedad civil se comprometan a luchar contra la violación de estos derechos. Además, el movimiento sindical solicitó a los gobiernos: la plena garantía del ejercicio de la libertad sindical, el reconocimiento del derecho de la negociación colectiva para todos los trabajadores y el fin de la violencia anti-sindical y la impunidad a los crímenes contra los sindicalistas y el combate contra todas las prácticas encubiertas de precarización laboral. Respondió al tema de empresa sostenible indicando que es un concepto que apoyan, pero no como uno de los componentes del concepto de Trabajo Decente. Manifestó que los trabajadores sienten que hay un compromiso dentro de la CIMT con la LSNC, indicó que este proceso ministerial es una instancia privilegiada para monitorear a nivel nacional estos principios, celebró la realización de este evento como un espacio para construir un diálogo social que sea la puerta de entrada para mejorar la LSNC e insistió en que la siguiente Conferencia en Colombia incluya estos principios como postulados en la Declaración y Plan de Acción. Propuso que se enriquezca el Portafolio de la RIAL con aportes de CEATAL, COSATE y CSA sobre buenas prácticas y avances, sobre todo en el combate a prácticas anti-sindicales.
- **Intervención de CEATAL.** John Craig, Vocal Alterno de la CEATAL y Abogado del Consejo de Empleadores de Canadá – Destacó que es natural que existan desacuerdos sobre el alcance y significado legal de la libertad sindical y negociación colectiva, pero que hay acuerdos sobre sus principios y fundamentos. Planteó como sugerencia a la CIMT, que continúe incorporando en sus actividades, donde sea apropiado, consideraciones sobre acciones colectivas y asociativas tanto para trabajadores como para empleadores, y que trate estos temas de manera transversal, reconociendo que muchos otros asuntos discutidos por la Conferencia tienen un vínculo con actividades de asociación o la negociación colectiva. Reconoció contribuciones importantes de la CIMT y RIAL en el fortalecimiento institucional y sugirió que las actividades de cooperación refuercen el intercambio de mejores prácticas de mediación y conciliación, así como sobre instancias nacionales y locales de diálogo social. Destacó que para CEATAL el tema de empresas sostenibles es de especial importancia, al considerarlas la base del crecimiento económico y la creación de empleo, y comentó que es un tema que debe continuar analizándose, incluyendo el rol de gobiernos y Ministerios de Trabajo en particular en educar a emprendedores, apoyar microempresas y dar servicios de asesoría legal, también se puede analizar la modernización de

las leyes de empleo basadas en buenas prácticas regionales. Finalizó destacando que la RIAL es una instancia muy importante para recopilar información, investigación y diseminación de buenas prácticas y que debe continuarse la discusión sobre los recursos con que cuenta y qué tan suficientes son para que pueda cumplir el constructivo papel que debería cumplir en estos debates a futuro.

- **Espacio de diálogo:**

- El delegado de Paraguay felicitó a la Presidencia de la CIMT por el nivel de la discusión y agradeció a la OEA por mantener abiertos los canales de debate, que le fueron cercenados a su país en otros foros como Mercosur y Unasur, a donde esperan reintegrarse pronto. Destacó que en Paraguay desde 2008 se inició un proceso para construir una sociedad mejor, que sigue en marcha.
- La delegada de Panamá agradeció a la OEA y reiteró el compromiso de su gobierno de apoyar a otros Estados y seguir buscando alternativas y formulas en beneficio de todos los trabajadores.
- El delegado de Trinidad y Tobago felicitó la riqueza de los debates y reiteró el compromiso de su gobierno con estos espacios, incluyendo a través del diálogo y de contribuciones financieras, que incluyen aportes anuales a la RIAL. Reiteró que el mundo ha cambiado y que por eso deben plantearse nuevas estrategias y respuestas innovadoras a los problemas actuales y se comprometió a continuar apoyando a El Salvador y luego a Colombia, como Presidentes de la CIMT, en lograr avanzar la agenda laboral en la región.

CLAUSURA DE LA REUNIÓN

- Javier Rivas, Director de Relaciones Internacionales del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social de **El Salvador** – Agradeció a los expositores, a las delegaciones, a las autoridades del GT1 que tuvieron la responsabilidad de organizar este seminario, a la presidencia del GT2 y a la Secretaría General de la OEA, que ha sido el motor de todo lo que se organiza en el marco de la Conferencia.
- Evelyn Jacir de Lovo, Directora de Desarrollo Social y Empleo, **OEA** – Agradeció a las autoridades de la CIMT y a todos los presentes y destacó que la OEA son sus Estados miembros y que la Secretaría General está al servicio de todos. Indicó que para la Secretaría es un honor poder apoyar a la CIMT, que más que una reunión donde protocolarmente se reúnen las autoridades laborales, es un foro vivo que cuenta con un altísimo compromiso personal, profesional e institucional de todos sus miembros. Reiteró que la Secretaría de la OEA, contagiada de la pasión y compromiso de todos sus miembros, está totalmente comprometida con lograr mejores políticas, programas, proyectos y acciones orientadas a lograr trabajo decente, en el sentido de trabajo productivo, digno, bien remunerado, en condiciones de respeto, y enmarcado en una relación ganar-ganar entre trabajadores y empleadores. Este es el tipo de

trabajo que redundará en mayor bienestar, en mayor democracia, en mayor crecimiento y paz social en el Hemisferio.