

## SEGUNDA REUNION DEL GRUPO DE TRABAJO 2

Montevideo, Uruguay • 1 – 3 de abril de 2003

### INDICE

1. **SESION CONJUNTA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2 / 2**
2. **GRUPO DE TRABAJO 2 / 3**
  - *DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO / 4*
    - Lecciones aprendidas en la modernización de la administración laboral / 4
    - Mejores prácticas en administración laboral desde una perspectiva de género (CIM/OEA) / 7
    - Cooperación horizontal: enfrentando los desafíos educativos y laborales de las Américas en el siglo 21 (UDSE-OEA) / 7
    - Informe sobre cooperación horizontal en el tema laboral en Centroamérica y el Caribe con base en las encuestas realizadas por la UDSE-OEA / 7
    - Análisis de necesidades para desarrollar la capacidad en administración laboral de las economías más pequeñas (COSATE, CEATAL) / 8
    - Herramientas para la asistencia técnica a las administraciones laborales y posibilidades de utilización de la cooperación internacional (CIMT-OIT) / 9
    - Salud de los trabajadores y sostenibilidad (OPS) / 10
    - Programas consolidados en salud y seguridad en el trabajo (AICD-OEA) / 11
    - *DECLARACION DE LA OIT / 11*
3. **DISCUSION DEL BOSQUEJO DEL INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO/ 12**
4. **ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA ELIMINAR LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL / 15**
  - Avances en las Américas / 15
  - Informes de países / 15

## **1. SESIÓN CONJUNTA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2 (1 de abril)**

La sesión es iniciada por el representante de la Presidencia pro tempore (Canadá).

Resume los pasos futuros: el informe destinado a los Ministros de Comercio no es algo separado, sino que se trata del informe del Grupo de Trabajo 1. (Hay consenso sobre este procedimiento).

Presenta el borrador de documento de discusión "Modernización de la Administración Laboral. Expediente conceptual sobre un Instituto de las Américas para la Administración Laboral Profesional" (marzo de 2003).

Se refiere a la necesidad de profundizar los conocimientos y de intercambiar experiencias, buscando una herramienta para responder a los desafíos planteados. Si otros países lo desean, Canadá está dispuesto a trabajar y colaborar con los gobiernos para analizar los problemas comunes.

El borrador de documento propone un Instituto para la Administración Laboral Profesional, para reunir recursos, intercambiar conocimientos y formar funcionarios de la administración del trabajo. Objetivo: mejorar el profesionalismo de un Ministerio de Trabajo; mejorar la calidad de la colaboración; contribuir a una buena administración pública laboral. No se trata de un nuevo organismo internacional, sino de crear un vehículo para una colaboración más profunda y encarar la cooperación intergubernamental. Será un ámbito para aprender, que reunirá a funcionarios con experiencia y funcionarios jóvenes, expertos y consultores especializados.

CEATAL: ¿Qué ofrece este instituto que no ofrezca ya la OIT? ¿Cuál será el papel de empleadores y de trabajadores?

Canadá: Se trata de extender el proceso de cooperación entre los Ministerios de Trabajo de América. La OIT tiene un mandato más amplio a escala mundial. No se plantea superposición con la competencia de OIT. En cuanto a la función consultiva de sindicatos y de organizaciones de empleadores, será esencial. Es una idea para la discusión: ¿puede ser útil para los Ministerios de Trabajo?

Antigua y Barbuda: Felicita a Canadá por esta iniciativa. Le preocupa no crear un nuevo organismo. Esa estructura podría estar en la OEA.

Estados Unidos: Preocupación: no crear una estructura paralela a lo que tenemos. Debería organizarse con los instrumentos que ya disponemos. Analizar la sustentabilidad financiera; y la coordinación con OIT (asistencia técnica).

Vemos esto como un concepto; requiere estudiar los detalles.

Chile: Para completar el panorama, nos falta el análisis del Grupo de Trabajo 2 sobre fortalecimiento de la administración del trabajo. El tema central no está en la legislación sino en la capacidad de las administraciones del trabajo. El tema orgánico es secundario. Concuera con el proyecto: buscar mecanismos de apoyo para fortalecer la administración laboral.

COSATE: En la propuesta, vemos elementos que ya están en el convenio núm. 150 de OIT sobre administración del trabajo. No ve qué rol cumplirá la OIT; sería un error separar lo global de lo nacional; hay complementación y retroalimentación. Si la OIT participa de este proyecto, puede ser beneficioso. Será importante contar con la participación de los actores sociales, que también pueden aportar experiencia.

OIT: La OIT no sólo tiene una función normativa. También actúa en la cooperación y asistencia técnica. Entre 1963 y 1993, funcionó un centro de consulta técnica (Centro Interamericano en la Administración del Trabajo) destinado a la calificación del personal de los Ministerios de Trabajo. Los países en desarrollo conocen la permanente asistencia técnica de la OIT.

No ha participado en la elaboración del borrador de documento sobre el Instituto. Cualquier iniciativa podrá contar con nuestra colaboración y asistencia.

St. Kitts and Nevis: Apoya la idea, para profundizar el proceso de integración y la interacción en el nivel ministerial. Complementará lo que ya existe.

Belice: Apoya la idea, para mejorar la calidad y profesionalismo de la administración del trabajo.

