



OBSERVATORIO
LABORAL DE LAS AMÉRICAS

Intervenciones y aportes del equipo jurídico sindical de la CSA en la 110° Conferencia Internacional del Trabajo



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL

CON EL APOYO DE:

WSM
We Social Movements



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Fred Redmond - PRESIDENTE

Francisca Jiménez - PRESIDENTA ADJUNTA

Toni Moore - PRESIDENTA ADJUNTA

Rafael Freire Neto - SECRETARIO GENERAL

Jordania Ureña Lora - SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES

Cícero Pereira da Silva - SECRETARIO DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN SINDICAL

Kaira Reece - SECRETARIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE

CONTENIDO Y REDACCIÓN

Equipo CSA

REVISIÓN Y EDICIÓN

Equipo CSA

DISEÑO GRÁFICO Y DIAGRAMACIÓN

María Eugenia Salas

Todos los derechos reservados © 2022,

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org



INTRODUCCIÓN

El Equipo Jurídico Sindical de la **CSA** participó de la **110° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo** desempeñando diversas actividades y responsabilidades. En particular, corresponde destacar que Paola Egusquiza (CATP), de Perú, fue designada vice presidenta de la Conferencia por el sector trabajador, y en ese rol expuso al inicio y cierre del evento; algunos miembros del equipo tuvieron intervenciones en carácter de delegados o consejeros técnicos y finalmente otros desarrollaron tareas de elaboración (y en menor medida, corrección) de documentos para las intervenciones de los delegados de trabajadores en las diversas comisiones, particularmente en la de Aplicación de Normas.

1.

Intervención de Paola Egusquiza Granda en las sesiones de apertura y cierre de la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Apertura

Es un honor para mí representar al Grupo de los Trabajadores y decir unas palabras en esta ocasión. Soy la secretaria de defensa de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú y secretaria de la organización del Sindicato Único de Inspectores y Trabajadores del Perú. Me honra poder representar a los trabajadores. Esta reunión de la Conferencia tiene muchos retos, volvemos a la presencialidad, hemos tenido esa capacidad de resiliencia para poder, de alguna manera, mantener los derechos ya ganados y tenemos que seguir en esa línea a través del diálogo social. Asimismo, es importante decir que debemos cooperar plenamente para que podamos entender y tocar temas tan claves en esta reunión de la Conferencia como es la seguridad y salud en el trabajo, porque estamos pensando en la vida y salud de todos los trabajadores y las trabajadoras del mundo. Asimismo, es importante poner nuestros mejores esfuerzos para lograr llegar a los mejores entendimientos en todas las comisiones y en los debates que nos ofrezca esta reunión de la Conferencia. Es un reto haber pasado esta pandemia, nos ha traído un escenario nuevo y creo que solo a través del diálogo social y de manera tripartita podremos lograr mejores cosas para todas y todos nosotros.

Cierre

Señor Director General Guy Rider, señor presidente de la conferencia Ministro Claudio Moroni, señores vicepresidentes señor Alexandre Furlan, señor Ministro Ali Bin Samikh Al-Marri, Distinguidos delegados, distinguidas delegadas, Para mí ha sido un honor haber formado parte de la mesa como vicepresidenta de la 110 Conferencia Internacional del Trabajo.


Esta ha sido una Conferencia emblemática e histórica por lo que significa volver a encontrarnos después de enfrentar una pandemia que ha dejado a su paso la pérdida de vidas de millones de personas, entre ellos trabajadores y trabajadoras, la pérdida de más de 25 millones de empleos, la agudización de la pobreza y el trabajo infantil, todas estas situaciones muy lamentables. Por eso el día de hoy con estas palabras rindo homenaje a cada uno de los compañeros y compañeras que a causa de la pandemia ya no están con nosotros.

Es por esto que hoy la tarea que recae sobre los hombros de la Organización Internacional del

Trabajo debe hacerse centrada en las personas, con resiliencia y en la búsqueda de una sociedad verdaderamente justa e igualitaria. Tarea histórica que hoy empieza a tomar forma a través de la Resolución que ha aprobado la conferencia a través de la cual se reconoce la salud y seguridad en el lugar de trabajo como un principio y derecho fundamental, esto significa el derecho a un ambiente seguro y saludable para los trabajadores y trabajadoras del mundo. Como inspectora del trabajo en Perú, he visto en carne propia como un trabajador que ingresó sano a su centro de trabajo, ya no va a volver a trabajar nunca más producto de un accidente de trabajo. Así mismo he constatado cientos de accidentes de trabajo producto de la falta de protección de los y las trabajadores por la no eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, la no adecuación de las instalaciones o lugares de trabajo, el no otorgar equipos de protección adecuados para el trabajador, todo esto ha dejado a su paso trabajadores heridos, en condición de discapacidad y miles de muertes.

Al año, más de tres millones de personas en el mundo pierden su vida por falta de previsión o condiciones adecuadas en el lugar de trabajo. Por eso agradezco a quienes han trabajado a lo largo de estas dos semanas para que esta conferencia pudiese elevar a rango fundamental la salud y seguridad en el lugar del trabajo, declarando además que los convenios 155 y 187 sean considerados convenios fundamentales en el sentido de la declaración de la OIT, pues la inclusión de estos en su constitución, refleja la dimensión de su importancia y se centra en el principio de prevención y en el deber de protección ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Se han aprobado las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo. El Comité Tripartito Especial (STC) del MLC se creó con el objetivo de reunir a todas las partes interesadas y mantener el funcionamiento del convenio en continua revisión a fin de mejorar las condiciones de trabajo. Su papel en los últimos tiempos, ha sido crucial, puesto que la pandemia ha sido devastadora para muchos de nuestros compañeros en el sector, que sufrieron hasta abandonos a horas extremas de trabajo por falta de recambio de las tripulaciones.



En cuanto al trabajo normativo, para establecer un instrumento que permita regular y mejorar las condiciones laborales del aprendizaje profesional, estamos a mitad de camino y llenos de esperanza de poder adoptar una norma el año próximo. En estos días en la conferencia, he escuchado varios discursos hablando sobre la importancia de la juventud. ¿Entonces por qué no la protegemos como se debe? Esta es una oportunidad histórica para evitar abusos y para que el empleo decente comience desde los primeros pasos en el mundo de trabajo. Sabemos que los sistemas de aprendizaje de calidad ponen a los aprendices en el camino hacia una vida mejor, el reconocimiento de la necesidad de proveer una remuneración adecuada y un entorno libre de discriminación, son pasos fundamentales. Creamos aperturas para una mejor articulación de los derechos de los aprendices, en línea con las normas internacionales del trabajo, que son nuestro norte y la mejor herramienta que tenemos para equiparar derechos.

En la discusión recurrente sobre empleo, hemos llegado a importantes conclusiones, que reafirman la necesidad de marcos integrales de políticas de empleo de calidad, junto con la necesidad de políticas que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías de los cuidados, digitales, circulares y verdes, y que fomenten la transición a la economía formal. Se ha hecho valer el mandato constitucional de la OIT, que destaca el rol crucial de los salarios dignos, dando un paso fundamental hacia un entendimiento común” a nivel internacional, sobre los “salarios vitales”, con el apoyo de la Oficina. La garantía de un salario decente con mecanismos de ajuste salarial y también alcanzable a través de la negociación colectiva, es también otro elemento a destacar de estas importantes conclusiones. Hemos acordado que lo miembros promuevan la calidad y seguridad de trabajo, garantizando la adecuada protección de los trabajadores, y la correcta clasificación de las relaciones laborales, incluso en las plataformas. Otro elemento a destacar, es que se han dado pasos hacia la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión. Las conclusiones reconocen la necesidad de promover el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales. También reconoce la importancia de abordar la igualdad de género en el mercado de trabajo.