México: Se refiere a diversas experiencias que podrían ser aprovechadas, pero que se hacen en forma paralela (OIT, OEA, proyecto SISMELE, proyecto CIMT-OIT). Habría que integrar todas estas ventajas y esfuerzos en un solo proyecto coherente. Invita a la Presidencia *pro tempore* a que intente recoger estos esfuerzos e ideas en un programa único.

Barbados: Apoya la idea de México: elaborar un único programa consistente.

Argentina: La propuesta de un Instituto permite profundizar la integración.

Un elemento central será la participación orgánica de los actores sociales, no sólo la consulta. La evaluación de una administración del trabajo puede ser diferente según se vea desde el punto de vista del gobierno o desde el de los actores sociales.

Importancia de aprovechar la experiencia de OIT. Contemplar la participación orgánica de la OIT en el proyecto.

Dominica: Apoya la idea del Instituto, trabajando en conjunto con OIT y OEA.

OEA: Celebra las iniciativas que busquen el apoyo mutuo. La OEA y la OIT también harán una reflexión sobre cómo apoyar las iniciativas nacionales.

OIT: Si se considera útil, podemos trabajar en una propuesta que recoja instituciones e ideas planteadas.

Canadá: Importancia de coordinar con programas existentes. Pensamos que la idea surge de la Declaración de Ottawa, en el sentido de fortalecer la capacidad de los Ministerios de Trabajo. Sugerimos que el Instituto puede ser un mecanismo de coordinación con los programas disponibles. No deseamos la duplicación.

Hemos iniciado un diálogo. No tanto un instituto, sino una red. No deseamos competir con otros organismos internacionales. El proyecto es consistente con las herramientas de OIT y de OEA.

## **2. GRUPO DE TRABAJO 2 (2 de abril)**

### **Participantes**

Participan los representantes de Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Belice, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, St. Kitts and Nevis, St. Lucia, St. Vincent and the Grenadines, Suriname, Uruguay, del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE), representantes de la Comisión

Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), y representantes de la OIT, OEA, OPS, y CEPAL.

## **Agenda**

La reunión del Grupo de Trabajo 2 tuvo lugar los días 2 y 3 de abril de 2003, a fin de considerar el desarrollo de la capacidad de los Ministerios de Trabajo, y discutir y aprobar el bosquejo de informe del Grupo. A continuación, se resumen las presentaciones, exposiciones y discusiones sobre los temas considerados.

## **Presentaciones**

### ▫ **DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE LOS MINISTERIOS DE TRABAJO**

- **Descripción general de lecciones aprendidas en la modernización de la administración laboral**

- *Catarina Rock de Sacristán, Subcoordinadora de Política Laboral Internacional, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México*

Expone sobre el anteproyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, señalando que es un ejemplo del diálogo social que se promueve en México: la Secretaría de Trabajo ha actuado como facilitadora del proceso, promoviendo el diálogo entre los actores, pero sin presentar un proyecto propio.

No se introducen cambios en el art. 123 de la Constitución (sobre derechos laborales y sociales).

La reforma que se proyecta comenzó a ser estudiada desde 2001. Los temas centrales del anteproyecto son: a) No discriminación; b) Prohibición del hostigamiento sexual; c) Período de prueba y de capacitación inicial en el contrato de trabajo; d) Multihabilidad, con compensación salarial y capacitación; e) Pago del salario por depósito bancario; f) aprendizaje a través del sistema educativo nacional.

- *Raúl Campusano, Jefe de Fiscalización, Dirección del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Chile*

Comenta el sistema de inspección del trabajo y procedimientos de fiscalización laboral en Chile, señalando el papel que la administración del trabajo tiene en la regulación laboral (conjuntamente con las normas laborales y la justicia), y la importancia de su modernización.

Características del sistema chileno:

- a) sistema unificado: todos los sectores de actividad
- b) funciones extendidas: control, información, asesoramiento
- c) materias a inspeccionar: generalidad (higiene y seguridad, previsional, normas laborales)
- d) facultades de los inspectores: las previstas en los convenios internacionales 81 y 129
- e) sanciones administrativas, sin perjuicio del control jurisdiccional

- *Víctor Félix, SubJefe Oficial del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Barbados*

Presenta las relaciones laborales y el diálogo social en Barbados. El diálogo social se promueve en los años 90, a consecuencia de la crisis económica y el programa de ajuste. Los actores (CTUSAB, por los sindicatos; PSAB, por los empleadores) acordaron un Protocolo de Precios e Ingresos.

Protocolo I. Duró dos años. Además de los objetivos económicos, proporciona un marco de actuación tripartita. La Asociación Social ("Social partnership") se integra con el Primer Ministro y delegados de CTUSAB y PSAB.

El Protocolo II buscó consolidar el proceso.

El Protocolo III ("social compact") aborda cuestiones sociales más amplias, y buscó llevar el concepto de la Asociación social a nivel de empresa. Actualmente, está vigente el Protocolo IV, que promueve el trabajo decente.

Destaca las características de este proceso (especialmente, respeto y confianza mutuos; objetivos claros y definidos), y los resultados obtenidos (crecimiento económico; disminución de la desocupación).

- *Javier Suquía, Director, Proyecto de Modernización de las Administraciones del Trabajo de América Central, Belice, Panamá y República Dominicana (OIT, MATAAC)*

Proyecto MATAAC (proyecto de cooperación, financiado por España, 1997-2003) se desarrolla en Centroamérica, después de finalizados los conflictos internos producidos en algunos países de la región, en el marco de planteos de reforma del Estado y especialmente de la administración del trabajo. Destaca la importancia de la decisión política para desarrollar la cooperación técnica. Expone lo realizado en República Dominicana, con apoyo del Ministro de Trabajo, Rafael Alburquerque: tripartismo (Consejo Consultivo de Trabajo), capacitación de funcionarios, manual de organización y descripción de puestos. Claves del éxito: a) apoyo del Ministerio y de los interlocutores sociales; b) utilización de la cooperación nacional e internacional.

- *Christopher Imoisili, Especialista Principal en gestión y desarrollo empresarial, OIT PROMALCO, Trinidad y Tobago*

El Programa para la Promoción de la Cooperación Empleadores-Trabajadores (PROMALCO) ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL) y ejecutado por la Oficina de OIT para el Caribe. El proyecto promueve la implementación práctica efectiva de la Declaración de OIT de 1998.

Características principales: una nueva visión del trabajo (no como factor de producción sino como miembro de la familia); educación; participación. Objetivos: competitividad de las empresas. Marco de acción: tripartito.

Estudio de casos de modernización de los Ministerios de Trabajo en el Caribe: St. Vincent and the Grenadines; Trinidad y Tobago.

- *Matthew George, Labour Commissioner, Dominica*

Apoya el documento sobre el Instituto de las Américas para la Administración Laboral Profesional. Ratificó todos los convenios internacionales fundamentales y el CIT 169 sobre pueblos indígenas.

→ **Discusión**

República Dominicana formula diversas preguntas:

- a México: si existe el desahucio en su legislación del trabajo; y sobre los medios de prueba del hostigamiento sexual.

México explica que en su legislación, el despido injustificado da derecho a compensación o a restitución al trabajo. En la reforma, se establece período de prueba y capacitación, al término del cual el trabajador puede ser despedido si se prueba que no reúne competencias para el trabajo. El hostigamiento sexual ha sido contemplado en la reforma. La reforma laboral ha sido presentada por tres partidos políticos (PRI, PAN y P. Verde); hay otro proyecto presentado por Unión Nacional de Trabajadores apoyados por PRD.

- a Chile: si los tribunales chilenos aplican los convenios internacionales del trabajo.

Chile señala que los convenios internacionales tienen efectos internos y son aplicados por los jueces y por los inspectores del trabajo. Hay un creciente proceso de aplicación directa de estas normas.

- sobre MATAAC: América Central y República Dominicana han solicitado y esperan que se prolongue el proyecto MATAAC.

Diversos representantes dialogan sobre la posibilidad de que se practiquen inspecciones del trabajo en los hogares.

Chile considera que esa inspección está en el límite de sus facultades. Prevalece la idea de lugar de trabajo. El servicio doméstico es una situación extrema; se pide el concurso del empleador y una entrevista fuera del domicilio; la inspección atiende gran cantidad de denuncias.

Canadá pregunta a Barbados sobre el diálogo social.

Barbados señala que el *laissez faire* impera en las relaciones laborales de su país. Elementos positivos: una única central sindical, con responsabilidad y madurez en las relaciones laborales. Los sindicatos existentes se unieron en una central. Luego, también lo hicieron las organizaciones de empleadores. También se comprendió que si no había respuestas de los actores sociales, el gobierno legislaría. Un paso crítico fue la protesta contra la rebaja salarial (que los sindicatos llevaron a los tribunales, en vez de huelga).

La Presidencia de la sesión, St. Vincent and the Grenadines señala que en el Caribe, se ve a Barbados como un modelo, donde la cooperación tripartita surge de una cultura. No es tan fácil en otros países.

- **Descripción general de mejores prácticas en administración laboral desde una perspectiva de género**
  - Mercedes Kremenetsky, *Especialista técnica principal, Comisión Interamericana de Mujeres, OEA*

Expone sobre las condiciones de trabajo de la mujer, y los retos que surgen al respecto. La Comisión Interamericana de Mujeres ha solicitado informes cada dos años a los Estados miembros sobre la condición de la mujer, y se ha realizado un seguimiento sobre el cap. 15 de la Cumbre de Québec. Pocos países han presentado su informe. No existe realmente una verdadera relación entre los informes y los planes de género que se desarrollan en los países.

Señala cinco categorías de mejores prácticas en la materia.

En algunos países, se creó una unidad de género en los Ministerios de Trabajo. La CIM, desde 1948 promueve convenios sobre los derechos políticos y civiles de la mujer. En las legislaciones nacionales, las Constituciones establecen la igualdad y prohíben la discriminación; en la mayoría de los países, hay leyes sobre igualdad de salario por igual trabajo, y leyes protectoras de la maternidad (poco cumplidas en la práctica); también hay algunas leyes que reservan un porcentaje o cuota de empleo para las mujeres.

Participación de los Estados miembros de OEA en la 4ª Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing 1995: una de las doce áreas críticas tiene que ver con la economía y el trabajo.

Las sugerencias y recomendaciones se encuentran en debajo de Prioridades/Programa Interamericano para la Promoción/Incorporación de la Perspectiva de Género-Ministerios de Trabajo, en el sitio web de CIM. <http://www.oas.org/cim/>

- **Cooperación horizontal: enfrentando los desafíos educativos y laborales de las Américas en el siglo XXI**
  - Sofíaleticia Morales, *Directora, Unidad de Desarrollo Social y Educación, OEA*

Se refiere al desafío: educación y trabajo.