En la comisión de economía social y solidaria, se ha elaborado la primera definición tripartita sobre los principales valores, principios, reglas de gobernanza y tipos de organización que componen la economía social y solidaria. Las conclusiones reconocen el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva para los y las trabajadores de estas entidades, un paso histórico para avanzar en la justicia social. Para eso, se llama a establecer un marco regulatorio, que facilite el crecimiento de las entidades de la economía social y solidaria, pero que tenga como objetivo proteger a las personas

que obtienen su fuente de ingresos mediante esta forma alternativa de vida que busca poner a las personas y el planeta sobre el lucro. Luego de 100 años de historia de la OIT, se abre un camino para seguir avanzando y construyendo derechos donde hay necesidad.

Todo lo anterior sería imposible sin condiciones de protección y respeto por la libertad sindical, es por esto que el trabajo en la comisión de normas es sumamente importante. Debe rechazarse cualquier intento de socavar la independencia de la Comisión de Expertos. Si bien los discursos de la comisión han evidenciado nuevamente las divergencias que existen en relación con el derecho de huelga, nuevamente se ha reiterado la importancia de que este se respete como un elemento fundamental para el desarrollo de la libertad sindical; oponerse al reconocimiento del derecho de huelga y su base en el Convenio 87, es oponerse a la realización efectiva de los objetivos fundacionales de la OIT. La huelga contribuye al pleno ejercicio de la libertad sindical, a alcanzar objetivo de la justicia social y a la consecución de condiciones de empleo más justas y dignas. En la misma vía, es inseparable del derecho a la negociación colectiva. Por tanto, esto no será posible si una de las partes niega a sentarse en la mesa, resulta vital que todos los actores del dialogo tripartito apuesten a cumplir con su deber de emprender y llevar a cabo la negociación colectiva, logrando progreso social y crecimiento de las normas que regulan el empleo y las condiciones de trabajo a nivel de la empresa y a nivel del sector de actividad, siendo, por otra parte, un derecho fundamental reconocido por los Estados miembros a través de su pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo. Los países no solamente tienen la obligación constitucional de respetar el derecho a la negociación colectiva, sino que deben arbitrar mecanismos para su promoción y cumplimiento de buena fe, de forma que las partes de la negociación no puedan de manera unilateral e injustificada desentenderse del proceso de negociación.

En suma, ha sido para mí un inmenso honor y responsabilidad asumir la vicepresidencia de la 110° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, lo que significó, antes que otra cosa, un reconocimiento a los aportes que históricamente ha hecho la región latinoamericana a la OIT desde su momento fundacional. También doy las gracias a mis compañeros de la Conferencia por su excelente cooperación, a los representantes de trabajadores, Gobiernos y Empleadores por su disposición en construir normas y acuerdos que aporten a la justicia social y al trabajo decente, al personal de la OIT por su dedicado apoyo y por supuesto a los traductores por hacer su máximo esfuerzo para romper barreras de entendimiento y con su aporte hacernos sentir un poco más cerca. “Si la justicia existe, tiene que ser para todos y todas, nadie puede quedar excluido, de lo contrario, ya no sería justicia social”, Paul Auster.

2. Intervenciones en la Comisión de Aplicación de Normas

2.1 Comentarios al Informe General de la CEACR

133. Miembro trabajador, Colombia:

Como lo afirma la Comisión de Expertos en su informe, la crisis ha dejado en evidencia la debilidad de los marcos normativos existentes. Muchos fueron laxos y permisivos con el despido y la desmejora de las condiciones laborales de miles de trabajadores durante la pandemia. En Colombia, la crisis generó la pérdida de cerca de 2 millones de empleos, y aunque algunos se han recuperado, lo han hecho bajo formas de contratación precarias.

La desigualdad y la pobreza han llegado a márgenes alarmantes. Según cifras del Banco Mundial entre 75 y 95 millones de personas más podrían vivir en la pobreza; se estima que en Colombia se ha llegado a un 42,5 por ciento de personas que deben subsistir con menos de 3 dólares al día. Ante esta situación el Llamamiento mundial a la acción, resulta de máxima importancia. Todos los Estados Miembros de la OIT deberían reforzar el respeto y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y promover su ratificación, pero más aún su aplicación y cumplimiento.

La OIT ha invitado a que no se suspendan las obligaciones contraídas en virtud de las normas internacionales del trabajo ratificadas y ha exhortado a todos los Estados Miembros a convocar diálogos con vistas a elaborar estrategias nacionales que se fundamenten en el respeto de los derechos.

134. Nos debe preocupar que países como Colombia tengan los niveles más bajos de negociación colectiva.

En Colombia la sindicalización es menor del 4 por ciento y la cobertura negocial del sector privado aún menor, cerca del 1,75 por ciento de la población ocupada.

Se trata de un país en el que los mismos marcos normativos han debilitado la negociación colectiva, pues permiten la firma de acuerdos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados a pesar de

que la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han instado al Estado colombiano desde hace muchos años a que modifique dicha normatividad, pues estas prácticas tienden a debilitar la negociación colectiva y a la misma organización sindical. Los efectos antisindicales de los pactos colectivos pasan por otorgar mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Al respecto, la vigilancia efectuada por el Ministerio de Trabajo a la ilegalidad de los pactos colectivos es ineficaz. Se observan también demoras en los nombramientos de los tribunales de arbitramento y una fuerte tendencia de resolver el pliego de los sindicatos con base en los pactos colectivos preexistentes.

En el informe se muestra el impacto positivo cuando la negociación colectiva se lleva a cabo con varios empleadores, lo cual posibilita una cobertura regulatoria inclusiva. Sin embargo, en Colombia esta metodología ha sido evadida por la falta de regulación, impidiendo por ejemplo desde 2019 la negociación colectiva para los jugadores del fútbol colombiano.

Deben preocuparnos las negociaciones colectivas inertes donde se firman acuerdos que posteriormente se van a incumplir como ha pasado con más del 50 por ciento de los acuerdos suscritos entre las entidades del sector público colombiano y las centrales sindicales. Por ejemplo, se ha incumplido el compromiso firmado en agosto de 2021 de promover la ratificación de cuatro convenios de la OIT.

En consecuencia, hacemos un llamado al respeto de la libertad sindical, porque todas las personas tienen derecho a una vida digna con condiciones de trabajo decente, y así como lo ha destacado el informe de la Comisión de Expertos, los trabajadores consideramos importante resaltar el llamado para fortalecer tanto el diálogo social como la negociación colectiva.

2.2 Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la Aplicación de las Recomendaciones relativas al Personal Docente (CEART)

Miembro trabajador, Argentina (Sr. Di Stefano) - Como en otras oportunidades tomamos la palabra en este punto de análisis de la Comisión para señalar una profunda injusticia que sigue sin saldarse en la OIT y en la UNESCO. Los instrumentos analizados por el Comité mixto de expertos sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente que se refieren a las recomendaciones de 1966 y 1997 no toman en cuenta las relaciones laborales del personal de apoyo a la educación, trabajadores no docentes, funcionarios y personal técnico administrativo de los distintos niveles educativos y en especial los de la educación superior a los que me toca representar. Ellos desarrollan sus tareas en el mismo ámbito laboral y bajo similares condiciones de trabajo que el personal docente. En oportunidad de realizarse el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior, desarrollado aquí, en la OIT en Ginebra, durante los días 18 al 20 de septiembre de 2018, presentamos una queja en relación a que los trabajadores que realizan sus tareas en una misma escuela o en una misma universidad no tenían la misma protección jurídica ni herramientas de reclamación frente a los incumplimientos por parte de los empleadores y Estados. Como resultado de los debates en el foro tripartito de alto nivel en los puntos de consenso entre los Gobiernos y los actores sociales se indicó que la Oficina debería emprender y difundir investigaciones sobre las condiciones de empleo del personal de apoyo a la educación


y que esas investigaciones tenían por objeto orientar las posibilidades de actividades futuras que podrían comprender una reunión tripartita. No obstante, el acuerdo alcanzado y las conversaciones mantenidas en reuniones posteriores impulsadas por la Internacional de los Servicios Públicos y la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas, este estudio no se realizó desde 2018 a la fecha. La pandemia provocó un retraso y esperamos poder retomar las tareas lo antes posible. Hace apenas dos semanas, en Barcelona, España, se realizó el Tercera Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO, y en ese espacio los trabajadores no docentes, técnicos y administrativos, insistimos en nuestro reclamo basado en la discriminación actual y en la necesidad de generar instrumentos internacionales que incluyan a este colectivo de trabajadores que actualmente no alcanzamos con la normativa vigente. En el debate obtuvimos un amplio apoyo y logramos sensibilizar a funcionarios de la UNESCO para avanzar en la instrumentación de un proceso que nos conduzca a generar condiciones de equidad entre el personal docente y el de apoyo en cuanto a la protección normativa. Necesitamos avanzar en conjunto OIT, UNESCO, Gobiernos y actores sociales para generar las condiciones de diálogo constructivo que nos lleven a un buen puerto. Esperamos entonces reactivar en la OIT los trabajos pendientes, unir esfuerzos con la UNESCO y avanzar proactivamente para construir un proceso de diálogo participativo.