Situación del mercado laboral. Pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe. Se advierte nivel salarial más alto si el trabajador tiene educación universitaria.

Menciona los esfuerzos regionales: MATAAC-OIT, CARICOM, Mercosur; y la cooperación horizontal entre subregiones.

Estrategias de fortalecimiento de los Ministerios y de cooperación entre Estados, y con organismos internacionales.

Foro virtual: CONARED [www.oas.org/udse](http://www.oas.org/udse)

- **Informe sobre cooperación horizontal en el tema laboral en Centroamérica y el Caribe con base en las encuestas realizadas por la UDSE – OEA**
  - Eduardo Mendoza, *Asesor, Unidad de Desarrollo Social y Educación, OEA*

Avances en los mecanismos de cooperación horizontal de la OEA:

- a) La UDSE elaboró un documento relativo a la estrategia de cooperación horizontal, y un cuestionario dirigido a los gobiernos para que identifiquen los programas consolidados que tienen en materia laboral.
- b) Se realizaron encuestas en Centroamérica y en el Caribe para identificar las necesidades de cooperación horizontal en áreas laborales prioritarias:
  - Empleo y mercado de trabajo: políticas activas de mercados de trabajo (servicios de empleo);
  - Modernización del Estado y de la administración laboral: inspección del trabajo;
- c) Talleres en México y Panamá sobre certificación de competencias laborales (2002).

Se refiere a los recursos financieros disponibles para las actividades de cooperación, y sobre los criterios para su utilización.

#### → **Discusión**

Respondiendo a México sobre las experiencias exitosas en materia de trabajo y familia, Comisión Interamericana de Mujeres, OEA señala que en la Comisión hay un representante del gobierno de cada país. El éxito dependerá del apoyo que la delegación tenga en su propio país. Sobre el tema del trabajo y la familia, se ha enfocado el reconocimiento del trabajo en el hogar y el trabajo independiente.

Chile: Reforzar el concepto de cooperación horizontal. Red con el aporte de los Ministerios de Trabajo: transferir entre nosotros las capacidades; acopio de aportes y de trayectorias.

Antigua reflexiona sobre la importancia de la cooperación horizontal. Se pregunta si la acción de la OEA es realmente seria en el Caribe. Trabajamos durante 18 meses haciendo algo que ya estaba hecho. OEA y UDSE deben estar preparados para asegurar que el Caribe no es un apéndice, sino que somos parte de la región.

UDSE – OEA responde que uno de los grandes problemas que enfrentamos en la cooperación, es la comunicación fluida. Destaca que América Central y el Caribe es una región prioritaria para la OEA. No se puede copiar el programa de un país para otro; requiere una transformación crítica teniendo en cuenta la realidad de cada región para responder con eficacia; sumar experiencias (como la de México, jobstart, CONOCER, Chile y otras) y unir las experiencias de los Ministerios de Trabajo y de Educación. Así, los Ministerios de Educación tienen en su área la certificación de competencias laborales.

OIT (Verónica Oxman) agrega que estamos intentando generar una estrategia comunicacional, y un rol más activo a través de la web. Considera que el Caribe no debe quedar al margen de la actividad que realizamos. OIT espera realizar alguna actividad en el Caribe este año.

Chile: Importancia de conocer los ejemplos de los Estados que tienen experiencias exitosas en la materia. Así, Chile tomó la experiencia de Canadá.

Uruguay: Sobre la oferta y demanda de intercambios de experiencias. Uruguay ofrece el proceso de tripartismo en salud y seguridad en el trabajo (comisiones tripartitas en ciertos sectores).



- **Análisis de necesidades para desarrollar la capacidad en administración laboral de las economías más pequeñas**

– *Víctor Baez, COSATE*

¿Para qué desarrollar la capacidad de la administración del trabajo? Cuando hablamos de dimensión social, hablamos de desarrollo (no sólo crecimiento). El tema del desarrollo es un tema político. La política es el marco jurídico y administrativo dentro del cual se moverá la economía. En documento presentado en Ottawa 2001, COSATE señaló la importancia de que los Ministerios de Trabajo participen en la política económica y social de los gobiernos, y que sean fuente de información pública sobre cuestiones laborales; liderazgo en convocatoria al diálogo social. Roles de la Administración del trabajo según el convenio internacional 150.

Principales problemas: ausencia de políticas nacionales sobre trabajo, empleo y cuestiones sociales; alta rotación de las administraciones del trabajo (cada nuevo Ministro inicia todo de nuevo); ausencia de modernización, de capacitación y de coordinación con otros organismos públicos; utilización bastarda (coyuntural) del diálogo social. En función de estos problemas, plantea las necesidades.

Como movimiento sindical, no tiene dudas sobre el carácter positivo de los procesos de integración. Pero hay que diferenciar integración y libre comercio.

Observamos que los derechos de los inversionistas están por encima de los Estados ¿Es compatible lo que tratamos de construir, con estos escenarios? La capacidad controladora y reguladora de los Estados está en cuestión.

– *John Craig, CEATAL*

Antecedentes del informe: cuestionario enviado a miembros de CEATAL (se consultó a 32 organizaciones de empleadores de 28 países), sobre temas de importancia para dichas organizaciones y las metas en la asistencia técnica. De las respuestas, surgen identificadas estas prioridades: a) capacitación; b) administración del trabajo; c) aplicación de las normas laborales de manera fiable, eficaz y justa, y servicios de conciliación y mediación; d) reforma del derecho laboral, con participación de los actores (cooperación tripartita); e) información sobre el mercado de trabajo; f) asesoramiento jurídico y orientación, especialmente para PYMES; g) servicios de colocación y empleo.

Etapas futuras: a) reconocimiento de la diversidad de las administraciones del trabajo nacionales; b) “tripartismo plus”, con la colaboración de académicos y especialistas; c) metas comunes (certeza, fiabilidad, eficiencia, profesionalismo de la administración).

- **Herramientas para la asistencia técnica a las administraciones laborales y posibilidades de utilización de la cooperación internacional**

– *Verónica Oxman, Directora de Proyecto, Principios y Derechos en el Trabajo, XII CIMT-OEA*

El proyecto se propone desarrollar la capacidad de los Ministerios del Trabajo, mediante la modernización de la administración del trabajo, asistencia técnica para economías más pequeñas, y medios más efectivos para implementar las normas laborales. El centro es la promoción de la Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Tres objetivos fundamentales: a) inventario de

proyectos de cooperación y mejores prácticas; b) misiones de diagnóstico; c) diagnóstico de requerimientos. El destinatario de los informes y conclusiones es el Grupo de Trabajo 2. Otras actividades se relacionan con la publicación y la difusión.

¿Qué se ha hecho desde Viña del Mar? Se ha identificado 633 proyectos de cooperación (Inventario y base datos de proyectos de cooperación de las Américas), lo que no incluye programas de apoyo de micro y pequeñas empresas porque algunos dependen de otros Ministerios. Informa sobre 19 agencias financieras o donantes de los proyectos.

Metodología de OIT sobre los diagnósticos de la administración del trabajo. 5 diagnósticos: Perú, Trinidad y Tobago; programados: Nicaragua, Paraguay y Bolivia. Expone las bases de un proceso de diagnóstico o evaluación (de un Ministerio de Trabajo o de una parte del mismo), que se inicia con la respectiva solicitud (en dos etapas: examen preliminar y solicitud oficial). El informe es un memorando técnico confidencial, con recomendaciones. Importancia del seguimiento.

Demostración del sitio web del proyecto:

[www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/cimt\\_oit.html](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/cimt_oit.html)

## → **Discusión**

Estados Unidos responde a los comentarios de Víctor Báez (COSATE) sobre las disposiciones laborales del Tratado de Libre Comercio Chile-EE.UU. En este momento nos estaríamos precipitando si dijésemos que las disposiciones laborales del tratado con Chile han de utilizarse en todos los TLC venideros.

\*Nota: Al cierre de esta reunión, aún no se habían llevado a cabo las negociaciones con respecto a obligaciones laborales en el TLC Centroamérica-EE.UU. o en el ALCA. Tampoco hay consenso en el seno del gobierno estadounidense con respecto al texto que ha de proponerse en materia laboral. Entretanto, las obligaciones laborales relativas al Tratado de Libre Comercio Centroamérica - Estados Unidos fueron presentadas en mayo de 2003.

Sobre las metas: el acuerdo Chile-Estados Unidos demuestra que las metas son compatibles con la realidad. El Acuerdo laboral refuerza los compromisos: es una respuesta positiva sobre cómo encarar las cuestiones laborales en un acuerdo comercial; lo importante es la voluntad política de cumplir las disposiciones internas.

En cuanto a los numerosos proyectos de asistencia técnica: enfocar los resultados, la sustentabilidad y su impacto.

Argentina distingue dos niveles de debate: a) análisis político sobre acuerdos de libre comercio; b) cuestiones administrativas y técnicas. Hay que buscar un punto medio en las conclusiones. En la globalización, no hay administración del trabajo moderna si no tiene posibilidad de incidir en la política económica y comercial y si carece de recursos; necesidad de incorporar el papel de los Ministerio de Trabajo en la integración (lo que supone tareas nuevas, porque son Ministerios que habían sido organizados en épocas de economías cerradas).

OIT (Mariluz Vega): Una administración que no se autoanaliza no está en condiciones de participar en la elaboración de proyectos. La administración del trabajo presta servicios a usuarios, y uno de los servicios es la formulación de políticas. No se puede reformular la estructura sin formular las políticas. Hay que ser políticamente fuerte no sólo en el ámbito laboral sino en el ámbito gubernamental general.

▪ **Salud de los trabajadores y sostenibilidad**

- Luz Maritza Tennassee, Asesor Regional de Salud de los Trabajadores, OPS

El Plan regional de salud de los trabajadores consta de 4 áreas programáticas: servicios integrales de salud; prevención de salud de los trabajadores; calidad del ambiente de trabajo; política de salud y legislación.

Se refiere al convenio OIT – OPS; al Programa de salud de los trabajadores, género y equidad en Centroamérica; y a Sitios de trabajo saludables (OPS – OIT - DOL). Lo más novedoso: fortalecer la participación de los principales involucrados (trabajadores y empleadores).

▪ **Informe preliminar sobre programas consolidados en salud y seguridad en el trabajo**

- Javier Muñoz, Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo, OEA

Expone sobre el Plan regional de salud de los trabajadores (OPS).