2.3 Casos Individuales

DJIBOUTI

Miembro trabajador, Argentina (Sr. Di Stefano) - Hablamos en este caso formulando argumentos compartidos por las centrales sindicales americanas. Hay un primer aspecto que nos llama la atención y que nos merece la mayor crítica, y es que Djibouti no ha cumplido con su obligación constitucional de enviar la memoria respectiva del Convenio por el que ha sido objeto de observaciones por la Comisión de Expertos. Se trata de un notorio desconocimiento de sus compromisos básicos con la OIT, lo que además

de su gravedad, dificulta el tratamiento del caso, ya que los últimos datos proporcionados sobre el empleo datan de 2014, por lo cual claramente el Gobierno no colabora con las instancias tripartitas, elemento distintivo de la OIT en el concierto de las Naciones Unidas. Esta omisión pone, a nuestro juicio, en duda la existencia de una voluntad del Gobierno de dar una salida al problema del incumplimiento del Convenio. Lo que ocurre en lo sustantivo es que el país no cuenta con un plan nacional de empleo y tampoco ha cumplido con la promesa de implementar un programa de trabajo decente.



En lo básico, un plan de empleo debe al menos articular la formación profesional con los requerimientos del sistema productivo en materia de calificaciones y competencias y debe también incorporar un componente de intermediación laboral público y gratuito para las personas que trabajan. Sin estos pilares de una política de empleo se abandona a las personas al vaivén del mercado, dejándolas expuestas al desempleo, los ingresos insuficientes y el riesgo de la marginación social. Por eso compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en el sentido que la desatención que manifiesta el Gobierno de Djibouti de implementar una política de empleo en los términos del artículo 1 del Convenio —o sea, que reconozca la política de fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido como un objetivo de mayor importancia— parece demostrar que no lo considera un factor clave de sus políticas macroeconómicas para la reducción de la pobreza. En síntesis, en el caso de Djibouti, la prosecución del trabajo decente requiere del diálogo tripartito en todos los niveles, de información precisa sobre la situación del empleo, y de la voluntad política de adoptar medidas que cumplan con el objetivo del empleo como instrumento de superación de la pobreza.

ECUADOR

Miembro trabajador, Argentina (Sr. DISTEFANO)

- Quienes damos seguimiento a esta comisión podemos pensar: otra vez en el Ecuador cambian los Gobiernos y otra vez el Ecuador en la Comisión de aplicación de Normas de la Conferencia. Es que cambian los Gobiernos y a pesar de lo que hemos escuchado siguen los mismos problemas solo que es peor, cambian los Gobiernos y se agravan esos problemas. La Comisión de Expertos, la jurisprudencia nacional de la Corte Constitucional del Ecuador, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, todos quienes se detienen a analizar los términos jurídicos y las consecuencias sociales de la normativa laboral en el Ecuador le dan la razón a las denuncias y reclamos de los trabajadores.

Entonces cíclicamente los Gobiernos, acorralados por la presión internacional ante la evidente falta de razón, se acogen al pedido rápido de asistencia técnica, en mi país se dice «patean la pelota para adelante», «hacen como que hacen», pero en realidad no hacen nada y utilizan abusivamente un remedio fundado en el diálogo social para dilatar soluciones. La OIT no puede admitir el uso abusivo de sus herramientas de cooperación. ¿Cuántas veces la Comisión de Expertos va a decir que las normas ecuatorianas exigen un número excesivo de afiliados para constituir sindicatos? ¿Cuántas veces la Comisión de expertos dirá que los trabajadores denominados servidores públicos, tienen el derecho a constituir sindicatos? Van años y seguimos igual, ¿hasta cuándo? ¿Cómo puede ser que siga vigente el requisito de una afiliación

sindical superior al 50 por ciento para tener derecho a la negociación colectiva? Eso es una clara violación a la libertad sindical, un requisito de cumplimiento imposible en el Ecuador que en los hechos opera como una negatoria del derecho. ¿Cómo es posible que persista la prohibición a la organización sindical y la negociación colectiva por rama de actividad? Se nos acaba de decir que lo que funciona en el mundo no puede funcionar en Ecuador.


En el sector público el tema es de una gravedad extrema. A los dirigentes sindicales se los persigue penalmente si opinan contra las políticas del Gobierno. Llegaron al extremo de perseguir a un dirigente sindical del sector público por sus opiniones en las redes sociales, un criterio medieval, consideran al funcionario público como un siervo de su amo feudal, no se lo reconoce como trabajador, el régimen laboral en el Estado es caótico, reforma sobre reforma, parche sobre parche, la Comisión de Expertos le pide al Gobierno que informe de cuál es la norma porque ya ni ellos saben cuál es el cuerpo jurídico aplicable. Es necesario sancionar una norma que establezca una base legal para los trabajadores del Estado del servicio público en el Ecuador sin distinciones artificiales entre obreros y empleados, que garantice en plenitud el derecho a la libertad sindical consagrado en el Convenio con sus tres dimensiones: libertad de asociación, libre negociación colectiva y derecho a la huelga.

Las autoridades ecuatorianas inventaron el oxímoron de la «renuncia obligatoria». Sí, una contradicción en sí misma, un eufemismo que se utiliza para presionar a los trabajadores hasta llevarlos a la renuncia de sus derechos. La Corte Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de este famoso decreto, no obstante, ha dejado en la indefensión a sus víctimas sin ninguna reparación.

Miembro trabajador, Colombia (Sr. ORJUELA GARCÍA)

– Hablo en nombre de las tres centrales sindicales de Colombia: la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT), vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en el Ecuador, en sus tres facetas: asociación, negociación colectiva y huelga. En el Ecuador, de 8 500 000 trabajadores y trabajadoras solo el 3,6 por ciento ha logrado sindicalizarse, siendo una de las tasas más bajas de la región, solo un poco menos que en Colombia en donde la sindicalización en el sector privado tampoco llega al 5 por ciento.

El requisito excesivo de 30 trabajadores de una misma empresa para constituir un sindicato, cuando el 89 por ciento de las empresas del país son microempresas o pequeñas empresas, con menos de 25 trabajadores, hace inviable en la práctica pertenecer a un sindicato; esto, sumado a la negativa absoluta del Gobierno de permitir



la creación de sindicatos de rama o gremiales, mantiene la asociación sindical como un derecho marginal en el Ecuador y no como el fundamental que es. Los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, incluso los de la Corte Constitucional, reciben oídos sordos en el Gobierno del Ecuador. Varias veces ha intentado el sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales (FRENAPP) registrarse ante el Ministerio y este, en contra de las recomendaciones de esta casa, no les reconoce personería jurídica. Aunque sobre el Ministerio pesa la orden de reglamentar el ejercicio del derecho de asociación sindical por rama de actividad, el Ministerio y la Procuraduría General insisten en que solo pueden afiliarse los trabajadores de empleador común y en relación de dependencia, desconociendo abiertamente el artículo 3 del Convenio, país extraño este.