Menciona ejemplos: OPS (programa de reducción de accidentes de trabajo en CARICOM, con apoyo de aseguradoras y de universidades); BID (planes para fortalecer salud y seguridad en Centroamérica y República Dominicana; asistencia técnica a El Salvador en la reglamentación de la ley de riesgos laborales); Canadá (CCOHS, Canadian Center for Occupational Health and Safety es uno de los centros colaboradores de la OPS); FISO (Ministerio de Protección Social, Colombia); memo de entendimiento de OEA y Chile para compartir experiencias con otros países.

→ **Discusión**

No hay intervenciones. Canadá (Presidencia) anota que estamos acumulando una valiosa información, y agradece los trabajos realizados.

▫ **DECLARACIÓN DE OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**

- Mariluz Vega, OIT

Se refiere a las prácticas de promoción de la Declaración en América Latina y el Caribe.

Valor moral de la Declaración, que los Estados asumen. Los mecanismos de seguimiento suponen actividades promocionales.

¿Cómo aplicar los principios y derechos fundamentales? No es meramente difusión y publicidad (que son indispensables); la aplicación efectiva se basa en actividades y programas de cooperación técnica, desde 2000.

Prácticas comunicacionales (campañas en Bolivia, Brasil, Colombia, Perú).

Acciones basadas en los mecanismos de seguimiento: campaña con motivo del lanzamiento del informe global sobre no discriminación (mayo 2003).

Son los primeros pasos en la promoción de la Declaración. Retos: informar y educar a toda la población; construcción de espacios de debate; mejorar el diálogo social. Que las buenas prácticas sean la única práctica.

→ **Discusión**

Argentina pregunta sobre las experiencias de promoción de la Declaración con los actores sociales.

Chile: Hay poco conocimiento de la Declaración. Es importante que la OIT como organismo tripartito, promueva la participación de los actores, la educación y redes de encuentro.

OIT (Mariluz Vega): La OIT tiene programas específicos de actividades para trabajadores y empleadores: asistencia, formación, educación sobre los principios y derechos fundamentales.

República Dominicana está publicitando la Declaración de la OIT, como instrumento más idóneo para las relaciones entre los interlocutores sociales. Se han realizado seminarios dirigidos a los jueces laborales.

### **3. DISCUSION DEL BOSQUEJO DEL INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO 2 (3 de abril)**

Se pasa a considerar el borrador del informe final del Grupo de Trabajo 2.

Antigua y Barbuda apoya los programas de asistencia técnica para el desarrollo de la capacidad y efectividad de las pequeñas economías y sus instituciones, el fortalecimiento y modernización de la administración del trabajo, de conformidad con el convenio internacional 150. Promoción de la Declaración, y eliminación del trabajo infantil. Está de acuerdo con el borrador.

Barbados apoya lo manifestado por Antigua y Barbuda.

Belize respalda la asistencia técnica, especialmente en la conciliación y mediación, salud y seguridad laboral. Apoya la Declaración de OIT; ratificó 32 convenios internacionales y se compromete a su aplicación. Compromiso en la erradicación del trabajo infantil.

Argentina destaca las tareas nuevas que una administración del trabajo debe asumir en una etapa de integración. Preparar cuadros para la administración. El convenio internacional núm. 150 es el marco básico.

Chile ha desarrollado una estrategia de desarrollo basada en las exportaciones y la inserción internacional. Ha modernizado su legislación laboral; se estudia un proyecto sobre justicia del trabajo. Destaca la importancia de la capacitación de recursos humanos, y el fortalecimiento de los actores sociales. Ratificó los convenios 138 y 182, y se han hecho campañas de erradicación del trabajo infantil.

Costa Rica expone estas conclusiones también compartidas por Guatemala, El Salvador y República Dominicana.

a) Promoción de los derechos de los trabajadores. b) La integración y el libre comercio deben ser compatibles con las normas laborales básicas. c) La OIT tiene un papel fundamental. d) La negociación relativa al libre comercio es oportuna para afirmar la dimensión laboral. e) Necesidad de coherencia y consistencia de la política económica y social. f) La modernización no termina con el programa MATAC – OIT; compromiso de

modernización continua. g) Centroamérica y República Dominicana se proponen una estrategia de desarrollo basada en los derechos humanos y en el desarrollo con equidad.

Dominica respalda el borrador.

Tiene dos comités tripartitos que participan en la reforma de la legislación laboral y recomendaron ratificar el convenio sobre trabajo infantil.

Importancia de capacitación de los funcionarios de la administración del trabajo. Ratificó el convenio internacional sobre las poblaciones indígenas.

Actividades para la eliminación del trabajo infantil: la ratificación de los convenios es una medida preventiva, porque no hay trabajo infantil en Dominica.

Ecuador: La administración del trabajo debe ser reforzada, partiendo de los elementos disponibles. Anteriormente, la administración había sido manipulada. La primera decisión ha sido devolver la dignidad, dando respaldo político para su gestión profesional, en el estricto cumplimiento de la Constitución y la ley. Se han celebrado convenios con universidades para capacitación de los funcionarios y para establecer consultorios jurídicos gratuitos para los trabajadores.

Preocupación por la erradicación del trabajo infantil. Se integró una comisión de alto nivel, se han realizado inspecciones y se ha recomendado iniciar acciones penales.

Estados Unidos: Apoya la mayor parte de lo manifestado en la sesión de hoy.

La sustentabilidad es criterio indispensable en todo proyecto.

Necesidad de coordinar los Ministerios de Trabajo con otros Ministerios, y elevar su status político.

Mejor uso de los recursos disponibles. Compartir programas, para identificar las necesidades y las mejores prácticas. OIT ha hecho un excelente trabajo en esta área.

Promover la Declaración de 1998. No alcanza decir que se apoya, sino difundir su significado.

México plantea que el informe refleje mejor lo discutido en la reunión del Grupo de Trabajo y los distintos aportes. Ejemplo: reforzar el papel del diálogo social y del tripartismo.

Destaca el aporte de los organismos internacionales que dieron todo su apoyo a las actividades del Grupo de Trabajo.

Debe quedar reflejada la propuesta de Canadá sobre el Instituto para la Administración Laboral Profesional. Se podría constituir un sistema americano de cooperación laboral con lo que ya hay, integrándolo en una unidad coherente.

Incorporar algunas consideraciones en cuanto a ubicar a la persona y la dignidad humana en el centro; el trabajo no es una mercancía, sino que es un valor que permite propiciar el desarrollo integral de la persona.

Canadá señala la utilidad de continuar el análisis de la modernización de la administración laboral con la información recabada. Fortalecimiento de capacidades que sean sostenibles.

Mantener la actualización e información de proyectos de asistencia técnica.

Canadá trabajará con la OEA y la OIT para avanzar en la idea de un centro u organización para la cooperación laboral. Sería un instrumento para compartir informaciones y lugar de aprendizaje para los funcionarios de la administración del trabajo. Trabajar con los actores sociales para difundir las mejores prácticas.

Promover la Declaración de OIT y los planes de trabajo decente. Profundizar las actividades para la erradicación del trabajo infantil.

Paraguay: Destaca la responsabilidad central de los Ministerios. La OIT y la OEA son coadyuvantes. Necesidad de desarrollar políticas públicas para aumentar la eficacia de los proyectos y las capacidades de la administración. La capacitación y la formación profesional mejoran la posibilidad de obtener empleo.

Perú: Énfasis prioritario en el diálogo social. Expone la experiencia peruana del Consejo Nacional del Trabajo (integrado con organizaciones de empleadores, federaciones sindicales, presidido por el Ministro de Trabajo, participación de expertos y un representante de la Comisión de Trabajo del Congreso). Hubo unanimidad sobre el capítulo de derecho del trabajo a incluir en la nueva Constitución.

Difusión de los principios fundamentales de la OIT.

Mantener actualizado el inventario de los proyectos de asistencia técnica.

St. Kitts and Nevis: Los proyectos de asistencia técnica han sido muy útiles en el diagnóstico y la mejora de la administración del trabajo.

Suscribe totalmente la promoción de la Declaración de la OIT. Respeto efectivo de los derechos y principios en el trabajo. Difundir y sensibilizar la eliminación del trabajo infantil.

Necesidad de un mayor énfasis en analizar el impacto de la globalización, monitoreando lo que sucede en otros acuerdos comerciales.

St. Lucía apoya el impulso a la integración continental. Para que sea sustentable, debe estar basada en la dignidad humana.

Voluntad política para superar el papel secundario o marginal de los Ministerios de Trabajo. Es indispensable la modernización y la cooperación horizontal.

Surinam: Necesidad urgente de modernizar los Ministerios de Trabajo. Los objetivos se están logrando. Señala el apoyo del DOL de Estados Unidos.

Apoya el Instituto para la Administración Laboral Profesional.

Ante la falta de conciencia sobre el papel de los Ministerios de Trabajo, la actividad futura de la CIMT debe tender al fortalecimiento de la administración del trabajo: que todos los Estados tengan un Ministerio de Trabajo con el rol que se merece.

Está próxima la ratificación de los dos convenios internacionales sobre trabajo infantil.

St. Vincent and the Grenadines: Adhiere a la visión común de los países del CARICOM.

Apoya el Instituto para la Administración Laboral Profesional.

Necesidad de programas de promoción de la Declaración de OIT.

Condena el trabajo infantil, pero considera que éste no tiene gran significación en el CARICOM; los niños tienen educación obligatoria hasta los 16 años de edad.

## → **Discusión**

Canadá resume algunos temas planteados: a) aumentar el perfil de los Ministerios de Trabajo (incidencia en decisiones políticas y en las negociaciones internacionales); b) Diálogo social; c) Actividades de las organizaciones internacionales (OEA, OIT, OPS); es necesario seguir trabajando en conjunto; incluir como anexos los informes técnicos; d) Concentrarse en la difusión de la Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (algunos delegados han manifestado que los tribunales de justicia no la conocen).

COSATE: no comentarios. Está de acuerdo.

Brasil: Necesidad de fortalecernos para participar en el proceso de toma de decisiones económicas. Por primera vez, los Ministros de Comercio en Quito solicitaron nuestra participación; debemos ser concientes de esta oportunidad.

CEATAL: Importancia de escuchar a los actores sociales; invitar a que sean copartícipes en el diseño de la política laboral.

#### **4. ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO PARA ELIMINAR LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL (3 de abril)**

- **Informe sobre avances en las Américas**
  - *Guillermo Dema, coordinador, IPEC América Latina, OIT*

Ubica la erradicación del trabajo infantil dentro de los principios y derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT de 1998. Estrategia: no separarlo del cumplimiento de los demás principios.