Aunque la normativa ecuatoriana contempla la negociación colectiva a mayor nivel, la práctica y los obstáculos gubernamentales le impiden, de hecho, tal y como ocurre también en Colombia (donde por ejemplo la asociación de futbolistas profesionales no ha logrado que se negocien sus peticiones). Estos vacíos normativos o falta de regulación específica en el Ecuador como en Colombia son usados por empresarios y Gobiernos antisindicales para impedir la libertad sindical y el avance de la negociación colectiva. El Ecuador ha promovido una iniciativa legislativa con arbitrarias disposiciones que hacen al Gobierno ecuatoriano merecedor de gran reproche por su grave incumplimiento del Convenio por lo cual una misión de alto nivel sería una medida más que necesaria. ¡Estamos con ustedes, compañeros trabajadores del Ecuador!

Miembro trabajador, Italia (Sr. MARRA) - Voy a realizar esta intervención conjuntamente con Comisiones Obreras de España. El informe de la Comisión de Expertos señala para el caso del Ecuador que ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal. Compartimos totalmente la necesidad de derogar esa disposición del derecho positivo ecuatoriano, en tanto significa una gravosa penalización de uno de los derechos fundamentales de las personas que trabajan. No tenemos que agregar nada a lo ya sabido y dicho, como es el reconocimiento universal del derecho a la libertad sindical plasmado en los instrumentos constitutivos de la OIT y reafirmado por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y por las cartas constitucionales desde la Constitución mexicana de Querétaro (1917) en adelante. Mediante la libertad sindical y sus principales instrumentos, como son la negociación colectiva y la huelga, los trabajadores pueden equilibrar unas relaciones laborales que son básicamente desiguales por la asimetría de poderes entre el empleador y el trabajador individualmente considerados. La libertad sindical

constituye un derecho que comprende una serie de manifestaciones diversas, difíciles de sintetizar, al punto que la mejor definición sobre libertad sindical es la contenida en el artículo 3 del Convenio, en el sentido que la libertad sindical es el derecho a tener actividad sindical. En el marco de ese concepto, la libertad sindical permite el desarrollo autónomo de la actividad de las organizaciones de trabajadores para el fomento y la defensa del interés de los trabajadores, según expresa el artículo 10 del Convenio.

En la dinámica del ejercicio de la actividad sindical, el Estado no puede intervenir en un sentido punitivo del ejercicio del derecho a la libertad sindical como hace en el Ecuador, una doctrina que ha sido establecida por el Comité de Libertad Sindical de manera reiterada y como lo indica la observación de la Comisión de Expertos en relación con el presente caso. En consecuencia, pedimos que la República ecuatoriana se apegue al respeto estricto de la libertad sindical derogando del artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal para dar curso a una mayor autonomía y libertad sindical de las organizaciones de trabajadores en dicho país.

NICARAGUA

Miembro trabajador, Argentina (Sr. DI STEFANO) - El caso que analizamos presenta dos partes. La primera se basa en la falta de información del Gobierno de Nicaragua, ante el pedido de la Comisión de Expertos, sobre los fundamentos detallados de las causas de detención de dirigentes de una organización de empleadores. El Gobierno argumenta que las detenciones obedecen a causas criminales, y la denuncia de los empleadores, por su parte, señala que las detenciones fueron motivadas en la actuación empresarial de oposición al Gobierno. La Comisión de Expertos, lógicamente, pide más información para expedirse. Es necesario, a nuestro entender, que el Gobierno cumplimente en forma sumarisima el pedido de la Comisión de Expertos y amplíe la documentación presentada, aporte el reporte judicial oficial, y de ese modo tendremos los elementos necesarios para analizar los hechos desde una posición más comprensiva de los acontecimientos.

La posición de los trabajadores es clara: queremos verdad y justicia, siempre, absolutamente siempre. Es por ello por lo que a través de los medios idóneos se debe esclarecer toda la información, y entonces, con la información en nuestras manos, emitiremos un pronunciamiento. Todos aquí tenemos en claro que los sucesos se encuentran encuadrados en la crisis de 2018 y su rémora posterior. Un conflicto multidimensional que impactó en la economía, las instituciones, y la sociedad en general. La recuperación de la paz requiere de un proceso de diálogo en el cual debemos colaborar todos los sectores. Actores sociales, gobiernos y organismos

internacionales debemos colaborar para que el pueblo nicaragüense recupere la paz y la armonía. Desde el movimiento obrero hacemos nuestro aporte en Nicaragua y en la región para contribuir en este difícil proceso, le reclamamos lo mismo a los empleadores, y una especial tarea de acompañamiento a la Oficina.

La segunda parte del caso se refiere a aspectos técnicos de las normas laborales y refiere a los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, los cuales disponen que el conflicto colectivo será sometido al arbitraje obligatorio una vez transcurridos treinta días desde la declaración de huelga. Entendemos que esa norma debe ser modificada en consulta con los actores sociales; el Gobierno argumenta que se encuentra en desuetudo, casi derogada por su falta de utilización en la práctica; sin embargo, debe removerse ese punto normativo de manera tal que no resulte una amenaza latente. La paz duradera solo puede ser garantizada mediante la justicia social, reza nuestro lema, colaboremos para lograr esa paz duradera en Nicaragua acompañando un proceso de desarrollo económico con distribución equitativa de la renta.

EL SALVADOR

Miembro trabajador, Argentina (Sr. DISTEFANO)

- Este caso presenta particularidades por las cuales podemos destacar progresos, con relación a años anteriores y plantear cuestiones importantes que aún no encuentran solución. Sin lugar a dudas, en lo positivo debemos destacar la reciente ratificación de cinco convenios internacionales del trabajo por parte del Gobierno salvadoreño, luego de años de reclamos del movimiento sindical, esto constituye un paso adelante importante que destacamos y valoramos en toda su dimensión.

No obstante estos progresos, en el plano de la normativa rectora internacional, la legislación laboral en El Salvador se encuentra desactualizada, con serios problemas en la administración de las tramitaciones procesales y se arrastran conflictos en la conformación de los ámbitos tripartitos de diálogo social. Los expertos ponen el acento en un punto que resulta clave, la obligación que tienen los sindicatos de solicitar la renovación de su personería jurídica cada doce meses, un trámite que no se concluye en menos de nueve meses, y cuando es otorgado vence casi inmediatamente, y el proceso vuelve a comenzar. Todos aquí sabemos que la demora en el reconocimiento jurídico genera trastornos al ejercicio de los derechos sindicales colectivos, perjudica a las organizaciones en sus responsabilidades de gestión en materia administrativa, financiera e institucional y también sabemos, que muchos Gobiernos utilizan la negatoria y/o la dilación en la entrega de los reconocimientos jurídicos como una táctica de presión y disciplinamiento contra los sindicatos que confrontan sus políticas: «rápido para los amigos», «tarde o nunca para los beligerantes». Este punto

requiere atención y solución urgente por parte del Gobierno: solo es necesaria la voluntad política y un programa informático para resolverlo. Solo eso, no se puede demorar más. Tomamos en cuenta también los planteos de dificultades en la conformación de las delegaciones representativas ante el Consejo Superior del Trabajo, aunque lo hacemos desde una perspectiva distinta a la del momento en el cual la Comisión de Expertos escribió su informe, ya que hemos sido informados de progresos significativos con un funcionamiento periódico del órgano de diálogo reactivación de las comisiones y mayor amplitud en la participación.