Expone datos sobre el trabajo infantil en el mundo. Ver Informe global sobre el trabajo infantil, OIT, mayo 2002.

El convenio internacional 182 ha sido prácticamente ratificado por todos los países de América. Desde 1996, se ha dado impulso a la ratificación del convenio 138.

Avances en el período 1996-2002: constitución de 17 comisiones nacionales sobre el trabajo infantil; 18 memoranda de entendimiento; las declaraciones regionales apoyan la eliminación del trabajo infantil; 23 países ratificaron el convenio 138, y 26 ratificaron en convenio 182; la edad mínima de admisión al trabajo está entre 14 y 15 años (16 años en Brasil).

El trabajo infantil es multicausal, por lo tanto las estrategias deben ser diversas. Señala el círculo entre pobreza, precariedad laboral y trabajo infantil.

La estrategia del programa IPEC tiene tres niveles: enfoque regional, enfoque nacional y acciones directas. La política nacional se instrumenta a través de comisiones tripartitas con participación de ONG, y de planes nacionales. La legislación al respecto no es solamente laboral; también son relevantes las leyes sobre educación, de salud, los códigos del menor y código penal, reglamentaciones municipales. En consecuencia, las estrategias deben instrumentarse en el área laboral, en el área de educación, y en la de salud.

- **Informes de países**
  - *Marina Schkolnik, Ministerio de Trabajo, Chile*

Avances nacionales para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Señala el contexto económico del problema, la vinculación entre escolaridad y trabajo en la adolescencia, y los factores determinantes del trabajo infantil.

Destaca la centralidad de las políticas preventivas (más importante que la penalización).

Desde 1996, el Ministerio de Trabajo de Chile es responsable de las políticas sobre trabajo infantil, distinguiendo tres grupos objetivos: trabajo infantil, trabajo de adolescentes, y las peores formas. El trabajo de menores de 15 años está absolutamente prohibido. En el Servicio Nacional de Menores se lleva progresivamente un registro de las peores formas (trabajos intolerables y trabajos peligrosos).

- *Catarina Rock de Sacristán, Subcoordinadora de Política Laboral Internacional, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México*

Presenta el programa de acción específica: apoyo para la prevención y eliminación de la explotación sexual infantil y la protección de las víctimas, en el marco de IPEC – OIT.

El 30 de junio 2000, México ratificó el convenio 182.

Algunas acciones: estudio sobre la “infancia robada”; reforma de la legislación aumentando las penas; creación de la policía cibernética; campaña nacional permanente; centro de atención a las víctimas. Se han desarrollado acciones locales en ciudades fronterizas, turísticas y grandes metrópolis.

El DOL de Estados Unidos aportó recursos financieros en el marco de IPEC.

Órganos competentes: Secretaría de Trabajo y Previsión Social; Procuraduría General de la República; Sistema de Desarrollo Integral de la Familia.

- *Nelson Reyes Ureña, Director Asuntos Internacionales, Secretaría de Estado de Trabajo, República Dominicana*

Dos comisiones diseñan la política de erradicación del trabajo infantil, que es una de las principales prioridades del gobierno.

La acción se inicia con el memorando de entendimiento con OIT, 1997. Se creó un Comité directivo de lucha contra el trabajo infantil, integrado por instituciones del sector público y privado. En 1998, se ratifica el convenio 138, y en 2000, el convenio 182. En 2000, se inicia la primera encuesta de trabajo infantil.

Se realizaron intervenciones piloto en algunas ciudades y en municipios agrícolas, con colaboración del DOL de Estados Unidos.

La edad mínima de admisión al trabajo es 14 años; la mayoría de edad es 16 años. Se requiere autorización para trabajar entre los 14 y los 16 años de edad.

Se iniciarán consultas jurídicas para adecuar la legislación a los convenios 138 y 182.

#### → **Discusión**

Se formulan preguntas sobre datos de trabajo infantil en el Caribe.

Barbados señala que no quiere cuestionar las cifras, pero no significa necesariamente que esa sea la realidad del Caribe de habla inglesa. En el Caribe inglés, el trabajo infantil no es un tema presente.

Antigua y Barbuda expresa satisfacción por el trabajo realizado, y da su apoyo a quienes desarrollan estas actividades. Reconoce la contribución financiera del Ministerio del Trabajo (DOL) de Estados Unidos.

St. Lucía: hay nexo entre trabajo infantil y la pobreza. Incidencia alta en el trabajo informal. Es un problema a enfrentar en tres áreas: política social, educativa y laboral.

OIT: necesidad de pasar de las declaraciones a las acciones directas para erradicar el trabajo infantil.

- Argentina sugiere para las próximas reuniones, que los temas puntuales o talleres se ubiquen al comienzo o en el medio de las sesiones de los grupos de trabajo, para permitir una mayor asistencia.

Canadá resume los próximos pasos: elaboración del informe por los Presidentes del Grupo de Trabajo con el apoyo de la Presidencia pro tempore, en función de las pautas y



aportes realizados. Anota el consenso sobre varios puntos. Invita a enviar comentarios sobre la idea de un Instituto de las Américas para la Administración Laboral Profesional, para avanzar en la elaboración de un segundo documento.

Uruguay cierra la reunión, agradeciendo la presencia de quienes han participado. También agradece la colaboración del DOL de Estados Unidos y del Ministerio de Trabajo de Canadá.