Queda mucho por hacer pero vemos que se transita el camino correcto y existen avances constatables. Finalmente, quisiéramos destacar la tarea durante esta Conferencia del Gobierno de El Salvador a través de su Viceministra que se acercó a conversar con los actores sociales, se allanaron las críticas y se buscó concertar asistencia técnica con otros Gobiernos para superar las dificultades, eso hace parte del trabajo que realizamos en esta Comisión. No debemos profundizar grietas y exaltar discursos concentrados en la contradicción por la contradicción misma, cada minuto en Ginebra lo debemos aprovechar en reuniones bilaterales, encuentros tripartitos, conversaciones con la Oficina, en la búsqueda de la síntesis y el consenso desde la buena fe negocial. Esperamos que en el caso de El Salvador, el Gobierno cumpla en los hechos y, en el tiempo prudente, con los compromisos asumidos con los actores sociales y podamos constatar próximamente los avances y dar cuenta de ellos en la próxima Conferencia.

Miembro trabajador, Países Bajos (Sr. POSTMA)

- En el informe de la Comisión de Expertos a El Salvador se aborda el tema de los problemas derivados de la composición y condiciones de participación de los sindicatos en órganos tripartitos de diálogo social como es el caso del Consejo Superior del Trabajo. La reciente misión tripartita de alto nivel de la OIT en ese país aporta elementos y sugerencias importantes para su superación. Uno de los presupuestos del reconocimiento de las organizaciones sindicales es la necesidad de cumplir con ciertos requisitos de legalización de federaciones y confederaciones. La misión tripartita tomó nota del requisito legal que exige el recambio de las juntas sindicales y sus credenciales cada doce meses.

Un exceso de intervencionismo restrictivo de la libertad y autonomía sindical. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) prescribe que las organizaciones sindicales son libres de redactar sus estatutos, definir su administración y elegir libremente a sus representantes. Además de resultar una legislación altamente intervencionista de la autonomía colectiva, ocurre que en la práctica se constatan retrasos importantes en la tramitación administrativa de dichos registros de autoridades y hasta denegaciones injustificadas,

a pesar de haber presentado todos los requisitos en tiempo y forma. La acefalía consecuente en las organizaciones sindicales les impide participar en la designación de representantes para la consulta tripartita.

La negación a la entrega de credenciales impacta directamente en el derecho a la consulta que prescribe el Convenio núm. 144, objeto de esta observación de la Comisión de Expertos. Esta limitación demanda una urgente modificación del Código del Trabajo en El Salvador a efectos de remover este pesado obstáculo, permitiendo la autonomía sindical, devolviendo a las organizaciones sindicales la facultad de fijar libremente los periodos de vigencia de las responsabilidades de dirección mediante su previsión estatutaria. De manera similar, la misión tripartita de la OIT ha dejado establecido en su informe final que deberían considerarse medidas legislativas necesarias para revisar estos requisitos de elecciones y credenciales. Agrega, una opinión que compartimos, que se debería permitir a los sindicatos determinar en sus estatutos una duración del mandato de sus juntas directivas. En definitiva, no parece difícil darle una solución urgente al estado de situación de la libertad sindical en El Salvador en lo referente a la determinación de la representación sindical, un elemento clave para la actividad sindical y el desarrollo del trabajo decente.

GUATEMALA

Miembro trabajador, Guatemala (Sr. MANCILLA GARCÍA) - Antes que nada, queremos agradecer al Grupo de los Trabajadores por sus muestras de apoyo y solidaridad para la clase trabajadora guatemalteca, para poner fin a la violencia en contra de dirigentes sindicales y por el respeto a la vida del pueblo guatemalteco, por el Estado de derecho, la aplicación de la justicia pronta y cumplida y por la plena vigencia de los derechos humanos, laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva. De la misma forma, nuestra solidaridad con las compañeras y compañeros trabajadores de nuestra América y del mundo, a quienes al igual que nosotros se nos violenta y asesina sin ninguna consideración, y sin que haya poder supremo que lo pueda superar, para que en nuestros países haya paz y justicia social.

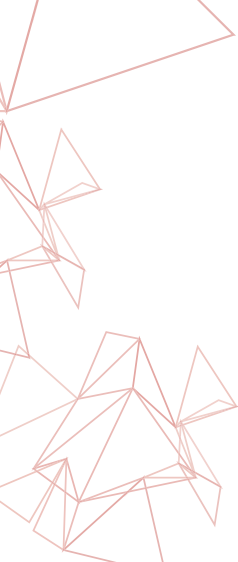
El Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, en relación a la queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y en seguimiento de la hoja de ruta adoptada por el Gobierno de Guatemala en el año 2013, realizamos las siguientes consideraciones. Las permanentes

y graves violaciones a la libertad sindical que desde hace años se viven en Guatemala, no solo afectan profundamente a las relaciones de trabajo, sino que cuestionan la vigencia de la propia democracia y los derechos humanos en el país. Una feroz campaña antisindical impulsada desde sectores empresariales y estatales que pretende hacer ver a las organizaciones sindicales como las responsables del desgobierno, la corrupción y la crisis económica que sufren la mayor parte de las y los guatemaltecos.

Prueba contundente de ello lo constituye la campaña periodística en la que se descalifica y deslegitima de manera general—y directamente— a la dirigencia sindical, incluyendo autónomos y globales, cuya autoría corresponde a algunos personajes relacionados con el sector empresarial. Estas acciones antisindicales preparan el terreno y se transforman en hechos que ponen en alto riesgo la integridad de la organización sindical y de los sindicalistas. No es de ningún modo casual, que varios de nuestros compañeros dirigentes y sus familias reciban amenazas de muerte. Lamentablemente, cuando se requiere desde el movimiento sindical la intervención de las autoridades responsables de preservar la seguridad ciudadana se nos reprocha que somos malos ciudadanos por el simple hecho de demandar atención y protección ante estos ataques, que muchas veces terminan en asesinatos que quedan en la impunidad. Así los datos de la violencia contra sindicalistas en Guatemala son concluyentes, en tanto se han registrado más de 100 asesinatos en los últimos años, solo considerando que los que se encuentran denunciados en la Fiscalía Especializada del Ministerio Público.

En materia de derechos laborales, son muchos los trabajadores que han sido despedidos por intentar organizarse sindicalmente, pero las sentencias de reinstalación no son cumplidas por los empleadores en la mayor parte de los casos sin que ese verdadero desacato tenga consecuencias sancionatorias o de ejecución forzada; continúan las múltiples trabas ministeriales para la inscripción de nuevos sindicatos, así como para la homologación de los convenios colectivos que logran acordarse entre patronos y trabajadores; y por último, y sin agotar el inventario de problemas, el Gobierno de la República emite una circular por la cual prácticamente prohíbe la negociación colectiva en el sector público.

El problema no se detiene en gravedad extrema de los asesinatos, amenazas, vigilancia y otras formas de violencia física, sino que existe una pertinaz impunidad con la que el Gobierno no ha sido capaz de acabar. El Ministerio Público ha presentado al Consejo de Administración informes sobre el estado de las investigaciones de algunos de los asesinatos de sindicalistas. Estos documentos no hacen más que corroborar la incapacidad técnica y la falta de voluntad política en investigar los asesinatos de los y las compañeras sindicalistas. La gran mayoría de



los casos no avanzan procesalmente, y en los que se registran novedades, en general se trata de absoluciones o cierres de investigaciones. Es decir, impunidad total. Por otra parte, los resultados de la hoja de ruta acordada en la OIT han sido absolutamente insuficientes y no han denotado cambios significativos respecto a la libertad sindical en el país. Se ha incumplido la hoja de ruta por el Gobierno, y con ello se ha desconocido el valor del tripartismo y se ha desconocido también la solución que ha aportado la OIT respecto de la violencia contra sindicalistas.

El Gobierno tampoco ha cumplido con las reiteradas observaciones de los órganos de control de la OIT acerca de la necesidad de apegar la legislación y la práctica a la libertad sindical y la negociación colectiva, tal como se deriva de los convenios internacionales respectivos y ratificados por Guatemala. Se invoca recurrentemente la voluntad de diálogo, pero en muchas oportunidades no se respetan ni siquiera los espacios tripartitos relacionados con los convenios internacionales de trabajo. Lamentablemente debemos afirmar que ser sindicalista en Guatemala sigue siendo tan peligroso ahora como hace nueve años, cuando se firmó la hoja de ruta. Por tanto, sin perjuicio de reiterar nuestros compromisos en realizar todos los aportes que estén a nuestro alcance para hacer cumplir los compromisos de la hoja de ruta y, en general, para hacer realidad los derechos de las personas que trabajan, las organizaciones sindicales solicitamos que esta Conferencia reclame al Estado de Guatemala acciones concretas para garantizar los derechos previstos en el Convenio núm. 87, e igualmente por su naturaleza y convergencia el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En virtud de lo manifestado, las organizaciones sindicales insistiremos en la necesidad del establecimiento de la comisión de encuesta para Guatemala, tal y como lo manifestamos en la queja presentada hace ya varios años.

Miembro trabajador, Colombia (Sr. MALTES TELLO) - Hablo en nombre de las tres Confederaciones de Colombia, CUT, CTC y CGT, quienes vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en Guatemala y el grave riesgo a la vida que corren los líderes sindicales en este país. La situación de violencia y persecución que viven nuestros compañeros y compañeras sindicalistas en Guatemala ha escalado a niveles aún más graves, persistiendo el abandono gubernamental y la impunidad. Informes de los trabajadores han reportado el asesinato de más de 100 líderes del movimiento sindical en los últimos tiempos.


El 7 de mayo de 2021 se dio el asesinato de la líderesa la Sra. Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), así como

otros actos graves de violencia antisindical cometidos en 2020 y 2021. Además, el acceso a la justicia para los trabajadores ha sido ineficaz y casi inexistente, tan solo han habido 22 sentencias condenatorias. Vemos con preocupación los elementos normativos que en Guatemala ponen en riesgo el derecho a la huelga y además prevé la posibilidad de imponer el arbitraje de manera obligatoria en servicios que no son esenciales; situación que obstaculiza el derecho de huelga, elemento fundamental en el libre ejercicio de libertad sindical que tienen las organizaciones a partir del Convenio.

Será imposible superar este lastre de incumplimientos del Gobierno a sus obligaciones internacionales, cuando, ni antes, ni ahora, se han dispuesto las condiciones y acciones necesarias para esclarecer los asesinatos del movimiento sindical, y tal como lo dice la CSI, Guatemala es uno de los países más peligrosos para ejercer esta actividad. No acatar los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical resulta inexplicable y absurdo cuando de la vida se trata. Esta falta de acción y resultados para la protección de los líderes sindicales amplían las posibilidades de nuevos asesinatos de compañeros y compañeras, a quienes le reconocemos su importante labor de afianzar la paz laboral. La persecución y judicialización arbitraria a los sindicalistas que honrosamente defienden los principios de la OIT y postulados del Convenio debe cesar e instamos, como también lo hicieron la Comisión de Expertos, a que se aceleren las investigaciones y sanciones, así como la protección y garantías para el ejercicio de la Libertad sindical y respeto por los derechos fundamentales, los mismos que no dan espera si no son atendidos con seriedad.

Miembro trabajador, México (Sr. OÑATE VERA)

- Las y los trabajadores de México expresamos nuestra solidaridad a las y los compañeros trabajadores de Guatemala por los hechos de violencia suscitados hacia los dirigentes de las organizaciones sindicales, actos que laceran y quebrantan los principios de protección a su integridad. Lamentamos que estos acontecimientos sean recurrentes desde hace más de veinte años, pugnamos y solicitamos al Gobierno que mantenga un Estado de derecho que garantice la correcta aplicación, no solo de las normas fundamentales del trabajo, sino de los principios básicos de derechos humanos. En esta conferencia se encuentran nuestros compañeros de Guatemala que han sido víctimas de la violencia, recibiendo amenazas de muerte que han sido denunciadas al Ministerio Público. Otro de los puntos que vemos con preocupación es el cuestionamiento a la representatividad de la presidencia de una de las centrales sindicales, actitud limitativa de la libertad sindical y contradictoria con la pretensión de implementar un diálogo tripartito para superar las observaciones de los órganos de control de la OIT.



A pesar de que se han tenido diversas mesas de diálogo, estas no han dado los resultados esperados, dando cuenta de que los problemas siguen siendo de fondo y sistémicos. En este sentido, expresamos nuestra preocupación por que estas medidas se queden cortas, ya que, si bien existe una hoja de ruta, su finalidad es resolver los problemas de fondo y no únicamente servir para la presentación de informes que pueden distar mucho de la realidad que se vive en el sindicalismo del día a día. La violencia, los ataques por medios de prensa, las intimidaciones contra los sindicalistas deben terminar. La correcta aplicación del Convenio debe de venir acompañada de medidas que garanticen la seguridad de los sindicalistas, sin que sean señalados como malos guatemaltecos por alzar la voz de forma genuina para hacer valer sus derechos laborales. Creemos que es momento de tomar medidas urgentes que garanticen la protección a los derechos labores y a la libertad sindical, por lo que es importante que el Gobierno acepte una solicitud de una misión tripartita de alto nivel que permita analizar en el propio terreno las violaciones y condiciones en las que los líderes sindicales mantienen en nuestro país hermano

BELARUS

Miembro trabajador, Colombia (Sr. OYOLA PALOMA) – La Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y CGT-Argentina se solidarizan con el pueblo de Belarús por la situación de violencia que viven los líderes sindicales. CAN/PV.18 36 Los trabajadores de Belarús están viviendo los peores ataques contra el derecho de asociación y de libertad sindical. Recientemente se produjo el arresto de por lo menos 14 dirigentes del movimiento sindical independiente del país.

Como trabajadores del mundo expresamos profunda preocupación por la violencia y desaparición de trabajadores. El Gobierno de Belarús no ha puesto fin a esta política de violencia y, por el contrario, intensifica el ataque al derecho de libertad sindical negando el registro de sindicatos independientes y presionando a los afiliados a desafiliarse bajo la amenaza de no renovar los contratos de trabajo. El líder del BKDP declaró a este comisión en varias oportunidades la forma en la que han sido aislados y discriminados, les ha expresado una supuesta tolerancia por su labor solo para aparentar ante la OIT; sin embargo, son constantes las actitudes de irrespeto, discriminación y repudio a los sindicatos independientes. Es urgente que se den recomendaciones a este caso, que desde una misión se puede evidenciar la victimización de la que han sido objeto los sindicatos y sus miembros buscando restablecer sus derechos individuales y colectivos. Lo que se requiere es urgente, pues es la vida la que está en grave y permanente peligro.

NUEVA ZELANDA

Miembro trabajador, Chile (Sr. ACUÑA) – La negociación colectiva tiene varias funciones relevantes en el mundo del trabajo ya que constituye una práctica de diálogo social a nivel de empresa o actividad. Una manera de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias y, en consecuencia, la paz laboral.

Por este proceso de negociación debe ser llevado adelante mediante la buena fe de las partes, de tal modo que no se pueda desnaturalizar en una mera ritualidad o formalidad que las empresas y sus organizaciones cumplan para desentenderse de sus obligaciones con los trabajadores y con el cumplimiento de las normas sobre los derechos fundamentales.

En vista de ello, la negociación de buena fe requiere que, si los empleadores aducen la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, deban existir razones objetivas que permitan verificar si actuaron diligentemente o si simplemente pretenden eludir sus obligaciones éticas y jurídicas. Tiene, por tanto, que existir una causalidad basada en motivos reales y criterios razonables, que fundamente y justifique la imposibilidad de alcanzar un convenio colectivo, o sea, un motivo real que impida el acuerdo. Con esto queda muy claro que no se trata de una obligación de acordar o de una imposición arbitraria de condiciones de negociación colectiva por parte del Estado, sino de una verdadera obligación de tomar todas las medidas posibles para celebrar un convenio colectivo.

Como toda obligación jurídica, de constatarse un incumplimiento grave o sostenido del derecho de la buena fe, la ley laboral deberá dar una respuesta para dotar de efectividad el derecho de negociar de buena fe. Por esto, apoyamos también la disposición adicional de la Ley de Relaciones Laborales que prevé que la autoridad fije los términos en un convenio colectivo en casos excepcionales y solo cuando se haya producido una violación grave y sostenida de la buena fe durante la negociación. Sin esta última garantía la negociación colectiva podría ser impedida por una de las partes, mismo cuando esta carezca de razones reales para no llegar a un acuerdo, es decir, sin esta garantía en la legislación, si una de las partes decidiera arruinar la posibilidad de un acuerdo lo podrá hacer sin mayores consecuencias. Por ello, compartimos la observación de la Comisión de Expertos en tanto señala que, en el marco del Convenio, la garantía del carácter voluntario de las negociaciones colectivas es inseparable del principio de la negociación de buena fe, ya que el objetivo general de la norma es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con miras a alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de empleo. Por estas razones consideramos que la legislación de Nueva Zelandia cumple cabalmente con el artículo 4 del Convenio.

3.

Entrevista a la vice presidenta de la 110^o Conferencia Internacional del Trabajo

ACTRAV INFO: *La 100^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se celebra en un contexto de frágil recuperación de la pandemia de COVID-19, así como de nuevas preocupaciones relacionadas con la crisis energética, alimentaria y financiera que se avecina. ¿Cómo repercutirá esta situación en las realidades de los trabajadores y los sindicatos? ¿Qué nuevos retos, e incluso oportunidades, se presentan para el trabajo sindicalizado?*

A lo largo de los años, el mundo del trabajo ha cambiado, ya que se transforma a partir de la evolución de la tecnología, de la organización del trabajo, de las relaciones sociales en las que se apoya, y de los contextos políticos y económicos. Desde el sector sindical, consideramos que todos los actores sociales deben afrontar los cambios con la mejor voluntad de respetar los derechos laborales, y sus acciones deben tener por objeto lograr una mayor igualdad y justicia social, a través de la participación tripartita a nivel nacional e internacional.

Tanto la crisis causada por la COVID-19 como las demás crisis han afectado evidentemente a las trabajadoras y los trabajadores y, por ende, a los sindicatos, siendo los más impactados los trabajadores del sector sanitario, los de primera línea, los trabajadores de la economía informal, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes, los refugiados y las personas con discapacidad.

Ante esta situación, el verdadero desafío no radica tanto en los factores de cambio propiamente dichos, sino en cómo afrontarlos y superarlos. Los sindicatos deben considerar la crisis como un toque de atención para contribuir a reconstruir mejor en el futuro y hacer avanzar los programas laborales y sociales.

A fin de lograr estos objetivos, necesitamos trabajadores sindicalizados, que participen activamente en la elaboración de políticas públicas y negocien convenios colectivos que promuevan los derechos fundamentales, salarios mínimos decentes, la protección social, y la seguridad y salud en el trabajo. El programa sindical para aumentar la resiliencia ante un contexto de crisis y de recuperación de la misma debe apuntar a contribuir a fortalecer el diálogo social, a formar y capacitar a las trabajadoras y los trabajadores, a incrementar la afiliación sindical, a brindar mayores servicios, y a ampliar nuestras alianzas con otras organizaciones, ya que, a fin de

lograr una mejor reconstrucción sostenible para el futuro, se necesitan respuestas a escala nacional, regional y mundial basadas en un diálogo social eficaz y en relaciones laborales sólidas.

ACTRAV INFO: *En el orden del día de esta Conferencia figura un debate sobre la inclusión del ambiente de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. ¿Por qué es tan importante esta discusión para los trabajadores?*

Las trabajadoras y los trabajadores, cuando comprometen su energía en el trabajo, ponen en juego su integridad física, psíquica y mental en su empeño por cumplir con sus obligaciones. En algunos casos esto es muy evidente, por tratarse de trabajos que requieren fuerza física, como sucede con la gente de mar, o con los sectores de la construcción, la agricultura, etc.

En cambio, en otros casos, la exposición del cuerpo es menos visible, aunque no menos importante: me refiero a la aparición de enfermedades profesionales (tendinitis, etc.), o a los accidentes del trabajo que puede sufrir una persona que realiza trabajo doméstico.

Sin embargo, en tiempos más recientes ha cobrado importancia la identificación de afecciones físicas y morales como consecuencia de las relaciones interpersonales en el trabajo, como las causadas por el acoso y la violencia en el trabajo.

Por consiguiente, existe una clara diferencia en la contribución de cada parte en la relación de trabajo: el empleador arriesga su capital, pero el trabajador arriesga su salud y seguridad.

Así pues, es necesario que el ambiente de trabajo seguro y saludable sea considerado un derecho y principio fundamental en el trabajo al mismo nivel que los demás principios y derechos fundamentales reconocidos en la Declaración de 1998.

Esto permitirá comprender a todos los trabajadores y trabajadoras que están ocupados en la economía informal, en situación de precariedad, en el trabajo doméstico y que realizan su actividad fuera de una relación laboral tradicional. Asimismo, tendrá un impacto en los tratados de libre comercio, al incluirse la seguridad y salud en el trabajo como un derecho

fundamental. Por último, este es un primer paso para promover la ratificación de del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Protocolo relativo a dicho Convenio.

ACTRAV INFO: ¿Qué espera de esta reunión de la CIT?

Es una reunión de gran importancia por varias razones. Me siento muy orgullosa y feliz de poder contribuir activamente para lograr un resultado positivo.

En primer lugar, significa el retorno al formato presencial – con algunas limitaciones – después de años muy duros en la CIT ha debido suspenderse o ha tenido lugar a distancia como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

En segundo lugar, la OIT acaba de concluir con éxito el proceso de nombramiento de un nuevo Director General, con una significativa apertura hacia el continente africano, y en plena transición en la que se ha contado con una colaboración tripartita considerable. Por supuesto, pienso también que culmina un periodo histórico para los trabajadores con la finalización del mandato del Director General, Guy Ryder, que proviene del Grupo de los Trabajadores.

En tercer lugar, los temas en los que se centrará la Conferencia revisten un gran interés, ya que el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable puede considerarse como un derecho y principio fundamental; esta reunión incluye una discusión sobre el tema de la economía social y solidaria, que está fuertemente vinculado con el origen propiamente dicho de la OIT y con los esfuerzos desplegados por las personas, desde distintas perspectivas, para hacer realidad la justicia social como condición sine qua non para lograr la paz y para que el trabajo no sea considerado una mercancía, tal como se indica en nuestros instrumentos fundacionales.

También se aborda el aprendizaje como una dimensión imprescindible para mejorar las capacidades de las personas frente a las exigencias de la organización del trabajo y al empleo de la tecnología y como factor de empleabilidad; por último, debo recordar la necesidad de abordar el tema de los cuidados, que es fundamental para el desarrollo, la protección y la igualdad de las personas.

https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_847524/lang--es/index.htm

4.

Informe a WSM sobre ciertos aspectos del proyecto de resolución discutido en el curso de los trabajos de la Comisión sobre Trabajo Decente en la Economía Social y Solidaria

(los números de los párrafos de la resolución no se corresponden con los plasmados en la resolución adoptada, puesto que tienen que ver con el progreso que tenía el debate en la primera semana de la Conferencia)

a ▶ En el punto 6 corresponde preguntarse si las unidades de ESS generan “excedente”. Este es un tema filosófico. Quizá habría que cambiarlo por “beneficio”

b ▶ En cuanto al “potencial de inclusión” de la ESS respecto de ciertos grupos, quizá haya que especificar la necesidad de una participación de la mujer en lugares de responsabilidad (esto, pensando en unidades de ESS de tipo formal/empresarial, dado que en otras formas de ESS de economía popular, el papel de la mujer entiendo es más relevante)

c ▶ En varios pasajes del proyecto se equipara las unidades de ESS con el concepto de “empresa”, como en el 7.f), dado que al decir “unidades de ESS y **otras** empresas” parecería que se las hace parte del género “empresa” o sea, como un sub tipo del género de empresa, sin la necesaria distinción.

De igual forma, en el literal g) se hace referencia a los desafíos de la ESS “como un entorno desfavorable para las empresas”. Podría decirse, por ejemplo, “un entorno desfavorable para su desarrollo”. El literal o) también incurre en esa equiparación.

Quizá la solución se encuentre en agregar “en su caso, unidades de ESS y su característica autónoma y autogestionaria”, de modo de aclarar que no toda la ESS es equiparable a un funcionamiento empresarial, por la misma naturaleza de su actividad, y por otra parte, en el caso que se la pudiera asimilar, habría que destacar su singularidad de autonomía y autogestión.

d ▶ La “igualdad de condiciones” con todas las empresas (8.b) también incurre en ese tono de equiparar llanamente las unidades de la ESS con la empresa.

En la recomendación 193 de la OIT, ante una norma similar, se dice “Las cooperativas deben ser tratadas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en condiciones no menos favorables que las otorgadas a **otras formas de empresa y organización social.**” (7.2)

De esa forma, aun cuando hablemos de empresa en ambos casos, queda subrayado que se trata de dos fenómenos distintos.

e ▶ Es seriamente cuestionable que las medidas para promover su desarrollo deban

fomentar “el espíritu empresarial” (8.i), dado que esa referencia le resta potencial alternativo a la ESS, asimilándola totalmente al sector privado.

f ▶ Sumar las unidades de ESS a la trama organizacional empresarial (10 y 13.f) es parte también de esa cosmovisión de incluirlas en la lógica de la empresa capitalista.

Quizá la salida sea adicionar alguna caracterización al término “empresa” cuando se aplica a la ESS, como por ejemplo, “empresa autónoma y autogestionada”.

En todo caso, me parece preferible decir (adaptando los términos de la Recomendación 193) que las “organizaciones de empleadores deberían, cuando corresponda, considerar la posibilidad de ampliar su alcance para acoger a las entidades de la economía social y solidaria de tipo productivo que deseen afiliarse y ofrecerles servicios de apoyo **adecuados a su característica autónoma y autogestionaria** en los mismos términos y condiciones que a los demás miembros.

5.

Intervención en el Plenario de Marta Pujada sobre la incorporación de la salud y seguridad en el trabajo como Derecho Fundamental

SR. PRESIDENTE,

LLEGAMOS A ESTA CONFERENCIA CON DOS EXPECTATIVAS PRIORITARIAS: RETOMAR LA PRESENCIALIDAD, AUNQUE SEA EN PARTE Y CONSAGRAR A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO UN PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL

LA CONSTRUCCIÓN DE LOS CONSENSOS LOGRADOS EN ESTA CONFERENCIA, HA SIDO EL RESULTADO DE UN PROCESO DE AÑOS DE LUCHA, DEBATE, DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN.

TENEMOS UN NUEVO PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL EN EL TRABAJO Y ELLO HA SIDO UNA CONQUISTA DE TODOS, Y EN ESPECIAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL.

A NIVEL REGIONAL, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS, NOS HEMOS MOVILIZADO EN FORMA PERMANENTE CON EL CONVENCIMIENTO QUE LA SALUD LABORAL ES UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.

ESTA PRIORIDAD SINDICAL SE ENCUENTRA EXPRESADA EN LA PLATAFORMA LABORAL DE

DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS (PLADA) Y EN LA ESTRATEGIA SINDICAL EN SALUD LABORAL DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE LAS AMERICAS CSA.

CIERTAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SIGUEN SIENDO PARTICULARMENTE VULNERABLES A LOS RIESGOS DE SST, ENTRE ELLOS, LOS MIGRANTES, LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS Y LOS TRABAJADORES TANTO EN LA ECONOMÍA INFORMAL COMO EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.

REIVINDICAMOS CON NUESTRA VOZ UNA VISIÓN INTEGRAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA PREVENTIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD.

TODOS GANAMOS CUANDO LA SST SE CONVIERTE EN UNA PRIORIDAD.

PARA ELLO, ES NECESARIO GARANTIZAR UN EFECTIVO DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA LIBERTAD SINDICAL Y EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

TENEMOS EL DEBER MORAL DE LOGRAR LA APROBACIÓN DE UN PROYECTO DE RESOLUCIÓN QUE TENDRÁ EL EFECTO DE ENMENDAR LA DECLARACIÓN DE 1998 DE LA OIT, PARA INCLUIR ALLÍ, A LA SALUD Y SEGURIDAD COMO UN PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL.

PARA LOGRAR UNA RECUPERACION CENTRADA EN LAS PERSONAS, ES NECESARIO QUE LOS GOBIERNOS PRIORICEN LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA QUE LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y LA PRODUCCION SEA SEGURA Y SALUDABLE.

LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PARA LA REACTIVACIÓN REQUERIRÁ DE UN FUERTE COMPONENTE DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN

SEGURIDAD Y SALUD.

LOS SINDICATOS SOMOS ACTORES DE LA DEMOCRACIA QUEREMOS SER PROTAGONISTAS DE ESTA NUEVA NORMALIDAD.

GARANTIZAR EL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO, LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL, Y PROMOVER SISTEMAS DE PROTECCION UNIVERSALES SON LAS BASES ESCENCIALES PARA RESURGIR COMO SOCIEDAD EN PAZ Y CON JUSTICIA SOCIAL.

TENEMOS LA OPORTUNIDAD DE HACER HISTORIA. PORQUE COMO DIJO EL DIRECTOR GENERAL DE LA OIT, GUY RYDER, SALVAREMOS VIDAS.

MUCHAS GRACIAS.

6.

Intervención en el Plenario de Daniel Jorajuría sobre la Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Señor Presidente,

En primer lugar mi agradecimiento al grupo trabajador por esta distinción, Es un honor y un placer compartir con ustedes, estimados delegadas y delegados, algunos logros de la Comisión de Empleo.

► **CRISIS** La Humanidad está atravesando múltiples crisis, como se ha dicho acá, pero para los trabajadores, la desigualdad y el empleo son las más graves, tenemos 112 millones de puestos de trabajo menos que antes de la pandemia. Ustedes y nosotros sabemos que el empleo es el principal ordenador de nuestras vidas y hacia allí apuntamos.

► **EMPLEOS** Hemos abordado el empleo en toda su integralidad, combinando las políticas macroeconómicas, industriales, ambientales, comerciales, promoviendo la inversión pública y privada, promoviendo la generación Empleos de calidad, estables, seguros y sin discriminación. Para ello necesitamos transformaciones estructurales, inclusivas en la economía de los cuidados, en la economía digital, circular y verde, en donde se fomente la transición a la economía formal.

► **PROTECCIÓN SOCIAL** Para eso los estados miembros deberían garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores,

independientemente de su situación laboral, como así también debe garantizar la clasificación correcta de las relaciones de trabajo y prestar atención específica a los trabajadores de plataformas.

► **DESIGUALDAD** Ante la desigualdad económica, el mandato a la OIT es, la investigación sobre los salarios vitales a nivel internacional para que haya un entendimiento común. Los Estados deben garantizar salarios adecuados, justos y no discriminatorios, con mecanismos de ajustes mediante la provisión de los salarios mínimos adecuados. En los últimos 30 años los aumentos de salarios han sido débiles y se han desenganchado de la productividad, según la OCDE y el Propio FMI, por ello nuestra comisión reconoció que tenemos que fortalecer la conexión entre el crecimiento económico inclusivo con el empleo, los ingresos laborales y la productividad.

► **MANDATO A LA OIT** Por último la OIT deberá poner énfasis en las estrategias de financiamiento sostenibles y resolver las restricciones fiscales de los países, fortaleciendo la coherencia y la cooperación de los organismos multilaterales y regionales para el desarrollo. Estas son las políticas acordadas que necesitamos.

GRACIAS SEÑOR PRESIDENTE



OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL

CON EL APOYO DE:

